

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

**LES DÉFIS RENCONTRÉS DANS MON PARCOURS ENSEIGNANT EN
MAURICIE, EN TANT QU'IMMIGRANTE D'ORIGINE CAMEROUNAISE**

**ESSAI PRÉSENTÉ COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA
MAÎTRISE EN ENSEIGNEMENT UNIVERS SOCIAL**

**PAR
PAULETTE GISÈLE MERAË A NTAH**

MAI 2025

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire, de cette thèse ou de cet essai a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire, de sa thèse ou de son essai.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire, cette thèse ou cet essai. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire, de cette thèse et de son essai requiert son autorisation.

REMERCIEMENTS

« Il n'y a que deux façons de vivre sa vie : l'une en faisant comme si rien n'était un miracle, l'autre en faisant comme si tout était un miracle. » Albert Einstein

L'émotion qui envahit mon âme en ce moment est immense et intense, car elle relève d'une grande joie. Celle d'avoir finalisé mon essai qui, depuis deux ans, n'a cessé de faire l'objet de ma préoccupation. L'achèvement de ce travail n'aurait pas été possible sans l'apport des personnes qui m'ont manifesté leur indéfectible soutien. C'est pourquoi, en toute reconnaissance, je tiens d'abord à exprimer ma gratitude au directeur de cet essai, Monsieur François Guillemette. Merci pour votre dévouement et engagement, ainsi que pour vos remarques constructives qui m'ont permis d'arriver au bout de cette tâche. Merci surtout de m'avoir fait confiance. Merci également à votre assistante, madame Tremblay. J'ai éprouvé beaucoup de plaisir à travailler avec elle. Ce fut un réel honneur.

Je voudrais, dans ces lignes, souligner l'apport exceptionnel de mon époux Réjean Pépin, car sa patience et ses encouragements m'ont permis de réaliser mon rêve. Nos enfants (Sara Soupay, Vianney Mpon et Clarah Boroh Pépin) ont été, durant mon parcours scolaire, ma source de persévérance. Dans une société où le décrochage scolaire semble battre son plein de nos jours, il était aussi important pour moi de transmettre la flamme de la persévérance et celle du courage à nos enfants. Mon neveu Teddy Matsah II n'en est pas épargné. L'éducation fait partie de l'héritage que m'ont transmis mes parents. D'ailleurs, j'exprime mon immense gratitude à mes parents, Mpé Anta Luc (décédé) et Mbora A Nkoukouma. Ils ont sans cesse rappelé à leurs enfants l'importance de l'éducation dans une société. Bien qu'ayant de modestes moyens financiers, ils ont tenu fortement à ce que tous leurs enfants fassent des études supérieures. Merci à mon frère aîné, Pr Henri Ntah qui a encouragé dans cette voie, ses frères et sœurs (Alain, Guy, Gaëlle, Élodie, Vanessa, Marie-Laure et moi).

Merci à madame Marguerite Cyr et à son époux Robert Cyr pour leur magnanimité, à Madame Nadine Talbot par qui j'ai su que le programme de la maîtrise en enseignement qualifiante existait. Merci à madame Nadine Larouche pour son accompagnement efficace dans le projet de la reconnaissance des acquis expérientiels, ainsi qu'à toute l'équipe administrative et professorale de l'UQTR qui, dans l'ombre, effectue un travail exceptionnel. Ma profonde gratitude se tourne aussi vers la direction de l'école secondaire des Chutes. Celle-ci encourage fortement l'inclusion et l'humanisme. En 2024, Messieurs Yves Dessureault et Normand Piché m'ont impressionnée par leur délicatesse en matière de sensibilisation contre le racisme et tous les autres maux pouvant survenir au sein de l'école. Dans cette rubrique de remerciements, je ne saurais omettre mes enseignants associés du stage I, François Garceau et Jean-Charles Vézina, dont les remarques constructives m'ont permis de m'améliorer au cours de ma formation. Je vous remercie tellement de m'avoir acceptée comme stagiaire.

Je ne saurai clore cette partie sans être reconnaissante envers les différentes connaissances qui impactaient souvent ma vie pendant mon parcours scolaire et professionnel. Je cite ici : la famille Ouellet (Marcel, Mireille, Élie, Miriam et Zackarie), Julie Napert et Raynald Labrecque, Irène Maben, Melisa Mvé et Séraphin Méango, Vincent Catilloux, Sarah Gervais et Marc-Olivier Martin, Jérémie Pelletier et Jessie Tourigny, la famille Lacasse (Yanick, Myriam et leurs enfants), Mboussiriou Diallo, Lindor Andelson, Denis Lafrenière, Sébastien Carboneau, Mathieu Gélinas, Ginny Lamontagne ainsi que mes collègues des écoles secondaires de Val-Mauricie et ceux l'école secondaire des Chutes. Ils ont été accueillants envers moi. Ils m'ont aidée à bien faire mon insertion professionnelle. Merci Michel Massicote et Nancy Normandin (mentors) pour l'accompagnement efficace. Merci Annick Trudel et Mylène Riendeau, j'apprécie notre travail d'équipe, c'est un réel plaisir. Merci à la belle équipe de musique de l'école secondaire des Chutes. François Cosette, c'est un plaisir de chanter avec toi. France Trudel, tu es une collègue en or, je ne t'oublierai jamais.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	I
TABLE DES MATIÈRES	III
LISTE DES FIGURES	V
LISTE DES TABLEAUX	VI
LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES	VII
RÉSUMÉ	VIII
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	3
LA PROBLÉMATIQUE	3
1.1 LA RÉELLE MÉCONNAISSANCE DES DÉFIS RENCONTRÉS PAR LES ENSEIGNANTS IMMIGRANTS SUR LE TERRAIN PAR LES ENSEIGNANTS QUÉBÉCOIS	3
1.2 LA RÉELLE MÉCONNAISSANCE DES DÉFIS RENCONTRÉS SUR LE TERRAIN PAR LES IMMIGRANTS EUX-MÊMES	4
1.3 LES CONSÉQUENCES DE LA RÉELLE MÉCONNAISSANCE DES DÉFIS RENCONTRÉS SUR LE TERRAIN	6
CHAPITRE 2	10
CADRE DE RÉFÉRENCE ET OBJECTIFS	10
2.1 L'ÉCART CULTUREL	10
2.1.1 LE RESPECT	13
2.1.2 LA LANGUE	16
2.1.3 L'HABILLEMENT ET LES COMPLIMENTS	22
2.1.4 LE LIEN SOCIAL	28
2.2 LA DISCRIMINATION	32
2.2.1 LES VALEURS	35
2.2.2 LES PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES	40
2.2.3 LE RACISME	46
2.2.4 LA VISION DU MONDE	51
2.3 OBJECTIFS GÉNÉRAL ET SPÉCIFIQUES DE L'INTERVENTION	53
CHAPITRE 3	56
MÉTHODOLOGIE	56
3.1 ÉVITER LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE DES ENSEIGNANTS IMMIGRANTS	56
3.1.1 L'IMPORTANCE DU RESPECT ET DE LA BIENVEILLANCE EN ENSEIGNEMENT	58
3.1.2 L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE EN ENSEIGNEMENT COMME VÉRITABLE LEVIER ..	62
3.1.3 L'HUMILITÉ COMME SOURCE DE STRATÉGIE GAGNANTE EN ENSEIGNEMENT	63
3.1.4 LA DÉTERMINATION ET LA PASSION POUR L'ENSEIGNEMENT ET POUR MES ÉLÈVES	64
3.2 CONSTRUIRE UNE RELATION INTERCULTURELLE VIABLE QUI FAVORISE LES APPRENTISSAGES AVEC LES ÉLÈVES ET L'ESPRIT D'ÉQUIPE ENTRE COLLÈGUES	67
3.2.1 ACTIVITÉ DE SOCCER AVEC MES ÉLÈVES À L'ÉCOLE SECONDAIRE DES CHUTES ..	69
3.2.2 ACTIVITÉ DE CUISINE AFRICAINE AVEC LES ÉLÈVES À L'ÉCOLE SECONDAIRE DES CHUTES (SECONDAIRE 2, GROUPE PASSERELLE)	71
3.2.3 L'ACTIVITÉ CULTURELLE AVEC MES COLLÈGUES DE VAL-MAURICIE À MON DOMICILE	72
3.2.4 L'ACTIVITÉ CULTURELLE CAMEROUNAISE À L'ÉCOLE SECONDAIRE DES CHUTES ..	73
CHAPITRE 4	76

RÉSULTATS ET DISCUSSION	76
4.1 RÉSULTATS	76
4.2 DISCUSSION.....	80
CONCLUSION.....	83
LES RECOMMANDATIONS.....	84
RÉFÉRENCES.....	87
APPENDICE A.....	91
APPENDICE B	93
APPENDICE C	94
APPENDICE D.....	95
APPENDICE E	96
APPENDICE F	97
APPENDICE G	98
APPENDICE H.....	99

LISTE DES FIGURES

- La figure 1 : Représentation du bien-être cognitif, subjectif, social, physique et mental du personnel enseignant.
- Figure 2 : Diagramme linguistique au Québec
- Figure 3 : Schéma de la politique nationale de John A McDonald
- Figure 4 : Théorie cognitive d'Aaron Beck
- Figure 5 : conditionnement opérant de Skinner

LISTE DES TABLEAUX

- Tableau représentant l'activité de soccer avec mes élèves de première année secondaire.
- Tableau représentant l'activité de cuisine africaine avec mes élèves de deuxième année secondaire.
- Tableau représentant les données de l'activité interculturelle entre collègues de l'école secondaire Val-Mauricie.
- Tableau représentant les données de l'activité interculturelle entre collègues de l'école secondaire des Chutes.

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES

- EA : Enseignant associé
- CSS : Centre des services scolaires
- CSSMV : Centre des services scolaires Marie-Victorin
- F : Fille
- G : Garçon
- H : Homme
- MEQ : ministère de l'Éducation du Québec
- P : Participant
- PFEQ : Programme de formation de l'école québécoise
- PED 1022 :
- Sec.1 : Secondaire 1
- Sec.2 : Secondaire 2
- Sec.3 : Secondaire 3
- TCF : Test de connaissance du français
- TEF : Test d'évaluation de français
- TECFÉE : Test de certification en français écrit pour l'enseignement
- TIKTOK : Réseau social où on retrouve un fil de contenu varié et divertissant, allant des défis de danse aux sketchs humoristiques.
- UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
- UQTR : Université du Québec à Trois-Rivières
- Usito : Dictionnaire en ligne conçu par l'Université de Sherbrooke

RÉSUMÉ

Le présent essai vise à démontrer les difficultés auxquelles les immigrants qui ne sont pas nés au Québec et qui s'engagent à pratiquer l'enseignement font face, lorsqu'ils sont en exercice. Ces défis ne concernent pas que le cadre des savoirs, mais bien plus, car l'humain est « un tout, une entité, une chose, un objet, ou une réalité, voire une substance au sens philosophique, et apparemment dotée d'une forme d'individualité, d'identité ou d'unité » (Larousse « Dictionnaire de la philosophie », consulté en ligne (2024). Mon expérience en enseignement en Mauricie depuis six ans en tant qu'immigrante d'origine camerounaise, vivant au Québec depuis 12 ans, est un exemple qui servira à éclairer les enseignants immigrants qualifiés ou d'autres immigrants s'intéressant à la profession, à comprendre les réalités du terrain. De même, cet essai, à l'aide de mon expérience et de la littérature ciblée, mettra en lumière les forces et les faiblesses des enseignants immigrants. Ainsi, les Québécois dits de souche, pourraient prendre conscience de cette réalité et accompagneraient efficacement ces derniers en leur donnant des outils qui leur permettraient d'effectuer une insertion efficace. De ce fait, l'insertion de ces derniers pourrait s'effectuer de façon plus simple et plus efficace. L'objectif étant de travailler pour un but commun : la réussite scolaire de nos élèves. Les résultats des écrits scientifiques indiqués dans cet essai présentent l'aisance que peuvent avoir les enseignants immigrants à s'intégrer dans un milieu scolaire si l'équipe-école est ouverte et si les immigrants eux-mêmes le sont, sachant que l'écart culturel peut être un réel frein à l'épanouissement de tout être humain. En revanche, certaines pistes d'intervention que j'ai expérimentées, et celles déjà mises en place par les CSS et les Universités du Québec, pourraient aider les nouveaux enseignants immigrants à comprendre le fonctionnement de leur nouveau milieu de vie. Ainsi, ils ne se sentirait pas rejetés. Cela éviterait des lacunes sur leur développement professionnel et même le décrochage. Le MEQ, les CSS, et les établissements scolaires du Québec pourraient peut-être s'inspirer de mon expérience et des interventions faites dans le cadre de cet essai pour renchérir le développement professionnel des enseignants immigrants. Pourquoi pas celui des enseignants québécois

de souche ? Idéalement, des formations réalistes devraient exister afin de mieux situer dans leurs milieux respectifs, les enseignants étrangers. Celles-ci aideraient à retenir les enseignants immigrants dans le système éducatif québécois, surtout dans le contexte de la pénurie actuelle en enseignement.

INTRODUCTION

En m'inscrivant à cette maîtrise en enseignement, je pensais écrire sur la place de l'homme dans l'éducation en milieu scolaire au Québec, sachant que la dynamique de la société actuelle a eu un impact réel sur la conception de l'enseignement qui, autrefois, était considéré comme un métier dédié aux femmes en général. L'idée d'écrire sur un tel sujet a quitté mon esprit à partir du moment où j'ai commencé à côtoyer réellement le monde enseignant dans lequel je suis depuis six ans. En tant qu'immigrante, j'ai été confrontée à plusieurs obstacles du milieu de l'éducation au Québec. Cette réalité m'a tout de suite amenée à écrire sur les défis que j'ai rencontrés dans certaines écoles de la Mauricie. Parler de ce sujet me captive d'autant plus que plusieurs nouveaux immigrants s'intéressent de plus en plus à l'enseignement. De plus, le gouvernement du Québec, dans un contexte de pénurie, sollicite des enseignants étrangers qualifiés, afin de renforcer les effectifs dans les différentes écoles du Québec. Le guide du recrutement du personnel enseignant formé à l'étranger nous en dit sur le sujet (Gouvernement du Québec, 2022). Comme la culture d'enseignement, ou celle des immigrants en général, n'est pas toujours similaire à celle du Québec, j'ai voulu écrire sur mon expérience en enseignement en tant qu'immigrante pour outiller mes homologues immigrants qui n'ont aucune connaissance de la culture du milieu. J'ai également pensé qu'il serait intéressant d'aider ceux qui ont une connaissance de la culture du milieu, mais qui auraient des craintes à l'apprivoiser, à comprendre la richesse, la force, de l'interculturalisme dans l'enseignement au Québec. Il ne faut pas oublier qu'historiquement, le Québec est, lui-même, un endroit où la culture de la diversité est encouragée. Le bon exemple pour illustrer ce fait se trouve dans le cours PED 1022, école, famille et communauté pluriethnique, cours obligatoire à l'UQTR au programme du baccalauréat en enseignement et à la maîtrise qualifiante.

Dans cet essai, il est donc question, pour moi, d'expliquer, en premier lieu, ma problématique, en faisant ressortir le thème portant sur les défis rencontrés en enseignement en Mauricie, en tant qu'immigrante. Par la suite, j'aborderai le cadre de

référence, ainsi que les objectifs liés à cet essai. Je raconterai dans cette partie mon expérience en relatant les types de défis rencontrés et les démarches entreprises pour pallier cela. Je présenterai les activités et les moments qui m'ont permis de résoudre chaque défi. La méthodologie utilisée, la collecte de données, ainsi que les résultats seront également présentés et analysés, et ce, minutieusement. Pour clore, une synthèse sera faite. Elle sera accompagnée d'une conclusion ouverte et orientée sur mon épanouissement en tant qu'enseignante immigrante. Cela permettra d'inspirer d'autres dans le développement professionnel. Ce sera aussi une source d'enrichissement pour le système éducatif québécois.

CHAPITRE I

LA PROBLÉMATIQUE

Dans le présent chapitre, il est question de la problématique des défis rencontrés par les enseignants immigrants dans le milieu éducatif québécois. Plus précisément, je parle des défis que j'ai rencontrés sur le terrain en tant qu'enseignante immigrante camerounaise. Pour mieux comprendre cette partie, j'aborde la réelle méconnaissance des défis des immigrants sur le terrain par les enseignants québécois. Par la suite, j'expose la réelle méconnaissance des défis des immigrants sur le terrain par les immigrants eux-mêmes et, enfin, les conséquences qui peuvent en découler.

1.1 LA RÉELLE MÉCONNAISSANCE DES DÉFIS RENCONTRÉS PAR LES ENSEIGNANTS IMMIGRANTS SUR LE TERRAIN PAR LES ENSEIGNANTS QUÉBÉCOIS

Les défis rencontrés par les immigrants dans le milieu enseignant semblent être ignorés de plusieurs enseignants québécois. Cela me paraît une réalité, puisque j'ai vécu une expérience qui me permet de poser un regard sur la question. Généralement, on pense que la langue est le plus grand défi des immigrants. Or, cela va au-delà de cet aspect, car on peut bien maîtriser une langue, mais être incapable de s'adapter à la culture du milieu. Pour mieux comprendre ce qu'est la « culture du milieu », il convient déjà de définir ce qu'on entend par culture. Selon Gratton (2009), déclare qu' : « Au plus simple, la culture comprend des façons de penser, de voir, de dire et de faire qui sont propres à un ensemble d'individus dans l'espace et le temps » (p.31). Cette conception de la culture peut donc démontrer à suffisance que la langue, aussi importante qu'elle soit dans une culture, est un élément culturel et non la culture en elle-même dans sa globalité. Si tel était le cas, mes voisins montréalais, Québécois de souche, se seraient facilement adaptés en région lorsqu'ils ont déménagé à Mont-Carmel, en Mauricie. Nous nous côtoyons et partageons

nos expériences. Très souvent, ils me disent qu'ils pensent repartir à Montréal, car pour eux, la vision de la vie en région n'est pas la même. De plus, ils estiment que la langue est aussi différente en région. Pourtant, nous parlons tous français. Si mes voisins québécois se sentent déjà chamboulés par leur propre culture, qu'en est-il donc des immigrants ?

1.2 LA RÉELLE MÉCONNAISSANCE DES DÉFIS RENCONTRÉS SUR LE TERRAIN PAR LES IMMIGRANTS EUX-MÊMES

Il est un fait : la culture occidentale se démarque beaucoup de celle africaine, et la culture nord-américaine n'est pas du reste. Cet état de fait peut poser de réels problèmes d'adaptation aux immigrants. Plusieurs immigrants, en choisissant de venir s'installer au Québec pour enseigner, ignorent la réalité du milieu. Plusieurs rêvent de venir au Québec renforcer les effectifs et gagner de l'argent, puisque le salaire semble plus intéressant. Je suis en contact avec des amis du Cameroun qui sont enseignants et plusieurs m'ont affirmé cela. Si certains immigrants ne pensent qu'à venir au Québec pour réaliser le rêve des aspects précédemment mentionnés, moi, en revanche, tout comme d'autres immigrants qui se sont confrontés à la réalité, sommes conscients des obstacles que l'on peut rencontrer sur le terrain, puisque étant dans le milieu depuis plusieurs années et ayant mesuré que l'écart culturel est un réel défi qui peut engendrer d'autres défis. (Hooijberg et Petrock, 1993, cités dans Gagnon, 2010, p.6), définissent l'écart culturel comme « la différence entre la culture existante et la culture souhaitée par les dirigeants ». Cet écart entre le pays d'origine et celui d'accueil pose d'énormes défis auxquels il faut constamment faire face et pallier chaque problème pour trouver un réel épanouissement. Mais, plusieurs immigrants ignorent ce fait.

En effet, dans un contexte de pénurie de la main-d'œuvre en enseignement, le gouvernement du Québec a entrepris des mesures de recrutement des enseignants étrangers qualifiés. Plusieurs de ces enseignants étrangers se retrouvent de plus en plus dans les écoles du Québec et découvrent une réalité, celle totalement contraire à ce qu'ils

avaient pensé. Cette réalité bouleverse certains à tel point qu'ils décrochent ou veulent le faire comme certains immigrants que je connais. Le témoignage d'un enseignant nouvellement arrivé au Québec en dit long sur le sujet : « Paulette, je préfère retourner en Afrique ou porter des charges dans une usine au Québec, au lieu d'enseigner ici. Je me suis trompé en quittant mon pays. Je ne peux pas comprendre que des enfants qui viennent à l'école pour étudier, passent du temps en classe pour déranger les enseignants. Je ne me sens pas respecté par les élèves. Je suis un adulte. J'ai des enfants qui me respectent. Le manque de respect dont la majorité d'élèves fait preuve ici est juste inconcevable. J'étais motivé de travailler en enseignement, mais si ça continue ainsi, j'arrête. Cela fait 20 ans que j'enseigne et aucun élève ne m'a jamais manifesté le mépris que je vis actuellement au Québec. Comme ce sont les enfants des Blancs, je ne sais comment agir avec eux, vu que leurs parents les défendent tout le temps. Or en Afrique, si j'appelle le parent pour lui dire que son enfant me dérange dans le cours, le parent va fortement m'appuyer. Je suis épuisé de tout ça ». Ce témoignage de détresse démontre à suffisance que l'insertion professionnelle de cet enseignant n'a pas été faite comme il faut. (Martineau et Vallerand, 2005, cités dans Samson, 2018, p. 16), définissent l'insertion professionnelle comme « une expérience de vie au travail qui implique un processus d'adaptation et d'évolution chez le nouvel enseignant et qui se produit lors des débuts dans la profession ». (Bengle, 1993, cité dans Samson, 2018, p.16), pense que c'est le « processus par lequel une personne en arrive à apprécier les valeurs, les habiletés, les comportements attendus et les connaissances sociales essentielles afin d'assumer un rôle dans l'organisation et d'y participer en tant que membre ». On peut, à partir de ces deux définitions des chercheurs, comprendre qu'une bonne insertion professionnelle est très importante en éducation. C'est même là le début de toute réussite dans la carrière d'enseignant. (Mukamurera et al., 2008; Karsenti et Collin, 2009, cités dans Samson, 2018. P.17), qualifient l'insertion professionnelle de phase cruciale pour les enseignants.

De ce qui précède, on peut indubitablement dire que l'insertion professionnelle, permet à tout enseignant de bien s'intégrer dans le milieu et de s'épanouir sous tous les aspects. Vu

sous cet angle, pourrait-on dire que les enseignants immigrants étrangers qui décident de venir renforcer les effectifs au Québec, sont bien informés des réalités sur le terrain ? Est-ce que dès leur arrivée sur le sol québécois, le gouvernement les prend en charge pour leur donner une très efficace et courte formation qui leur permettrait au moins de faire face à l'inconnu ? La réforme de l'éducation tient aussi compte de la « valorisation de la fonction enseignante et la reconnaissance de son caractère professionnel » (Ministère de l'Éducation du Québec, 1997). La valorisation de la fonction enseignante et la reconnaissance de son caractère doivent prendre source dans le bel encadrement que le ministère, les CSS et l'équipe-école entreprennent envers les enseignants immigrants, puisque la fonction d'enseignant est largement valorisée dans les cultures immigrantes. Si on veut avoir des effectifs pour combler la main d'œuvre, il faut aussi se préparer à se munir des moyens qui pourraient permettre la rétention des enseignants étrangers en milieu scolaire.

1.3 LES CONSÉQUENCES DE LA RÉELLE MÉCONNAISSANCE DES DÉFIS RENCONTRÉS SUR LE TERRAIN

Lorsqu'on est conscient des défis que l'on rencontre sur le terrain, on peut y faire face avec des interventions bien ciblées. Voilà pourquoi cela prend une formation ou des cours d'appoint pour intégrer le milieu enseignant. On ne peut prétendre effectuer un travail de si grande envergure sans recevoir la moindre formation qui renseigne sur la situation du milieu, même si on a déjà été enseignant dans un autre pays. Le témoignage précédent montre à suffisance que l'enseignant immigrant n'a aucune notion de la gestion de classe au Québec, peu importe son nombre d'années en enseignement. Cet état de fait ne favorise, en aucun cas, la bonne réussite scolaire des élèves, puisque celle-ci tient compte d'un bon climat qui favorise les apprentissages. (Decelles et Trudel, 2022, cités dans Ntabala, 2024, p.20), disent que la gestion de classe est « un élément clé pour susciter un climat d'apprentissage favorable à la réussite ». Pour renchérir cela, les mêmes auteurs, Descelles et Trudel (2022) ajoutent ceci au sujet de la gestion de classe :

Cette tâche complexe représente un défi pour plusieurs enseignants, car elle est composée de plusieurs pratiques complexes qui doivent être actualisées souvent simultanément par l'enseignant. Tous n'ont pas la même approche. Ainsi, les enseignants se distinguent par leur profil personnel de gestion de classe, grandement influencé par leurs conceptions personnelles de l'enseignement et leurs représentations des besoins des élèves. Leur expérience, leur sexe, l'âge et le type d'élèves jouent également un grand rôle dans l'établissement de leurs différentes pratiques de gestion de classe. (P. 2)

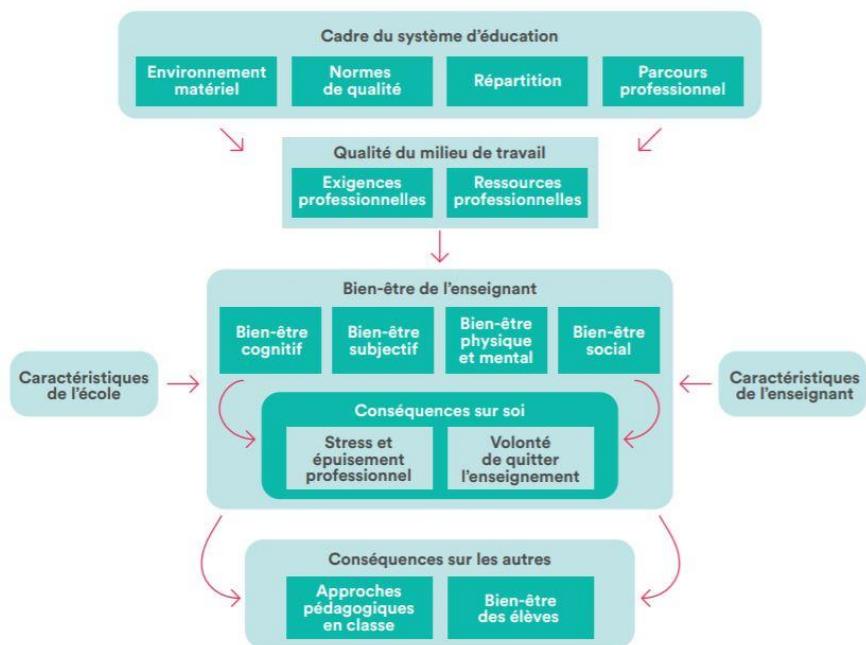
Au regard de ce qui précède, comment comprendre que l'on puisse parler d'insertion sans toutefois apporter le soutien nécessaire aux nouveaux enseignants immigrants ? Le témoignage du nouvel enseignant immigrant, cité plus haut, montre comment son épanouissement dans son milieu de travail actuel est aussi affecté. À cet effet, certains auteurs comme (Betoret, 2006 ; Clunies-Ross et al., 2008, cité dans Ntabala, 2024, p.20) soulignent que « les problèmes d'indiscipline et les conflits avec les élèves sont des sources importantes de stress chez les personnes enseignantes, car ils représentent une charge mentale considérable qui s'ajoute à leur charge de travail ». Selon d'autres sources, la charge mentale peut alors engendrer l'abandon définitif de la profession enseignante, excluant par le fait même des départs à la retraite, des migrations géographiques et professionnelles ainsi que les transferts (Karsenti et al., 2013 ; Karsenti, Collin, Villeneuve, Dumouchel et Roy, 2008 ; Sauvé, 2012). D'autres défis tels que la relation avec l'équipe-école sont également une réalité, surtout lorsqu'on vient de diverses cultures. Je l'ai connu, même si j'avais déjà fait plusieurs années au Québec avant d'intégrer l'enseignement.

Bien que je parle d'enseignants étrangers, il faut dire que cette situation de bien-être ne concerne pas que ces derniers. Elle touche pareillement les enseignants québécois de souche qui immigreront dans une autre région ou non. En revanche, cette situation est beaucoup plus ressentie chez l'enseignant immigrant qui n'a complètement aucune connaissance du milieu ni de formation adéquate pour contrer les imprévus qui peuvent survenir au cours de son travail.

D'ailleurs, concernant la profession enseignante, un cadre conceptuel global permettant d'analyser comment l'enseignant se sent au travail, ainsi que la qualité de ses liens a vu le jour. Le document pour renseigner le professionnel enseignant sur son bien-être a été élaboré avec l'aide de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2020).

La figure 1 : Cadre qui prend en considération le bien-être cognitif, subjectif, social, physique et mental du personnel enseignant.

Cadre conceptuel du bien-être professionnel du personnel enseignant



Mon expérience dans le milieu enseignant m'a mise face à plusieurs défis culturels et interpersonnels qui n'ont pas toujours été faciles à résoudre. Nul n'était l'amour que j'ai pour l'enseignement, j'aurais décroché. Mon insertion dans certaines écoles de la Mauricie ne s'est pas toujours passée comme il le fallait à cause de certains enseignants qui bafouaient les règles d'éthique professionnelle et manquaient d'humanisme. Si aujourd'hui, je me sens à l'aise dans mon milieu de travail, c'est parce que ma détermination, la formation reçue en enseignement, les bons mentors et collègues que j'ai rencontré récemment, m'ont permis de me surpasser. C'est pourquoi, dans cet essai, je

parlerai de mon expérience professionnelle en Mauricie. Expérience spécifique en tant qu'enseignante immigrante dont les origines culturelles sont camerounaises, bien que je soit maintenant Québécoise naturalisée. Par exemple, dans un premier temps, il sera important pour moi, de relater les principaux défis auxquels j'ai fait face depuis mes six années d'enseignement en Mauricie. Je ressortirai les éléments qui ont constitué lesdits défis. Par la suite, je démontrerai comment j'en suis venue à trouver des solutions qui m'ont permis de trouver l'équilibre au fil des ans pour mieux poursuivre mon développement professionnel.

CHAPITRE 2

CADRE DE RÉFÉRENCE ET OBJECTIFS

2.1 L'ÉCART CULTUREL

Plus haut, nous avons mentionné la conception de la culture selon Gratton (2009). L'UNESCO (1982), sur son site Internet, donne encore une définition plus détaillée de cette notion en démontrant que :

La culture, dans son sens le plus large, est considérée comme l'ensemble des traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société ou un groupe social. Elle englobe, outre les arts et les lettres, les modes de vie, les droits fondamentaux de l'être humain, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances.

<https://www.bak.admin.ch/bak/fr/home/themes/definition-de-la-culture-par-l-unesco.html>

Vu sous cet angle, on réalise clairement la portée de la culture sur l'humain, et ce, peu importe sa couleur de peau ou le pays dans lequel il est né. Cette notion englobe plusieurs facteurs à considérer lorsqu'on s'engage à vivre dans un autre pays, pire encore lorsqu'on est appelé à véhiculer l'enseignement dans un pays qui nous est totalement étranger. Selon (Legendre, 1993, dans Dessus, 2008, p.5) "l'enseignement est un processus de communication en vue de susciter l'apprentissage ; ensemble des actes de communication et de prises de décision mis en œuvre intentionnellement par une personne ou un groupe de personnes qui interagit en tant qu'agent dans une situation pédagogique". Enseigner déjà dans son propre pays d'origine demande la connaissance du milieu, la connaissance de la matière et celle des pédagogies mises en place, car les trois éléments sont

indissociables. Maintenant, imaginons, par exemple, un immigrant enseignant africain qui n'a jamais quitté son pays et qui, à 35 ans, décide de s'installer au Québec pour y poursuivre sa profession. Cet étranger va indubitablement faire face à plusieurs défis que lui impose son nouveau milieu, puisque plusieurs éléments culturels varient d'un pays à un autre. La différence des éléments culturels peut donc avoir un impact sur l'équilibre des immigrants, causant ainsi un déséquilibre qui peut à son tour, engendrer d'autres maux qui auront de réelles répercussions dans sa pratique si l'immigrant n'est pas compris ou accompagné comme il faut dans son équipe-école (équipe composée du personnel enseignant, des membres de la direction ainsi que des autres membres du personnel de l'école qui travaillent en collaboration pour le bien-être et le soutien de l'élève dans son cheminement personnel et scolaire) (Office de la langue française, 2006).

Dans mon cas, cela faisait déjà six ans que j'étais au Québec lorsque j'ai décidé de me lancer dans le monde de l'enseignement. Une réelle passion enivrait mon âme, celle de transmettre la connaissance, la passion à d'autres, ainsi que mon caractère humain aux élèves. En tant qu'enseignants, nous formons la société exemplaire de demain, nous-mêmes étant des exemples pour nos apprenants. De plus, c'est un métier gratifiant et valorisant, même si parfois, on peut rencontrer de diverses difficultés dans notre pratique. D'ailleurs, cette façon de penser se joint aux témoignages des enseignants québécois que j'ai lus dans les travaux de recherche de Guillemette (2006), sur *L'engagement des enseignants du primaire et du secondaire dans leur développement professionnel*. Certains enseignants déclaraient ceci pour relever l'importance de notre métier :

De son côté, Karine dit qu'elle vit une profession gratifiante parce que sa relation avec les adolescents est positive et qu'ils lui manifestent leur appréciation, même si cela n'arrive pas nécessairement souvent. Quant à Henri, il parle de "la reconnaissance sociale de l'enseignant" comme d'un gain associé à l'engagement dans cette profession. Pour Kevin, l'enseignement est gratifiant parce qu'il y trouve la possibilité d'"être un mentor ou un modèle pour certains jeunes". Ainsi, il évalue que son estime de lui-même a augmenté en entrant dans cette profession. Michel parle de la valorisation personnelle en expliquant que c'est un "sentiment (une manière de gratification) de participer à la

construction d'un monde futur, meilleur, parce que plus instruit". Ainsi, il a le sentiment d'être utile. Nicole "aime le sentiment d'aider les enfants". Elle dit qu'elle a ce sentiment lorsqu'elle évalue que, depuis ses stages du baccalauréat, sa contribution, sur le plan humain, est "très grande dans la vie des petits" qu'elle voit chaque jour. Monique parle de sa fierté de "réussir de bons coups" en enseignement ; elle est heureuse que des enfants lui manifestent leur joie de réussir eux aussi. Patricia trouve un plaisir "à se trouver bonne". Natacha dit que c'est la profession qui lui permet d'exploiter davantage ses ressources personnelles et qui la fait se sentir fière d'elle-même. Noémie aime être "le capitaine du bateau" et elle aime se sentir utile ; c'est pour cela qu'elle trouve que l'enseignement est un métier "très valorisant" et "gratifiant". Elle affirme : J'adore enseigner parce que je considère que c'est le seul métier qui me permet d'exploiter une grande majorité de mes forces, habiletés et intérêts (p.124).

Le métier d'enseignant, comme je le disais précédemment, demande la connaissance du milieu pour ressentir également une certaine quiétude dans son travail. Cela dit, le monde québécois ne m'était donc pas inconnu puisque étant marié à un Québécois de souche depuis 14 ans. J'ai aussi travaillé dans le communautaire, ce qui m'a aidée à mieux connaître la culture québécoise et à me familiariser à celle-ci. Cependant, j'ai réalisé que même si je connaissais déjà le monde québécois, de réels défis s'imposaient à moi. Si l'écart culturel peut être moins présent dans les sphères du travail communautaire, il faut dire que dans le monde de l'enseignement, cela est présent. Je ne peux me prononcer pour les autres professions, mais je sais qu'avec mon expérience, en enseignement, l'écart culturel est très prononcé lorsqu'on ne vient pas d'un même milieu ou d'une même culture. Prenons l'exemple d'un élève qui vient d'un milieu aisné. Cet élève a des façons de faire, d'agir qui, nécessairement, ne rejoignent pas celles de l'élève qui vient d'un milieu social défavorisé. Il en est de même pour les élèves qui reçoivent une éducation de qualité de la part de leurs parents, tandis que d'autres n'en reçoivent pas. Conscient du fait que l'écart culturel peut donc créer des dégâts importants dans un milieu de vie, pour réglementer une vie viable et harmonieuse dans les écoles, le code de vie qui est un réel outil dans les écoles. Selon Fédération des établissements d'enseignement privés (2017), l'objectif d'un tel code permet d'aider l'élève à développer des habiletés en lien avec le

respect de soi, le respect des autres et le respect de l'environnement. La déontologie enseignante, quant à elle, pour éviter toutes sortes de disparités, invite les enseignants à : « Adopter des pratiques et attitudes équitables, transparentes et inclusives pour prévenir toute forme de discrimination auprès des élèves, de ses collègues et de la communauté. » (Extrait du nouveau référentiel de compétences pour la profession enseignante, Compétence 13, 2020). Tout ceci concourt à démontrer que la réalité de l'écart culturel est un fait, et est présente dans le milieu de l'enseignement, même lorsque nous venons d'un même pays. Cette différence culturelle que je n'avais jamais tant ressentie au Québec est venue se frotter à moi lorsque j'ai commencé à enseigner en Mauricie. Est-ce vraiment facile de cohabiter avec l'autre, lorsque les valeurs culturelles à certains égards sont diamétralement opposées et bien ancrées ? Était-ce très facile pour moi de m'épanouir dans ma profession, sachant que le système d'enseignement camerounais et celui québécois connaissent une réelle différence ? En effet, cela n'a pas été facile pour moi de m'adapter à ma nouvelle profession vu la différence des cultures. D'abord, j'avais constaté que plusieurs notions ou concepts variaient d'un système d'enseignement à un autre. En l'occurrence, la notion de respect.

2.1.1 LE RESPECT

La conception du respect, chez certains au Québec, ne semble pas être la même que celle connue autrefois dans ma culture d'origine. Que ce soit à l'école ou dans la société, le respect est une valeur non négligeable. En Afrique, elle serait considérée comme une. Selon le Larousse (2024), le respect est « ce qui est posé comme vrai, beau, bien, d'un point de vue personnel ou selon les critères d'une société et qui est donné comme un idéal à atteindre, comme quelque chose à défendre. La norme, quant à elle, est selon le Larousse (2024), un « ensemble des règles de conduite qui s'imposent à un groupe social ». En tant qu'immigrante, je peux affirmer que la conception du respect varie d'une culture à une autre, puisque je vois la différence de cette notion dans mon Québec adoptif.

Dans la conception de l'enseignement camerounaise, un élève n'appellera jamais un enseignant par son nom ou par son prénom. De même, à l'université, un étudiant aura la retenue, en plein cours, avec un ton condescendant, de dire à un enseignant : « Tu peux répéter ce que tu viens de dire ? » Je l'ai vécu, et j'ai été pétrifiée d'entendre cela, lors d'un cours à l'UQTR en 2015, car dans ma conception du respect, le fait de parler à un enseignant de cette façon, c'est le dévaloriser. (Kant, 1785, dans Theis, 2023, p.2), perçoit le respect comme un sentiment où l'individu trouve toute sa dignité humaine. Ce qui rejoint la conception que j'ai du respect envers l'enseignant, sans toutefois m'empêcher de reconnaître que : « À travers les relations qu'elle ou il développe avec ses élèves, l'enseignante ou l'enseignant privilégie une attitude compréhensive tout en ayant la certitude de la réussite éducative de chacune et de chacun. De plus, elle ou il crée les conditions éducatives dans lesquelles les élèves seront valorisés, respectés et compris. Elle ou il multiplie ainsi les occasions d'apprentissage d'un vivre-ensemble qui priorise des relations interpersonnelles, sociales et interculturelles de nature respectueuse et enrichissante. » (Extrait du nouveau référentiel de compétences pour la profession enseignante, Compétence 13, 2020). De ce que j'ai observé, je pourrais dire que cette conception du respect, bien qu'elle soit bien ficelée dans le nouveau référentiel, semble incomprise des élèves et des enseignants. Dans la majorité des écoles où j'ai travaillé en Mauricie, plusieurs élèves pouvaient appeler certains enseignants, ou presque tous, par leur nom ou prénom, et ce, sans que cela offense ces derniers. Parfois, en début d'année, l'enseignant lui-même autorise les élèves à l'appeler par son prénom, arguant que si l'apprenant l'appelle monsieur ou madame, c'est une façon de le/la vieillir. Plusieurs collègues me l'ont expliqué ainsi et je respecte cela. Ils ont également ajouté qu'ils se sentaient à l'aise avec cela, car le fait que l'élève les appelle par leur prénom n'empiète pas sur le respect qu'ils doivent obtenir de ce dernier. Ce qui n'est pas totalement faux, selon moi. Cependant, le fait d'avoir parfois les mêmes élèves dans nos groupes et classes, posent un problème : les élèves ont tendance à généraliser cette autorisation que leur octroient d'autres collègues. Venant d'une culture dans laquelle le respect n'est pas une option, surtout à l'endroit des aînés, j'ai souvent eu beaucoup de mal à accepter que les

élèves tutoient les enseignants. Combien de fois ai-je vu des collègues se plaindre du débordement, et ce, à cause de l'excès de proximité accordé aux élèves ? Un excès de proximité qui, à la fin, engendre du mépris. Le comble, c'est que les élèves ne s'arrêtent pas là, ils répètent parfois le même comportement lorsqu'ils croisent leurs enseignants à l'extérieur de l'école. Un jour, à la salle de dîner, un collègue racontait comment il a rencontré certains élèves dans un centre commercial, et ces derniers se sont mis à l'appeler par son prénom dans le magasin, et ce, sans aucun respect. Il exprimait son malaise et la sensation que cela lui a procuré devant sa femme et ses enfants. Or, une fois, une collègue m'a fait savoir qu'au Québec, ce n'est pas le vouvoiement qui compte, mais la façon dont l'élève considère son enseignant, puisqu'un apprenant peut vouvoyer un accompagnateur et lui manquer de respect. Ce qui n'est pas d'ailleurs faux, vu que les élèves ne viennent pas tous du même milieu social ou encore, ne sont pas tous éduqués de la même manière. Cette philosophie de ma collègue ne me semblait pas justifiée lorsqu'on sait qu'il faut donner un cadre à nos élèves, vu les divers milieux d'où ils viennent. Plusieurs fois, je me suis remise en question, car je me disais que le fait de demander à mes élèves de m'appeler « **MADAME** » biaiserait la belle relation que j'ai toujours voulue entretenir avec mes élèves, sachant que dans l'école, la majorité des enseignants se fait appeler par le prénom. Bien au contraire, j'ai constaté qu'avec le temps, les apprenants, en m'appelant madame, étaient plutôt contents de vivre dans un cadre sécuritaire et confiant. Ma relation avec mes élèves a toujours été bonne en général, même si je me faisais appeler « **MADAME** ». Le témoignage reçu par une de mes élèves venait me confirmer que j'avais des raisons de garder ce titre qui, pour moi, valorise mon métier et ma personne aussi. En effet, un jour, alors que le cours était terminé, une élève m'a fait savoir ceci : « Madame Paulette, nous sommes vraiment contents de savoir que nous allons passer l'année avec vous. C'était le bordel avec l'autre enseignant, car les élèves pouvaient parler comme ils voulaient, l'appeler comme ils voulaient. Bref, lui manquer de respect. En classe, on n'arrivait pas à avancer. Là, ça roule, et les élèves sont beaucoup moins dérangeants et mes parents sont contents ». Cette année encore (2025), à la rencontre des parents, plusieurs parents québécois m'ont manifesté leur appui et leur joie. Ils m'ont littéralement fait savoir qu'ils

sont contents de savoir qu'il y a une discipline et un cadre dans ma classe, car leurs enfants leur en parlent. Ils n'ont pas également omis de me faire savoir qu'ils sont au courant que je suis également drôle et empathique. Me faire appeler madame permet simplement de me faire respecter, sans toutefois brimer mon élève, puisque par « **MADAME** », j'entends par là un écart, et en même temps une proximité. Je suis rigoureuse avec mes élèves et en même temps, très maternelle aussi. Alors le mot « **MADAME** » est une formule qui a toujours été gagnante pour moi. Les élèves ne craignent pas de venir me voir pour les aider ou encore de venir me parler de leurs soucis personnels.

Bien que la notion de respect m'ait chamboulée au départ, vu sa conception diverse, j'ai pu garder le sens que je connais du respect, tout en tenant compte de la valorisation de l'autre.

2.1.2 LA LANGUE

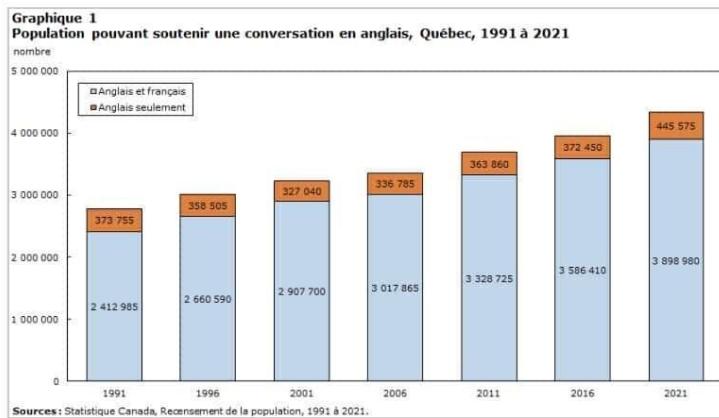
La langue est un élément culturel très important. D'ailleurs, au Québec, la langue française est très protégée, car elle représente un héritage culturel non négligeable dans l'histoire de cette province. Les personnes qui viennent s'installer au Québec doivent réussir aux différents tests (TCF et TEF) de français qui conditionnent leur admissibilité à l'immigration. Dans sa politique d'immigration, le Québec entend pérenniser la langue française : « CONSIDÉRANT que la Charte de la langue française reconnaît que le Québec est un peuple majoritairement francophone et qu'il importe d'assurer la vitalité et la pérennité du français » (Projet de loi 493, Loi sur l'interculturalisme, Assemblée Nationale du Québec, 2019). Ma petite sœur a fait le test de français pour être admissible à l'immigration. La loi 101 est aussi présente pour encadrer et protéger la langue française, afin d'éviter des dérapages, puisque au Québec depuis 1977, est la langue habituelle ou encore officielle dans les écoles, les communications, les affaires, etc.

Par exemple, on sait tous que la diversité est un fait au Québec comme dans toutes autres provinces du Canada. Si on n'encadre pas le français au Québec, avec la multitude d'allophones présent sur le territoire et la montée en puissance d'anglophones, on peut se retrouver dans une province où une autre langue prend le dessus sur la langue officielle du Québec. D'ailleurs, voici quelques statistiques qui illustrent la situation de l'évolution de la langue anglaise au Québec en 2021 :

Au Québec, 4 344 550 résidents (51,7 % de la population) étaient capables de soutenir une conversation en anglais en 2021. Il s'agissait de la proportion et du nombre le plus élevé enregistrés dans la province dans le cadre d'un recensement. En 2021, 1 611 375 résidents du Québec (19,2 % de la population) parlaient l'anglais au moins régulièrement à la maison. Cela incluait les résidents qui parlaient l'anglais à la maison de façon prédominante (874 185 personnes, soit 10,4 % de la population) ou le plus souvent à égalité avec d'autres langues (237 485 personnes, soit 2,8 %). En outre, chez les personnes ayant l'anglais comme l'une de leurs langues maternelles, la grande majorité (90,1 %) parlait cette langue à la maison au moins régulièrement. Au Québec, 1 452 285 travailleurs et travailleuses utilisaient l'anglais au moins régulièrement au travail (35,4 %) en 2021. Cela incluait les personnes qui utilisaient l'anglais au travail de façon prédominante (570 380 personnes, soit 13,9 % de la population occupant un emploi) ou le plus souvent à égalité avec d'autres langues (228 415 personnes, soit 5,6 %). Les deux tiers des immigrants (66,6 %) pouvaient soutenir une conversation en anglais en 2021. Cette proportion était plus élevée que celle de la population non immigrante (48,9 %). Plus du tiers des résidents du Québec (36,0 %) qui avaient l'anglais comme seule première langue officielle parlée en 2021 sont nés à l'extérieur du Canada. Statistique Canada (2023).

Figure 2 : données sur la population pouvant soutenir une conversation en anglais

Capacité à soutenir une conversation en anglais



Ce graphique nous montre clairement la montée en puissance de la langue anglaise au Québec au cours des dernières années, bien que le français soit privilégié.

De ce qui précède, on note quand même que plusieurs immigrants étrangers qui s'installent au Québec viendraient en majorité des pays francophones. Dans son plan d'immigration, le Québec privilégie les immigrants francophones. Le but étant de pérenniser la langue française et de permettre aux immigrants de s'adapter facilement dans le territoire.

Bien que la majorité d'immigrants qui viennent au Québec parle et écrit déjà la langue française, ces derniers éprouvent souvent de la difficulté à communiquer, puisque le français varie d'un milieu à un autre. On recommande fortement d'employer le français standard dans les écoles. Ce qui ne constitue pas un problème pour plusieurs immigrants. En revanche, il faut dire que le français standard peut habituellement demeurer incompris, si à la base, on fait face aux élèves qui n'ont pas un vocabulaire bien ancré. Le régionalisme linguistique est un fait, et ce, peu importe le pays où on se trouve. Au

Québec, ce n'est pas du reste, car on québécise le français. (Tuaillet, 1983, cité dans le Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales, 2024) définit le régionalisme linguistique comme un « écart de langage (phonétique, grammatical ou lexical) qui oppose une partie de l'espace français au reste du domaine et plus précisément à la fraction du domaine linguistique dont fait partie la capitale du pays ». Au Québec, on parle le joyal que Le Petit Robert (2024) aborde comme le « français populaire canadien, marqué par des écarts phonétiques, lexicaux et des anglicismes ». Ce français est connu de tous les Québécois, puisqu'il fait partie intégrante de la culture du milieu.

Comme je l'avais déjà signifié plus haut, chaque pays francophone détient une langue française qui lui est propre. D'ailleurs, c'est l'une des richesses de la francophonie. Les Belges, par exemple, peuvent parler le français standard, mais dans le français belge, ils diront nonante au lieu de quatre-vingt-dix comme on le dit en français. J'ai un arrière-plan français, puisque ayant fait mes études dans un système français, le Cameroun lui-même étant un pays de l'Afrique francophone vu son historique avec la France. Il m'arrive aussi de faire du régionalisme en parlant le français camerounais. Généralement, au Cameroun, le français standard et celui soutenu sont les plus recommandés dans les lieux institutions.

J'ai eu la chance d'être entourée de plusieurs Québécois dès mon arrivée au Québec. J'ai également eu la chance d'avoir également suivi un cours sur le québécisme au Bac en enseignement français à l'UQTR. Cela m'a permis de mieux comprendre certaines subtilités et l'évolution du français au Québec. Bref, son utilisation en fonction des lieux où on se trouve, ainsi que son uniformisation dans certaines circonstances. Combien d'immigrants étrangers qualifiés auront la chance de suivre ce beau cours qui, en même temps, nous relate l'histoire du Québec et celle de sa langue française ?

Dans mes premières années d'enseignement au Québec, j'ai dû batailler pour convaincre mes élèves du fait qu'on ne dit pas : « Tu peux-tu... » ? Mais plutôt, « Peux-tu... » ? Comment leur expliquer que l'oral est bien différent de l'écrit, lorsque certains de mes élèves pensent à priori qu'en tant qu'immigrante africaine, je ne peux pas leur enseigner

la langue française. Comment arriver à leur démontrer que le français standard est celui que l'on exige dans les établissements scolaires ? Comment leur dire que j'ai effectué mes études en enseignement au Québec et que j'ai obtenu mon TECFÉE qui est un test de français obligatoire pour pratiquer l'enseignement. Très souvent, certains élèves utilisent inadéquatement les déterminants. Par exemple, au lieu d'un hôpital, plusieurs disent « une hôpital », « la bus », « une exemple », etc. Sachant que je suis immigrante, lorsque je leur montre le contraire, plusieurs pensent que je suis dans l'erreur, en arguant qu'au Québec, on parle comme ils parlent. Ils ajoutent ceci : « Ici, on est au Québec, madame, on parle le français du Québec et non celui de la France. » Il convient quand même de rappeler que ceux qui le disent, le font poliment. Pour les tenir en confiance, je leur demande toujours d'aller effectuer des recherches sur Usito. Une fois cette intervention faite, ils comprennent que le français qu'on enseigne est standard. Cela n'est ni du joual ni du français familier ou populaire. Je prends tout de même la peine de leur expliquer cela avec des exemples et des références concrètes en utilisant Usito ou la Banque de dépannage linguistique. Cependant, je leur rappelle qu'il n'est pas interdit de parler le joual dans certains cas, d'ailleurs ça fait partie de la culture de la province du Québec. Par exemple, lorsque je vais en France, il m'arrive d'utiliser des expressions typiquement québécoises. On reconnaît d'où je viens à travers cela. Alors, j'estime que c'est une richesse historique que nous ne devrions pas perdre, car le régionalisme linguistique québécois est un peu comme une langue maternelle.

En ce qui concerne le matériel scolaire, le vocabulaire de certains matériels diffère complètement d'un lieu à un autre. J'ai eu beaucoup de peine à souvent me retrouver dans l'appellation de certains objets scolaires. Imaginez un enseignant immigrant qui arrive au Québec et qui n'a pas connaissance des noms attribués aux objets à cause de la différence d'appellation. C'est peut-être anodin, mais c'est déstabilisant. J'ai connu ce moment où au lieu de dire étui à crayon à mes élèves, je disais « trousse ». Mes élèves se moquaient de moi, car ils étaient persuadés que j'avais tort. Or, on indiquait la même chose, mais avec des mots différents. Par exemple, au Cameroun comme en France, le cartable

signifie : « sac d'écolier ». Or, au Québec, cela représente ce que nous appelons « classeur » en France ou au Cameroun. Est-ce que mes élèves avaient tort de rire de moi ou de ne rien comprendre de ce que je leur demandais de mettre sur la table comme matériel ? Non, je ne pense pas. C'était à moi d'apprendre comment désigner les objets scolaires des élèves, en employant les vrais termes par lesquels ils sont habituellement désignés au Québec.

En ce qui concerne l'humour, je dirais qu'il y a un lien étroit entre la langue et l'humour. Parfois, je faisais de l'humour et après, je réalisais que mes élèves n'avaient rien compris. Pour les aider à comprendre, j'allais puiser mes mots dans la langue populaire québécoise (le joual), afin qu'ils puissent mieux cerner ce que je voulais dire. À partir de là, je les voyais sourire ou rire aux éclats. Donc, la langue locale est vraiment un facteur à ne pas négliger en enseignement, surtout dans un contexte dans lequel deux cultures différentes se rencontrent. Je privilégie fortement le français standard dans mon enseignement, mais je n'omets pas le rôle que peut jouer la langue maternelle d'origine dans les apprentissages. Par exemple, lorsque les immigrants arrivent au Québec, on leur conseille généralement de conserver leurs langues maternelles, car par elles, il est facile de transposer la compréhension des apprentissages. Donc, c'est également le même principe avec nos élèves québécois. À cet effet, les enseignants immigrants, devraient savoir que même si on est habile au français standard ou soutenu, c'est important de savoir les rouages du québécois. À cet effet, les enseignants immigrants, devraient savoir que même si on est habile au français standard ou soutenu, c'est important de savoir les rouages du québécois. À cet effet, les enseignants immigrants, devraient savoir que même si on est habile au français standard ou soutenu, c'est important de savoir les rouages du québécois. À cet effet, les enseignants immigrants, devraient savoir que même si on est habile au français standard ou soutenu, c'est important de savoir les rouages du québécois. De même, cela facilite la relation entre l'élève et l'enseignant. Un élève qui ne comprend pas la matière à cause de la langue ne peut bien réaliser ses apprentissages. Un enseignant qui ne comprend pas aussi les rouages de la langue locale ne peut transmettre à l'élève ce qu'il faut. Cela devient une source d'angoisse pour l'élève et pour lui aussi. Parfois, l'enseignant immigrant peut se sentir incomptént. Or, il parle bien français, mais comme le français local est plus connu des élèves et que l'accent de l'immigrant n'est pas familier à tous, cela crée une source d'angoisse et d'incompétence. J'ai connu cette situation et je dois avouer que ce n'était pas drôle. D'ailleurs, parlant du québécois, je continue à

apprendre beaucoup de mon entourage, ainsi que de certains de mes collègues, même si j'ai déjà passé 12 ans au Québec. Mes élèves et mes collègues apprennent aussi de moi et je trouve que cela fait la beauté de l'interculturalisme dans l'éducation québécoise, surtout dans un contexte dans lequel la diversité culturelle est encouragée au Québec et se veut de : « Reconnaître que l'intégration résulte d'une collaboration dans laquelle il appartient à la société québécoise de favoriser l'adaptation des individus issus de la diversité ethnoculturelle et à chacun des individus issus de cette diversité d'accepter l'ordre juridique, les institutions et la culture en place. » (Projet de loi 493, Loi sur l'interculturalisme, Assemblée Nationale du Québec, 2019). Les échanges interculturels ne se font pas juste en français. Parfois, mes élèves me demandent de leur montrer comment dire bonjour en ma langue maternelle et je le leur montre. Par la suite, ils s'amusent à me surprendre. Lorsque certains me rencontrent en dehors de l'école, ils me disent bonjour en ma langue maternelle.

2.1.3 L'HABILLEMENT ET LES COMPLIMENTS

L'écart culturel rencontré dans ma profession enseignante ne s'est pas seulement limité au respect et à la langue. À cela, s'est ajouté le choc culturel concernant l'habillement et les compliments. Gratton (2009), parlant du choc culturel, pense que « la rencontre avec l'autre provoque souvent des malaises à cause des catégories culturelles différentes » (p.170). Oui, en effet, les différences culturelles peuvent engendrer des conséquences majeures sur un individu. Ils peuvent même amener ce dernier à se soustraire des autres ou à perdre confiance en lui s'il n'est pas assez bien préparé à gérer les émotions et les sentiments découlant de cette différence. Par exemple, j'aime être présentable devant mes élèves, car j'estime que l'enseignant est un exemple pour ses élèves. Alors, je vais à l'école de façon soignée. D'ailleurs, le code vestimentaire est présent dans le code de vie des écoles pour éviter les dérapages en matière d'habillement. Que diriez-vous d'une enseignante qui, un matin, se présente à l'école avec un décolleté qui montre ses « joues de seins » aux élèves ? Que penseriez-vous d'une enseignante qui vient à l'école en

« chandail bedaine » et qui laisse entrevoir son nombril ? Quelle est l'image renvoyée aux élèves ? Dans ma culture et dans mes valeurs africaines, un enseignant qui se présente devant ses élèves, étant habillé de façon distinguée, se respecte et respecte ces derniers. Ici, je ne parle pas nécessairement d'un habillement dans lequel l'on doit absolument porter une veste et une cravate. Je conviens également avec plusieurs que l'habillement ne fait pas le moine. Mais, en même temps, si l'habillement ne faisait pas le moine, on refuserait d'obtempérer quand un policier nous demande de nous arrêter lorsque nous commettons une infraction. De même, le juge s'habillerait-il comme un plombier pour aller donner une sentence dans un palais de justice ? Je ne pense pas que les personnes dans la salle d'audience se lèveraient pour l'accueillir comme ils en ont l'habitude. Ils croiraient que cela est une blague. S'ils ne peuvent le faire, alors, l'habillement peut parfois faire le moine et avoir un réel sens dans la société et dans nos différentes professions. C'est peut-être un élément culturel négligeable pour certains, mais chez d'autres, ce n'est pas le cas. J'avais souvent affaire à certains collègues qui jugeaient la façon dont je m'habillais. Elles estimaient que j'étais trop bien habillée, alors que j'essayais simplement de valoriser ma profession et me sentir bien dans mon corps. Avec le temps, j'ai été attentive à leurs critiques et j'y ai succombé. Je me suis dit qu'il était mieux que je commence à m'habiller de manière moins conventionnelle même si cela ne faisait pas mon affaire. Je voulais entrer dans le moule. J'ai cru que cela me permettrait de bénéficier d'une meilleure intégration. Alors, j'ai commencé à m'habiller comme une jeune élève. Je vais vous avouer que j'étais tellement mal dans mon corps. En dedans de moi, je me sentais vraiment triste de me voir habillée comme des adolescentes. De temps en temps, cela peut m'arriver d'être vêtue en tenue très décontractée, mais je fais attention à ce que je mets. Pour moi, aller au travail dans une tenue d'adolescente parce que je veux absolument me conformer aux autres, ne reflète pas ma personne ni la profession enseignante que j'entends valoriser. Nous, en tant qu'enseignants, inculquons la connaissance aux élèves et sommes parallèlement des exemples pour leur développement personnel.

Le fait de m'habiller comme une adolescente pour plaire à mes collègues a eu un impact sur ma qualité d'enseignement. Cela peut sembler anodin, mais c'est ce que j'ai vécu. Dans mes cours, je me perdais dans mes pensées et me demandais si j'avais fait le bon choix d'écouter mes collègues. Je commençais à douter d'avoir choisi l'enseignement. Je faisais une remise en question de ma personne aussi. Vu que cette situation me troublait, en quelques jours, j'ai commencé à développer, des comportements dysfonctionnels. C'est-à dire qu'au lieu de me concentrer totalement sur le cours que je donnais, je stressais. Je me sentais débordée. Or ma charge de travail n'avait pas augmenté. Un comportement dysfonctionnel ne peut en aucun cas cadrer avec ce que l'on aspire être, et ne peut en aucun cas nous conforter dans notre travail. Quand je suis revenue à l'école la semaine qui suivait, habillée comme j'en avais l'habitude, certains de mes élèves m'ont dit : « Madame Paulette, on vous reconnaît ». Lorsque j'ai posé la question de savoir pourquoi ils disaient cela, ils m'ont répondu en disant que la semaine dernière, certains d'entre eux se demandaient si j'allais bien, car le style vestimentaire que j'arboraient ne me représentait pas. Ils ont poursuivi en disant qu'ils ont cru que j'avais des problèmes. À la suite de leurs paroles, j'ai eu un nouveau déclic : celui qui m'a fait réaliser que nos élèves nous observent et que même à travers le vêtement, on peut démontrer quelques traits de notre personnalité, surtout lorsqu'on est habitué de se comporter d'une façon précise au travail ou dans la société. Depuis ce jour, j'ai recommencé à m'habiller comme j'en avais l'habitude. J'ai aussi expliqué à mes collègues que le fait de m'habiller comme je pense, fait partie de mon identité. Selon (Erickson, 1972, cité dans Alaoui et Mostafa, 2017, p.5), l'identité est « le sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle ». L'identité est unique à chaque personne et ne se soustrait pas nécessairement à travers le temps, même si elle peut évoluer sous certains aspects. À cet effet, Sheldon (1942), parlant de l'identité, la définit comme l'organisation dynamique des aspects cognitifs, affectifs, conatifs, physiologiques et morphologiques de l'individu. Le Larousse (2024) à son tour définit cela comme « un ensemble des comportements, attitudes, etc., qui caractérisent une personne. » Si on part de ses différentes définitions, on peut comprendre que la personnalité d'une personne est incluse dans son identité. De

plus, notre identité, se construisant ainsi à la suite de nos expériences, et ce, dans un milieu donné, peut non seulement être influencée par des facteurs environnants, mais aussi, nous plonger dans un état dépréciatif. Par ailleurs, notre identité, se traduisant aussi par nos comportements et notre tenue vestimentaire, peut alors avoir de l'influence positive ou négative sur notre travail et sur nos élèves. Pour appuyer cet état de fait, je dirais qu'un jour, une élève qui avait de graves difficultés de comportement s'est présentée à mon cours avec un morceau de tissu qui couvrait juste une partie de ses seins. Tout le ventre se voyait, ce qui bien évidemment, aurait déclenché des réactions dans la classe. Ayant un groupe qui se désorganise facilement, je tenais à éviter une désorganisation. Lors de l'accueil des élèves, je l'ai interceptée et je lui ai demandé d'aller se changer. Elle devait respecter le code de vie de l'école ou elle n'entrait pas dans le cours. Connaissant mon élève, je m'attendais à ce qu'elle ne respecte pas la consigne. J'avais même anticipé d'appeler le surveillant pour m'aider dans mon intervention au cas où cela dégénérerait, puisqu'avec d'autres collègues, elle s'obstinait lorsqu'on lui demandait d'aller se changer. Grande a été ma surprise de voir le respect qu'elle a accordé à mon intervention. Après le cours, lorsque je lui ai demandé la raison pour laquelle elle avait choisi de respecter la consigne sans regimber comme elle en a souvent l'habitude dans d'autres situations. Elle m'a répondu en me disant qu'elle a respecté la consigne parce que l'enseignante que je suis est un exemple pour les élèves. J'étais surprise et en même temps contente de constater comment l'habillement d'un enseignant peut influencer une intervention.

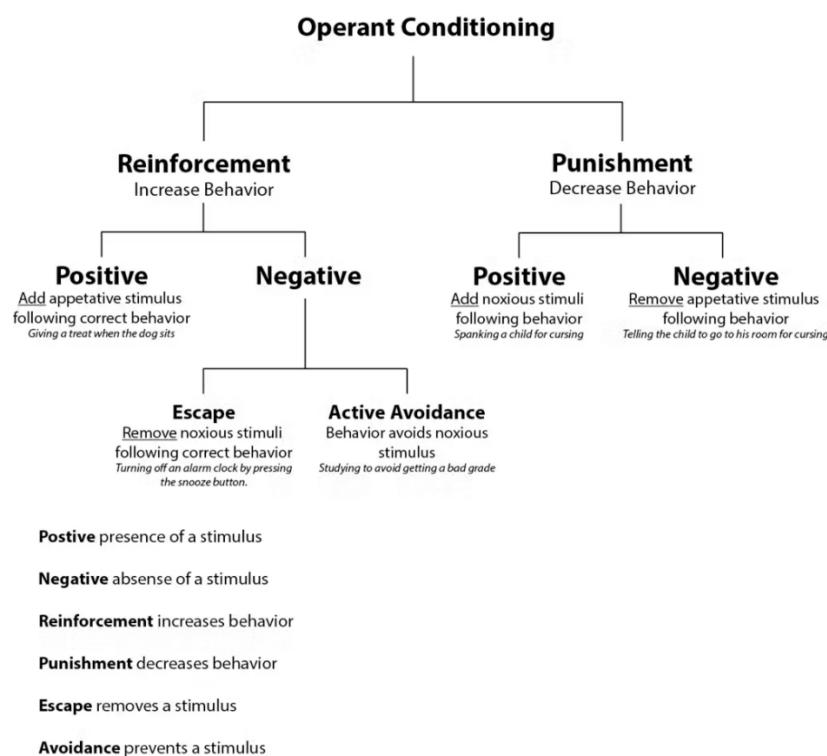
Dans une autre école, un jour, une élève m'a rencontré dans le corridor et m'a fait savoir qu'elle était heureuse que je sois son enseignante, car non seulement je mets l'accent sur la transmission des savoirs, mais aussi, sur l'habillement. Pour cela, je suis sa meilleure prof. Je dois signifier qu'au moment où elle prononçait ces paroles, plusieurs de mes collègues étaient présents. Je me suis tellement sentie gênée. Humoristiquement, je lui ai dit qu'elle racontait des balivernes. Je voulais faire diversion, car je ne voulais pas créer un malaise chez mes collègues. Mon élève furieuse de ma réaction, m'a dit : « madame Paulette, vous êtes toujours bien habillée et vous donnez bien votre cours, prenez-le, vous

le méritez ! » Un collègue homme qui passait par là m'a dit : « Paulette, c'est vrai que tu as d'excellents kits, tu es toujours bien mise. » Même jusque-là, j'avais du mal à accepter ledit compliment. Aussi, j'avais remarqué que les compliments ne couraient pas toujours les rues en milieu de travail au Québec.

Dans le monde professionnel où je suis depuis cinq ans aujourd'hui, ce sont mes erreurs professionnelles qui ont souvent le plus été soulignées dans presque toutes les écoles où je suis passée. Mes bons coups n'ont généralement pas été relevés. Ce qui m'a fait perdre confiance en moi à un moment donné. En dépit de tout, je n'ai jamais arrêté de complimenter mes collègues, même si cela n'était pas bien perçu par certains, car j'estimais qu'en milieu de travail, les renforcements entre collègues sont importants. C'est ce que j'ai connu dans mon Cameroun natal et je veux le perpétrer ici, parce qu'on travaille avec des humains. Les animaux ont besoin de chaleur humaine pour bien se sentir, les humains aussi. Ne pas le reconnaître serait travailler fortement à la disparition de notre espèce. Les enseignants ont besoin de renforcement pour se sentir valoriser. Pour la petite histoire, plusieurs personnes de mon entourage au Québec m'ont toujours fait savoir qu'au Québec, les compliments sont parfois interprétés d'une autre façon. Plusieurs penseraient que c'est une manière de demander des faveurs, et d'autres, une celle d'obtenir de l'attention. Ayant observé certains faits, j'ai accordé du crédit à leurs paroles. En revanche, même si j'étais consciente que les compliments pouvaient être mal perçus par les uns et les autres en milieu de travail ou dans ma nouvelle société, chaque matin lorsque j'arrivais à l'école, je complimentais les collègues à leur juste valeur et cela me faisait plaisir, car ils le méritaient. Je le fais encore, parce que cela fait partie de ma personnalité, de mon identité. Comme je l'ai souligné plus haut, les compliments sont des renforçateurs et ils permettent de s'améliorer ou encore de garder l'équilibre en milieu de travail. Combien d'enseignants ont dû quitter leur travail parce qu'ils se sentaient dévalorisés par les collègues ? Il est important de nous complimenter en tant que collègues et cela permettra la répétition du comportement souhaité et même l'innovation de certains. Par mon expérience, je peux confirmer ce qui précède. Dans le passé, je me suis tellement investie, mais certaines écoles où j'ai travaillé ne reconnaissaient pas mes efforts. Cela

était très décourageant pour moi, même si je continuais de travailler par amour pour ma profession. Aujourd’hui, je suis dans une école qui reconnaît mes efforts et j’ai toujours le goût d’en faire plus. En effet, les renforcements positifs sont des récompenses qui permettent à une personne d’améliorer son comportement. Les travaux de Skinner (1938) sur le conditionnement opérant démontrent, qu’à certains égards, le comportement d’une personne est renforcé s’il est suivi d’événements positifs.

Figure 3 : conditionnement opérant (Skinner, 1938)



Cette figure démontre que le renforcement permet d’encourager un comportement, afin qu’il soit répété, tandis que la punition permet de réduire cela.

En enseignement, avec la charge de travail que nous avons à l’école, en plus de celle qui s’ajoute dans nos vies personnelles, nous avons tous besoin d’encouragements, mais ce n’est très souvent pas le cas. Comment peut-on vivre dans une société et voir un ou une collègue mettre un beau vêtement ou faire une belle action dans son travail et ne pas le/la

complimenter ? Comment peut-on être aussi indifférents ? Cela devrait être naturel de donner des appréciations méritées aux autres. D'ailleurs, depuis que je suis au Québec, j'ai gardé cet aspect qui, pour moi, est une qualité qui peut sauver des vies. J'ai toujours ressenti de la tristesse de voir des collègues qui ne se complimentent pas, mais plutôt, qui cherchent l'esprit de compétition ou de dénigrement envers les autres collègues, les plongeant ainsi dans un état presque dépressif, comme si la charge de travail avec les élèves n'était pas déjà suffisante.

Une année, une de mes collègues qui se pensait toujours mal vêtue est arrivée à l'école. Elle avait une belle jupe que j'appréciais. Pourtant, elle n'arrêtait pas de se dévaloriser en disant qu'elle n'a pas de linge qui lui fait bien. D'un ton sévère, mais avec plein d'amour, je lui ai dit : « Écoute-moi ! Tu es belle et tu es très bien mise. Que personne ne te dise le contraire ; fais-toi confiance, sens-toi belle et à la hauteur. De plus, tu fais aussi bien ton travail ». Je dois rappeler que ma collègue québécoise de souche se sentait dévalorisée tout le temps. Le lendemain, ma collègue est venue au travail avec une autre tenue que je trouvais encore plus belle. Quelques jours plus tard, elle m'a fait savoir qu'elle allait faire les boutiques. Une autre fois, elle m'a dit que ses élèves la complimentent aussi. Si je dois vous avouer une chose dans cet essai, c'est que cette année, je travaille dans une excellente école. J'y travaille depuis l'an dernier. C'est une école dans laquelle la majorité des collègues se complimentent lorsque c'est mérité. Dans cette école, l'interculturalisme est vraiment pratiqué. La direction prône, avant tout, le bien-être des élèves et celui des enseignants.

2.1.4 LE LIEN SOCIAL

Pour nous, les immigrants, le lien social est très important et c'est un élément crucial qui aide les étrangers africains, asiatiques ou encore latino-hispaniques, à s'adapter à une société majoritairement individualiste, car dans celle-ci, l'être humain fonctionne de façon individuelle. Sortant d'une société communautaire, je peux sans hésitation dire que le lien

social est tellement important en éducation, car c'est un métier où on est appelé à côtoyer plusieurs personnes venant de milieux divers et vivant des réalités différentes.

En début d'année, je fais toujours savoir à mes élèves qu'ils sont ma famille et je leur explique les raisons pour lesquelles ils le sont. D'ailleurs, l'an dernier, une collègue latino-hispanique m'avait fait savoir qu'outre le fait qu'elle aime transmettre la connaissance, elle se sent tellement bien d'être avec les élèves. Cela lui permet d'avoir une communauté. Elle les considère comme une famille. Opinion que j'ai partagée, car lorsque la fin d'année approche, je trouve cela difficile de me séparer de mes élèves, peu importe leurs différents caractères. Eux aussi, trouvent souvent cela difficile, puisque le lien que je crée avec eux est aussi maternel. Je voudrais éviter de dire que je les considère comme mes enfants, mais c'est le cas. Outre la connaissance, je voudrais également leur transmettre la flamme de la sociabilité, de l'entraide, de l'empathie, sachant que nous vivons dans une société capitaliste ou du moins, individualiste.

Par ailleurs, il est connu de tous que les sociétés occidentales sont généralement définies en termes de lien social comme étant froides ou encore individualistes. Gratton (2009), souligne d'ailleurs la différence du lien social qui existe entre les sociétés dites traditionnelles et celles dites occidentales. En ce sens que les sociétés occidentales tissent leur lien selon la vision individuelle, tandis que celles dites holistes, ont un lien groupal ou familial. Ceci veut dire que les sociétés, par exemple africaines, se soutiennent mutuellement, tandis que celles occidentales ne le feront pas ou le feront à peine. Au cours de mes six années d'enseignement, excepté l'an dernier, j'avais remarqué qu'en milieu de travail, les collègues ne se saluaient pas. Cet état de fait ne résulte justement d'aucun problème entre les parties, c'est la société qui est faite ainsi. Parfois, je disais « Bonjour » à certains collègues sans qu'ils me répondent. Avant, je pensais qu'ils ne m'entendaient pas lorsque je les saluais. Parfois, certains me voyaient arriver et détournaient leur visage ou alors, se cherchaient une occupation. Cette situation me terrifiait. Un jour, j'ai eu la chance de m'entretenir avec un collègue sur le sujet et il m'a dit : « Paulette, tu sais, ici,

les gens n'aiment pas être dérangés. Ils sont tellement dans leur bulle à tel point que ce qui se trouve autour ne les intéresse pas. Ce n'est pas toi le problème, tu n'as rien fait, mais c'est comme cela notre société égoïste. Dommage qu'elle ne soit plus ce qu'elle était. » Les salutations sont primordiales en Afrique. Que l'on connaisse la personne ou pas, il est important de manifester un acte de politesse ou encore de sociabilité envers celle-ci. Ne pas le faire serait très mal vu. À certains moments, je me suis posé la question de savoir ce qu'en tant qu'enseignants, véhiculons à nos élèves comme éducation, comme valeurs, comme exemple. J'ai souvent été découragée de voir une telle froideur. Il m'a fallu du temps pour comprendre qu'en effet, je suis dans une société où les gens se suffisent et sont par conséquent centrés sur eux-mêmes, contrairement à ma société d'origine où règne l'entraide, l'empathie et la sociabilité au sens large du terme. Gratton (2009), à ce sujet, elle dit :

On ne laisse pas les personnes seules et, quand elles sont malades, le groupe les prend en charge ; et il en est de même lorsqu'elles sont aux prises avec des problèmes ou de la détresse. Il en est autrement dans les institutions occidentales où, en cas de besoin, ou en cas de problèmes avec les enfants, les CLSC et la DPJ prennent la relève (p. 148).

Par exemple, mon père et ma mère, avec leurs modestes moyens, ont adopté plus de 50 enfants pour les aider à aimer l'école, car ils croyaient en l'éducation. Lorsqu'un enfant était tête ou refusait d'aller à l'école, on l'envoyait chez mes parents pour faire des études ou pour avoir de la discipline. Nos frères adoptifs avaient des parents, parfois plus riches que les miens, mais mes géniteurs ne demandaient rien à leurs parents comme frais. Mon père disait qu'ils vont devoir se conformer à la discipline et aux règles de la maison. On était tous traités au même titre. Aujourd'hui, nos frères et sœurs adoptifs sont très fiers de leur réussite et leurs parents aussi. Mes parents n'ont jamais voulu rien avoir en retour que de voir leurs enfants adoptifs réussir dans la vie. À ce titre, Gratton (2009) cite une parabole Africaine par ces mots : « Ça prend un village pour élever un enfant » (P.148).

Il y a trois ans, j'avais constaté que l'un de mes collègues québécois de souche ne faisait plus de publications sur Facebook depuis un certain temps. Je me suis inquiétée, car j'avais l'habitude de le suivre sur Facebook. À la suite du constat, je lui ai écrit pour savoir pourquoi il ne publiait plus. C'est à ce moment qu'il m'a annoncé qu'il était dans la détresse et m'a expliqué qu'il était rongé par des problèmes très personnels. Problèmes qu'il a pris le temps de m'expliquer. Il était tellement content de savoir qu'une personne s'était intéressée à son absence sur les réseaux sociaux. Quelque temps après, il avait repris ses publications. Aussi, nous avons gardé le contact. C'est un collègue qui, aujourd'hui, est devenu un réel ami dans le sens sain du terme. Pourquoi préciser dans le sens sain du terme ? Je fais cette précision parce que s'agissant du lien social, j'ai réalisé avec mon expérience que dans les relations au travail, plusieurs collègues déforment celles-ci, et cela peut créer un inconfort psychologique. Je viens d'une société communautaire, alors, que ce soit un collègue ou une collègue, d'emblée, je vais m'intéresser à lui ou à elle, puisque étant une personne humaine comme moi. Cette vision ne semble généralement pas partagée. Un collègue, dans les causeries de groupe, a dit qu'il n'y a pas d'amitié entre un homme et une femme. Ce que nous entendons peut parfois nous refroidir et nous amener vers l'isolement. Je m'étais tellement sentie triste, car j'ai beaucoup d'entregent et je craignais que mon entregent soit mal interprété. Mon entregent fait partie des plus belles choses que je possède. L'intervention que j'ai faite auprès de mon collègue en détresse, je la fais aussi auprès des collègues femmes lorsque l'occasion se présente. Alors, pourquoi ne pas comprendre les autres ? N'est-on pas dans la diversité et l'apprentissage de l'autre pour faire la symbiose des cultures et faire le tri de ce qui pourrait être idéal pour l'avancement de notre société ? Parfois, lorsque je vois une de mes collègues pleurer à l'école, je vais près d'elle pour la consoler, car on est humain, nous ne sommes pas robots ni des numéros. Alors, même si les paroles de mon collègue avaient créé un choc en moi, je ne me voyais pas perdre mon entregent. Je suis consciente que ma sociabilité peut sauver des vies. D'ailleurs, lorsque j'ai travaillé dans le communautaire, mon entregent rendait mon travail agréable et faisait de nos bénévoles des personnes joyeuses, grâce à la confiance que m'a faite mon directeur. Avec ces « Bibliothèques Vivantes »

(nos aînés), j'ai gardé de solides liens, même si je ne suis plus des leurs. Cela arrive qu'on se visite. L'entregent semble être une denrée rare dans le monde enseignant. Faire comme si l'autre n'existe pas serait trop difficile pour moi. Combien de collègues souffrent en silence parce qu'ils sont divorcés, ont le cancer ou encore vivent des problèmes familiaux ? Un petit baume sur le cœur viendrait les réconforter. Une salutation peut faire la différence dans la journée d'un ou d'une collègue. Je comprends les collègues qui voudraient que je me conforme totalement à la façon de faire au Québec, mais pourquoi changer ce qui pourrait être gagnant pour d'autres ? Pourquoi me conformer à ce qui ne m'aide pas psychologiquement et n'aide pas les autres ? Oui, la différence discrimine dans le milieu du travail lorsque l'ouverture d'esprit est absente. Or, cela devrait être considéré comme un réel atout, surtout dans une société où plusieurs ont besoin de soutien social, mais en sont privés à cause d'un système individualiste.

2.2 LA DISCRIMINATION

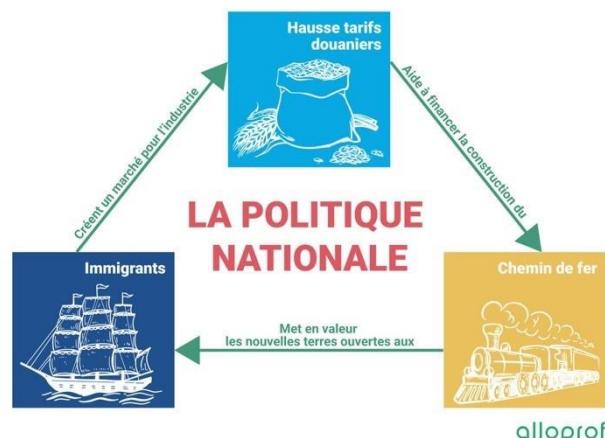
L'écart culturel est un élément qui peut facilement générer de la discrimination, puisque la différence culturelle peut être embêtante et même parfois considérée comme violente pour les uns et les autres. Je me pose des questions sur le vivre-ensemble du Québec d'aujourd'hui qui est bien évidemment différent de celui du temps de la conquête anglaise. À ce moment, les Anglais voulaient absolument assimiler les Canadiens français. Aujourd'hui, dans un contexte où la diversité culturelle est encouragée et se produit dans un contexte différent de celui des Anglais, comment comprendre que l'on puisse discriminer les immigrants, en l'occurrence, ceux qui sont issus de l'immigration choisie et travaille nuit et jour pour le bien de la nation ?

La politique migratoire pour le développement du Canada bat son plein, depuis son instauration par John Alexander McDonald, dans les années 1880, pour fortifier l'économie du Canada. Elle reposait sur La Politique nationale de Macdonald qui se basait

sur trois éléments : l'augmentation des tarifs douaniers, la création d'un chemin de fer et l'arrivée d'immigrants. (Alloprof, 2024).

La figure ci-dessous résume les éléments sur lesquels étaient axée la Politique Nationale de J.A. McDonald pour garantir le développement économique du Canada.

Figure 4 : Schéma de la Politique Nationale de John A McDonald (Alloprof, 2024)



Si l'immigration a constitué une force pour le Canada d'hier, cela l'est encore aujourd'hui, puisque le gouvernement du Québec, dans ses différentes politiques migratoires, sollicite des immigrants qualifiés pour renforcer les effectifs dans les écoles et dans d'autres secteurs. Le fait d'installer les immigrants au Québec nécessite aussi la sensibilisation d'un réel vivre-ensemble chez les uns et les autres. Cela ne doit pas se faire de façon unilatérale. Généralement, les immigrants sont prêts à réaliser le vivre-ensemble, car leurs valeurs communautaires d'origine leur exigent inconsciemment cela. Mais, est-ce que certains Québécois sont ouverts au brassage social ? Est-il normal à notre ère de discriminer les autres parce qu'ils sont différents, sachant bien évidemment les dégâts que le rejet pourrait causer sur tout être humain, et ce, peu importe sa couleur de peau ou sa nationalité ? En tant qu'immigrante d'origine camerounaise et québécoise par naturalisation, je peux sans hésitation affirmer que j'ai connu beaucoup de discrimination

dans ma profession enseignante. « La discrimination est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience » (Commission canadienne des droits de la personne, 2024). Ces épisodes de discrimination vécus m'auraient amené à décrocher, mais l'amour pour l'enseignement et la détermination m'ont permis de persévérer. Dans un établissement scolaire de 250 membres du personnel, j'ai déjà été la seule Brune. Je me suis également retrouvée dans une école de 20 membres du personnel à l'être aussi. Dans les deux cas, j'ai vécu beaucoup de discrimination. Or, le référentiel des compétences pour la profession enseignante, compétence 13, 2020), stipule que l'on doit : « Adopter des pratiques et attitudes équitables, transparentes et inclusives pour prévenir toute forme de discrimination auprès des élèves, de ses collègues et de la communauté. » Aujourd'hui, si je tiens toujours à être enseignante, c'est parce que j'aime vraiment ce métier, j'aime mes élèves. De plus, j'ai rencontré de gentils collègues qui m'ont fait oublier toutes ces années de torture psychologique subies dans le milieu enseignant. En fait, naturellement, je n'éprouve aucun problème à m'adapter facilement à un milieu, car je suis capable de faire des compromis. En revanche, je peux avoir de la difficulté à m'adapter lorsque je ressens un extrême rejet bien que j'aie investi des efforts. Le rejet est donc cette action qui crée un sentiment qui peut amener tout être humain à décrocher ou encore à s'isoler. Le rejet peut aussi causer le sentiment d'incompétence et celui de l'infériorité. J'ai ressenti du rejet dans plusieurs écoles de la région. La première fois que j'ai commencé à enseigner, cela a été difficile pour moi, car je n'avais pas droit à l'erreur. Si je commettais une erreur, tous les autres collègues le savaient et s'en parlaient à l'heure du dîner, et ce, devant moi. Pourtant, mes collègues québécois commettaient de pires erreurs, mais elles se surprotégeaient. Ce qu'au fil des années, j'ai nommé : « solidarité destructrice ». J'ai également vécu plusieurs scènes où des collègues utilisaient du sarcasme pour se moquer littéralement de moi. Par exemple, à la table du dîner, une collègue pouvait dire : « éh boye ! Qu'il fait nouère dans la pièce ! » Or, la pièce était éclairée. Lorsqu'elle le disait, les autres se mettaient à rire en rajoutant : « Une chance qu'on est là pour la faire briller ». Je ne pouvais pas me plaindre, car j'étais terrifiée par l'expérience d'une autre collègue

immigrante de Montréal, mais d'origine haïtienne. Elle avait vécu un cas de discrimination dans son école et lorsqu'elle s'est plainte, tous les autres collègues se sont mises contre elle. Lorsque je lui ai parlé de ma situation, elle m'a fait savoir que je ne devais rien dire pour garder ma paix, sinon je devais m'arranger à vivre une pire année scolaire. Son conseil n'a rien changé, car j'ai souffert tout au long de l'année scolaire. Dernièrement, une collègue immigrante m'a rapporté que pendant son stage I, son EA lui a littéralement dit qu'elle ne sera jamais enseignante et lui a demandé si elle n'avait pas pensé de faire un autre travail. Par exemple, devenir préposé aux bénéficiaires. Lorsque je lui ai demandé ce que lui reprochait son EA, elle m'a fait savoir qu'elle est consciente qu'elle est en apprentissage et qu'elle va s'améliorer, puisque la gestion de classe est un défi pour elle, surtout dans une école située dans un milieu défavorisé. Mais elle m'a dit qu'elle fait tout pour que cela fonctionne et commence à créer de beaux liens avec les élèves. En revanche, le fait que l'enseignant lui parle comme un chiffon, la décourage, car elle n'a plus le moral de continuer en enseignement. Je connais cette collègue comme une personne de très polie, réservée, travaillante, assidue et brave. Comment un EA aurait-il la condescendance de dire de tels mots à une stagiaire ? Était-ce simplement de la discrimination ? Était-ce pour manifester son sentiment de supériorité ? Je me suis posé plusieurs questions. Ce que je sais, c'est que ma collègue, selon les informations que j'ai reçues d'elle, a terminé son stage en pleurant tous les soirs, et faisait des cauchemars. Même si son EA s'est repris par la suite en lui manifestant un petit brun de respect, elle s'est retrouvée dans une situation qui a nécessité l'intervention d'un psychologue.

2.2.1 LES VALEURS

Nos valeurs peuvent amener les autres à nous discriminer ou à s'accorder avec nous. Dans la première école où j'ai enseigné, j'ai trouvé cela tellement difficile. En Mauricie, en 2019, je faisais partie des très rares personnes brunes à me retrouver dans le monde enseignant. Comme je l'avais déjà souligné plus haut, le respect fait partie des éléments essentiels qui conduisent une vie harmonieuse en société. D'ailleurs, au cours de notre

formation, cette valeur fait partie intégrante de celles qu'on nous inculque, puisque cela est essentiel pendant notre pratique. Le CSSMV (2024) définit les valeurs comme : « une manière d'être ou d'agir qu'une personne ou un groupe de personnes reconnaissent comme importante et qui rend désirables ou estimables les personnes qui les possèdent. C'est ce que je crois important, ce sont les règles que je me donne, ce qui est essentiel pour moi, ce sont les grands principes de ma vie. » En effet, ce que je trouve très important en milieu de travail comme partout ailleurs, c'est le respect des uns et des autres. Cela facilite la bonne gestion des relations interpersonnelles.

Dans la première école où j'ai eu mon contrat, j'avais l'impression de vivre un réel cauchemar, de voir un autre Québec que je n'avais jamais connu. Les collègues pouvaient parler d'autres collègues en leur absence, tout en évoquant leur intimité, et ce, sans que cela dérange les autres qui se prêtaient également à en rajouter à cœur joie. Cette façon de faire m'amenait à m'interroger sur le métier que j'avais idéalisé au Québec. J'étais stupéfaite de constater que le respect qui est la base de tout était bafouée. Pire encore, j'étais outrée de savoir que l'authenticité n'existant pas entre collègues. Je m'explique. Si par exemple, mes collègues parlaient d'une autre collègue la veille, et ce, en son absence, le lendemain, lorsqu'elle arrivait à l'école, elles allaient l'accueillir en lui disant de bons mots. En retour, la collègue accueillie plumait aussi les autres lorsqu'elles étaient absentes. J'avais réalisé que je n'étais pas en sécurité, car le climat très toxique dans lequel je travaillais me plongeait, jour après jour, dans une grande insécurité psychologique que je ne pouvais même pas exprimer. Moussaoui et Rébecca (2023), pensent qu'au niveau individuel, les différences et les relations interpersonnelles ont un impact sur la sécurité psychologique sur les attitudes de travail et les comportements. Par ailleurs, dans notre formation d'enseignant, on nous demande de vivre dans la confidentialité, donc : « Agir avec vigilance et diligence pour protéger la confidentialité de l'information qui se rapporte à la vie privée des élèves et des autres actrices et acteurs éducatifs. » (Extrait du référentiel des compétences pour la profession enseignante, compétence 13, 2020). Je ne comprenais pas pourquoi mes collègues n'avaient donc pas assimilé cet aspect important de l'éthique

professionnelle. Le fait que mes collègues parlent avec autant de légèreté des autres m'a amenée à me poser la question de savoir ce qui pouvait se dire des autres enseignants en dehors de l'école. Le manque d'éthique prôné dans le milieu et l'hypocrisie incessante m'ont poussée à me recroqueviller sur moi-même. Je m'isolais dans mon bureau ou dans ma classe, et c'est là que je mangeais. Les personnes qui voient leur légitimité remise en question perçoivent plus de jugées et craignent de porter préjudice à leur réputation (Moingeon et Edmondson, 1998). Cette façon de faire n'avait pas été bien perçue non plus par des collègues. Le sarcasme était souvent utilisé pour se moquer de moi. Une collègue était quand même venue me demander pourquoi je restais toujours à mon bureau, mais dans la naïveté et l'authenticité, je lui ai donné les raisons évoquées plus haut. Je venais là de commettre une grave erreur, car le lendemain, cette même collègue qui semblait se soucier de moi ne répondait pas/plus à mes salutations ni n'était jamais revenue à mon bureau. Dès ce moment, je compris qu'il fallait que je lâche mon travail dans cette école. J'ignore ce qui avait été rapporté aux autres collègues, mais je sais qu'avant que cette autre collègue ne vienne me voir pour me demander pourquoi je mangeais dans la classe ou à mon bureau, tout paraissait encore un peu beau. Prise de peur, j'ai évité de présenter la situation à la direction, afin de ne pas subir un sort plus grave. Ma confiance envers l'équipe s'était totalement effondrée. Lorsque des personnes au sein d'une équipe se font confiance, la sécurité psychologique est significativement augmentée (May et al., 2004, cités dans Moussaoui et Rébecca, 2023, P. 6). Je trouvais que dans le mal, mes collègues se soutenaient mutuellement et prenaient plaisir à alimenter cela. Pourquoi aurais-je eu le courage de rencontrer la direction pour lui dire ce que je vivais ? Oui, j'avais peur parce qu'ils se connaissaient tous. Moussaoui et Rébecca (2023), à ce sujet, disent qu' : « au niveau de l'équipe, le leadership, les caractéristiques d'équipe et les réseaux de relations influencent la sécurité psychologique de l'équipe qui a des impacts au niveau de l'équipe, organisationnel et individuel » (p.4). Oui, en effet, comme la situation décrite mettait en péril mon bon développement psychologique et professionnel, je m'étais simplement résolue de quitter mon travail. Pour ce faire, j'ai commencé à manifester des comportements qui pousseraient ma direction à résilier mon contrat. Je n'étais plus bien

psychologiquement. En fait, j’arrivais en retard à l’école et malgré les avertissements, je récidivais. En revanche, je donnais beaucoup d’amour à mes élèves, même si je n’arrivais plus à me concentrer pour bien dispenser les apprentissages. Les parents ne sachant pas ce qui se passait étaient contre moi, car des collègues leur rapportaient bien ce qu’elles voulaient qu’ils entendent. Heureusement, l’affection que j’ai donnée aux enfants m’a aidée envers leurs parents. Un matin, en arrivant au travail, j’ai été très contente que la direction m’appelle pour me dire que mon contrat était résilié. C’était un réel soulagement. Je n’étais plus capable de subir la pression de mes collègues. Celle-ci se manifestait à travers la perte de confiance en moi, l’humiliation voilée, la méfiance, la honte de travailler dans mon milieu de travail, le stress constant, des insomnies et le doute constant sur le choix de ma profession. J’étais déjà cuite dans l’équipe, alors, à qui aurais-je parlé de ma terreur ? Peut-on se confier à son agresseur ? Les personnes qui sentent leur légitimité remise en question se sentent plus jugées et craignent de porter préjudice à leur réputation (Moingeon et Edmondson, 1998, cités dans Moussaoui et Rébecca 2023, p.6).

De ce qui précède, est-ce avec de tels comportements que le Québec renforcera ses effectifs en enseignement ? Il ne suffit pas d’avoir des enseignants au Québec pour combler les vides. Il faut les retenir dans la profession en les encadrant comme il faut. Être des passeurs de culture ne suffit pas dans le milieu enseignant. D’ailleurs, cet aspect que j’évoque ici est cité dans les travaux Guillemette (2006) semble corroborer dans ce sens :

Selon le MEQ, un enseignant vraiment « compétent» ou « professionnel» doit s’engager dans des démarches de « formation professionnelle continue ». En d’autres mots, l’enseignant doit avoir une « capacité de renouvellement, d’analyse et de réflexion critique» (MEQ, 2001, p. 125). L’enjeu n’est donc pas uniquement la rétention dans le sens minimaliste de s’organiser pour ne pas manquer de personnel enseignant ou de faire en sorte que les enseignants ne quittent pas leur emploi (Billingsley, 1993). Il s’agit plutôt de favoriser le maintien « dans la profession », c'est-à-dire d’encourager les enseignants à exercer leur professionnalité et leur professionnalisme. En ce sens, il ne s’agit pas uniquement de demeurer à l’emploi d’une commission scolaire, mais aussi de

pratiquer de façon « professionnelle» ou avec « compétence» ce qui implique, entre autres, d'être véritablement engagé dans le développement de ses compétences professionnelles (Craft, 2000; Day, 1999; Moon, 2000; Nias, 1981; Woods, 1981) (p.7).

Un mois après la résiliation de mon contrat, j'ai obtenu un remplacement dans une autre école. J'y ai eu une excellente année, car on y retrouvait la notion d'éthique professionnelle. C'est la raison pour laquelle, dans cet essai, je remercie d'ailleurs l'école secondaire Val-Mauricie qui m'a redonné la flamme d'enseigner. J'étais juste bien dans cette école où j'ai beaucoup appris. Ce n'était pas parfait, mais c'était loin d'être comme dans mon ancienne école où les collègues manifestaient un sentiment de supériorité. L'été de la même année, pour remercier certains collègues qui m'avaient marquée dans ma nouvelle école, j'ai organisé un gros souper chez moi. J'étais contente de voir mes collègues, m'honorer de leur présence. J'avais donc expliqué à ces derniers que la reconnaissance faisait partie de mes valeurs. J'ai mentionné qu'il avait revigoré ma flamme en enseignement, car avec eux, je me sentais en sécurité. J'aurais mieux aimé poursuivre ma carrière dans la même école, mais n'étant pas qualifiée, l'année qui suivait, j'ai eu un contrat dans une autre école. Cependant, je tiens à relever que jusqu'aujourd'hui, j'ai gardé de bons liens avec les collègues de Val-Mauricie, deuxième école où j'ai exercé en 2021. Avec eux, je ne me suis jamais sentie exclue ou jugée. Au contraire, mes collègues étaient curieux, ils voulaient en savoir plus sur moi. C'était de la curiosité positive. À ce titre, (Kahn, 1990, cité dans Moussaoui et Deneckère, 2023, p.5), concernant la dynamique de groupe, pense que : « Les interactions entre les différents rôles et personnalités que les membres d'une équipe adoptent dans leur travail sont à l'origine de dynamiques informelles émergentes». « Que ce soit de manière consciente ou non, chaque individu incarne un rôle ou une posture qui influe sur la manière dont il interagit avec les autres membres de l'équipe, ce qui peut faciliter ou compliquer les relations interpersonnelles. » Moussaoui et Deneckère (2023), (p.5). Si dans ma deuxième école j'ai éprouvé beaucoup de bonheur à travailler en équipe, qu'en était-il de la troisième école où j'ai exercé ?

2.2.2 LES PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES

Le fait d'être différent engendre généralement des préjugés. Attitude ou opinion préconçue, souvent de coloration affective, hostile ou sympathique envers certains objets, certaines actions, certains groupes. (Office de la langue française, 2024). Legault et Rachédi (2008) complétant cette définition précédente, pensent de leur côté que : « Le préjugé est une opinion adoptée sans examen et souvent imposée par le milieu ou l'éducation. C'est jugement porté une personne, une opinion préconçue qu'on s'en fait, parfois sans même la connaître » (p.75). Les stéréotypes engendent également le rejet de l'autre à cause de l'opinion faite à priori en fonction des apparences ou de critères purement personnels ; opinion hâtive et préconçue, souvent exigée par le milieu ou due à la généralisation d'une expérience personnelle sur des personnes (Usito, 2024). Les préjugés et les stéréotypes ne semblent pas faciliter l'intégration de plusieurs groupes dans la société québécoise, bien que nous soyons dans une société où la diversité bat son plein. Parfois, un acte commis par une personne appartenant à une communauté X peut entraîner des répercussions sur l'ensemble du groupe. Seules les personnes ayant un esprit ouvert seront prêtes à faire la différence entre les situations.

Lorsqu'on enseigne dans une zone rurale et qu'on est immigrant brun, cela peut être plus difficile de faire sa place comme cela peut être facile, et ce, en fonction de l'ouverture d'esprit des collègues, des parents et des élèves. Lorsque j'ai commencé à enseigner au primaire, en zone rurale en Mauricie, les parents ont eu un choc, les élèves aussi, car ils ne s'imaginaient pas être enseignés par une personne de ma couleur de peau. Lors de notre premier contact, je pouvais voir l'inconfort et la peur transparaître dans leurs yeux. Sachant que ma présence était un choc pour mes élèves, j'ai pris le temps de les rassurer en créant un lien fort avec mes beaux élèves. Au début, cela n'a pas été facile, mais après, tout a bien fonctionné. Mon côté social et humain m'a permis de conquérir mes élèves. Comment ai-je procédé ? J'avais pris le soin de prendre cinq à dix minutes de mon temps pour parler de mes origines, ainsi de ma culture à mes élèves. Cela leur permettait de me

connaître, et me donnait aussi l'opportunité de les connaître. Les élèves ont besoin d'un cadre, un climat plein d'amour et de sécurité favorise également le bon déroulement des apprentissages et la bonne gestion de classe. Cela renforce aussi le lien entre les élèves. Il ne faut pas se le cacher, même si on ne s'attarde pas toujours sur ce principe, il faut dire qu'en tant qu'enseignants, nous avons tous besoin de l'amour de nos élèves, car cela nous sécurise aussi. Plusieurs collègues ont dû souvent abandonner leur classe parce que les élèves étaient méchants envers elles ou envers eux. Parfois, peu importe nos origines, il peut arriver que l'on fasse des compromis pour éviter que les élèves nous détestent. Cela peut donc amener certains enseignants à trop flétrir et à ne pas donner des limites à leurs élèves qui peuvent alors faire la pluie et le beau temps en classe. Dans mon cas, même si je devais créer le lien avec mes élèves, il restait que je devais aussi établir des limites, c'est-à-dire établir les règles de fonctionnement qui permettraient un bon climat d'apprentissage et d'épanouissement au sein du groupe classe. Les règles de la classe étaient affichées dans la classe, et avec humour et amour, je prenais le soin de les rappeler aux apprenants pendant les cours. Au primaire, en début d'année, je demandais souvent à mes élèves s'ils voulaient bien que nous ayons un mode de salutation reflétant la complicité. Donc, le matin, avant de commencer les cours, je me tenais à la porte pour les accueillir, en faisant à chacun d'entre eux, un geste sympathique, ou humoristique. Je pouvais voir la joie transparaître dans leurs yeux et cela me rendait heureuse. Je me sentais moi aussi, de plus en plus proche d'eux, paisible et cela me permettait également d'obtenir un bon climat d'apprentissage. Je souligne quand même le fait que si certains apprenants se sont facilement adaptés à moi, cela n'a pas été le cas pour quelques-uns. Les premières semaines, certains élèves fuyaient mon regard ou ne voulaient pas me parler, même si j'essayais, par tous les moyens, de créer un lien. J'avais reçu des courriels des parents de ces derniers ainsi que des messages qui stipulaient que leurs enfants ne se sentaient pas à l'aise dans ma classe et que mon accent ne leur permettait pas de bien suivre le cours. C'étaient des courriels décourageants, dotés d'impolitesse notoire, car ne contenant aucune finesse. J'ai été bouleversée et j'ai répondu aux parents, et ce, individuellement, tout en les rassurant par ces mots : « Bonjour, j'ai bien pris connaissance de votre courriel,

et je dois vous assurer que votre préoccupation me tient à cœur. Je comprends que pour la première fois, votre enfant est enseigné par une immigrante venant de l'Afrique noire. Je peux vous rassurer que j'ai les compétences requises pour enseigner à votre enfant. Je suis au Québec depuis plusieurs années et je suis ma formation en enseignement à l'UQTR. Mon époux est Québécois et mes enfants aussi. Je vis dans un entourage typiquement québécois. Mon but cette année est de faire vivre une belle réussite scolaire à votre enfant. Votre collaboration me sera d'un réel atout, car nous avons un objectif commun : celui d'aider votre enfant à réussir son année. » Ce message adressé aux parents était la résolution d'un problème caché. De ce que j'ai remarqué, en zone rurale, tout le monde se connaît et les nouvelles semblent aller très vite aussi. Après cette réponse aux parents, mes élèves qui avaient de la peine à créer un lien avec moi sont tout de suite devenus très gentils. Les élèves qui étaient déjà habitués à ma personne me demandaient s'ils pouvaient me parler de leurs petits problèmes personnels. À tour de rôle, je leur donnais l'occasion de s'exprimer en choisissant le temps opportun.

Plusieurs d'entre eux se sont ouverts en me disant qu'au début, lorsqu'ils m'ont vue, ils ont eu peur. Selon eux, les Noirs tapent sur les enfants et les maltraitent. Aussi, ils m'ont mentionné qu'ils pensaient que les Noirs ne savent pas parler français, n'ont aucune éducation et sont pauvres. Mes élèves étaient tétonnés pat des préjugés, c'est la raison pour laquelle ils me craignaient. Legault et Rachédi (2008) déclarent : « Le préjugé est bien plus une attitude qu'un comportant : C'est un état d'esprit à l'égard d'une valeur, une disposition mentale qui exerce une influence sur les réactions que provoquent chez un individu des objets, des personnes et des situations » (p.75-76). J'étais contente de voir mes élèves s'ouvrir à moi et en retour, je leur présentais les informations nécessaires pour les rassurer. Le lendemain, j'ai préparé un PowerPoint pour leur présenter ma famille africaine, ainsi que la maison dans laquelle j'ai vécu et celles où vit chaque membre de ma famille. Mes élèves n'en revenaient pas, car ils croyaient qu'il y avait beaucoup d'animaux en Afrique et que les Africains qui y vivent n'ont pas de belles maisons ni de

chaussures. À la fin de la présentation, par hasard, j'ai demandé à deux de mes élèves s'ils pouvaient aussi faire une présentation au prochain cours, et ce, sur le sujet de leur choix. Lorsque ces apprenants ont présenté leur projet, j'ai été tellement émue, car le titre du projet était le Cameroun. En cinq minutes, ils ont eu le temps de présenter mon pays d'origine aux autres élèves. Je leur avais déjà dit que je venais de là. Je ne peux décrire textuellement le lien que j'ai vécu avec ces élèves au cours de cette année-là. Nous avons formé une excellente équipe. Chaque année, je reçois des courriels de certains. L'an dernier, ils m'ont invitée à leur fin de parcours du primaire, j'y suis allée, même si j'étais dans une autre école. J'étais vraiment contente de signer leurs chapeaux. On a rigolé et ensemble, on a fait quelques pas de danse africaine. Est-ce que ma relation était aussi bonne avec l'équipe-école ? Non, je n'ai pas de mal à m'adapter, peu importe le milieu, mais j'ai vécu un calvaire lors de mon passage dans ce milieu scolaire. Mes élèves étaient mon carburant. Ce sont eux qui me donnaient la force et la joie d'avancer. J'ai des frissons lorsque j'évoque encore ces souvenirs. Mes collègues manquaient de professionnalisme. Le professionnalisme enseignant doit respecter la diversité et certaines normes. Dans cette école, mes collègues n'avaient aucun respect pour moi. J'ai subi, jour après jour, du dénigrement et du matraquage psychologique. Cela se produisait de façon très insidieuse ou de façon ouverte. Par exemple, une de mes collègues se mêlait de tout ce qui se passait dans ma classe, communiquait des informations confidentielles à la concierge ou encore, allait raconter aux parents du quartier ce qui se passait dans ma classe, mais à sa manière. Je l'ai su par mes élèves qui m'aimaient beaucoup. Un autre fait est que si on mangeait à table entre collègues, lors des conversations intéressantes, je ne pouvais pas intervenir. Aucune écoute. Elles se désintéressaient de mes propos. Une fois, lors d'un partage sur les différences, une de mes collègues m'a fait savoir qu'au Québec, on voit les Noirs comme des esclaves parce qu'en fait, c'est ce qu'ils ont toujours représenté. Après cela, elle a ajouté qu'elle ne dit pas cela pour être méchante, mais c'est un fait, car en réalité les Noirs ne représentent rien pour les Blancs. Après les paroles de cette collègue, j'aurais aimé que les autres la contredisent, mais personne ne l'a fait. Bien au contraire, elles ont acquiescé. La concierge a souri et a dit tout bas en anglais : « Bitch ! Fuck you ! » J'étais

jugée sur tout. Parfois, elle me rencontrait dans le corridor et prononçait le mot bitch à voix basse. Chaque fois, elles amorçaient des discussions qui avaient trait au vol. Ça finissait toujours par le fait que les Noirs sont des voleurs, puis elles se mettaient à raconter toutes sortes d'histoire. C'est un fait qu'à Montréal comme aux USA, un groupuscule de Noirs vole ou fait des coups bas dans la société. Mais à bien y regarder, Magnotta était-il Noir, lorsqu'il a commis son crime ? (Radio-Canada, 2014). Guy Turcotte, lorsqu'il a ôté la vie de ses enfants, était-il Noir ? (Radio-Canada, 2015). Je peux citer plusieurs cas de ce genre qui se sont produits ici même au Québec. Ces cas démontrent à suffisance que l'humain, peu importe sa couleur de peau, est divers et ondoyant. Si lors de notre formation on nous demande de traiter nos élèves en tenant compte de l'unicité de chaque apprenant, on devrait faire la même chose envers pour tous les humains dans la société. Je trouve cela aberrant et même sinistre de généraliser les situations. Surtout, lorsque cela est fait dans un contexte éducatif. Peut-être que cet état de fait est encouragé par ceux qui sont censés prôner l'égalité dans la société, mais discréditent d'autres communautés. Le docteur Mailloux avait tenu des propos très dénigrants à Radio-Canada en 2007. Il avait associé les Noirs à un niveau intellectuel inférieur. Combien de Québécois (psychologues, psychiatres, enseignants, policiers, infirmiers, etc.) pensent comme le docteur Mailloux ? je ne le sais pas, mais je peux, par mon expérience, affirmer que le mal semble très profond.

Revenons à la concierge. Qu'est-ce qu'une concierge a à y voir dans les affaires scolaires les plus confidentielles de l'école ? Si je n'ai pas décroché en enseignement ce temps-là, cela veut dire que je ne le ferai jamais. Je respecte tout le monde, même celui qui n'a pas le même niveau social que moi, car tout être humain est précieux. Alors, je n'arriverai jamais à comprendre cette haine fortuite dont j'ai été victime et sans aucune défense.

Comment peut-on prétendre faire la rétention des enseignants immigrants, plus précisément, ceux qui ont la peau brune (communément appelé noire) si de tels comportements de supériorité sont manifestés par certains collègues ? Les CSS et le

ministère de l'éducation devraient vraiment se pencher sur la discrimination sournoise envers les personnes brunes dans les écoles. Helly et Ledoyen, 1994 ; Labelle et Levy, 1995, dans Legault et Rachédi, p.85) déclarent que la discrimination favorise en outre l'exclusion des membres des minorités raciales du marché du travail.

Une fois, ma collègue a oublié son téléphone dans son sac et ne s'en souvenait plus. Lorsqu'elle a commencé à chercher son téléphone, j'ai été mal à l'aise, car tout le climat malsain que je vivais avec ces collègues m'incitait à penser qu'à tout moment, elles pourraient me faire un sale coup. Alors, je croisais les doigts pour que ma collègue retrouve rapidement son téléphone afin d'être épargnée. Elle était persuadée qu'elle avait laissé son téléphone dans ma classe, puisqu'elle était venue faire de l'enseignement ressource. J'étais contente de savoir qu'elle avait retrouvé son téléphone, mais j'ai été informée que deux jours après. De plus, c'est moi qui suis allée chercher l'information. J'espérais que dans ma carrière, je ne rencontrerai plus une ambiance de travail aussi nocive. Je ne pouvais pas me plaindre de ce que je vivais dans mon milieu de travail. C'est très difficile de souffrir en silence. Oui, en effet, puisque mes collègues agissaient insidieusement et de façon espiègle, si je me plaignais, ma direction ne m'aurait certainement pas crue. L'intimidation ou le harcèlement voilé que je subissais avait aussi un impact sur mon comportement. Je ne parlais plus, je perdais mes mots, je craignais de me plaindre de peur de subir un triste sort. Certaines me rappelaient que les personnes à l'état précaire ont une situation fragile. Je commençais à trouver la situation normale parce que je suis une personne noire et parce que j'étais à statut précaire. Lorsque nous étions assises avec la direction, mes collègues démontraient qu'elles avaient beaucoup d'amour et d'attention pour moi. Je m'étais résolue, pour mon bien psychologique, de ne plus manger en équipe, puisque je ne faisais plus confiance à personne. J'avais juste hâte que l'année scolaire finisse. Lorsque des personnes au sein d'une équipe se font confiance, la sécurité psychologique est significativement augmentée (May et al., 2004, cités dans Massaoui et Deneckère, 2023, p.6). Lorsque l'année scolaire est finie, certaines d'entre elles m'ont contacté sur Facebook, afin que nous soyons amies, mais je les ai toutes

bloquées. J'ai tellement ruminé ce que j'ai vécu cette année-là, à tel point que la dernière journée d'école, j'ai craqué et je me suis retrouvée à l'hôpital pendant deux jours. Peut-être que cette situation ne me serait pas arrivée si je m'étais exprimée. En même temps, comme mentionné plus haut, comment s'exprimer lorsque des collègues jouent un rôle avantageux devant la direction ? Je ne voulais pas m'exprimer pour que la direction pense que je manipule ou alors que je me victimise, puisque de toute façon, je m'étais dit que je n'aurais jamais raison. Pourquoi ? Parce que le racisme systémique est tellement insidieux.

2.2.3 LE RACISME

Selon le dictionnaire Larousse (2024), le racisme est : « une idéologie fondée sur la croyance qu'il existe une hiérarchie entre les groupes humains, autrefois appelés « races » ; comportement inspiré par cette idéologie ». En tant que personne brune, le fait d'être descendante d'un héritage historique (l'esclavage) qui a fragilisé les personnes brunes ne m'avantage pas non plus. Le racisme est un fait, il existe dans nos milieux scolaires. Souvent, il surgit par ignorance ou de façon inconsciente. Parfois, les personnes noires que j'appelle « Brunes », vont subir ce que l'on appelle le « racisme systémique » ou « racisme institutionnel » qui, selon l'Encyclopédie canadienne (2022), se définit comme : « la notion selon laquelle les structures sociales reproduisent des inégalités basées sur la discrimination raciale. » Discrimination qui, bien évidemment, est généralement engendrée par des différences entre les différents groupes. Les raisons de celle-ci peuvent concerner la couleur de peau, le rang social, la différence culturelle, etc. Il faut posséder un esprit ouvert pour comprendre que nous sommes tous des êtres humains. Hélas ! au 21^e siècle, on retrouve encore des personnes qui traitent d'autres comme des sous-hommes, et ce, à cause de leurs différences. Les préjugés et les stéréotypes donnent facilement lieu à la discrimination qui mène au racisme.

Dans la partie précédente, j'évoquais le comportement de ma collègue qui faisait une généralisation des personnes de ma couleur de peau. Pour elle, toutes les personnes de ma couleur de peau sont des voleurs, battent leurs enfants, passent par le Chemin Roxam avant d'arriver au Canada, sont moins intelligentes comme l'avait déjà souligné le docteur Mailloux à Radio-Canada en 2007. À l'entendre parler, on dirait que tout ce qu'il y a de beau ne viendrait que de l'occident. Ce serait malhonnête de ma part, de ne pas avouer qu'il y a du beau en occident. En revanche, si on n'est jamais allé en Afrique, et qu'on n'a jamais côtoyé le milieu africain, comment peut-on émettre des affirmations si erronées ? Je sais que le biais cognitif joue beaucoup dans la façon dont nous pouvons percevoir les autres. De plus, depuis de longues années, des informations erronées ont été partagées pour discréditer les « **Brun**s ». La théorie de la hiérarchisation des races qui stipulait la nécessité de préserver une race supérieure de tout croisement, et de lui admettre tout droit de domination sur les autres (Tanero, 1995), a joué un très grand rôle sur la perception que les personnes dites blanches ont des personnes dites noires. Même si aujourd'hui, cette théorie a trouvé un échec notoire avec les études scientifiques qui prouvent que les différences de race n'existent pas (Legault et Rachédi, 2008), il faut dire plusieurs continuent à appliquer la théorie de la hiérarchisation des races en manifestant le sentiment de supériorité.

En tant qu'enseignants, nous avons fait des études qui nous permettent de discerner pour mieux transmettre ce qui est idéal à nos élèves. Qu'allons-nous transmettre à nos élèves dans ce monde futur ? Est-ce la haine des couleurs de peau, des différences ou la cohésion sociale ? Dans notre formation, les formateurs nous apprennent l'éthique professionnelle et s'y attardent. Comment comprendre le comportement haineux de certains enseignants envers leurs collègues noirs ? Oui, aucun humain n'est parfait, mais en milieu de travail, je suis toujours outrée de voir certains collègues dénigrer d'autres, et ce, pour leur plaisir. En tant qu'enseignant, je me dis que nous sommes des exemples pour nos élèves. Nos élèves nous copient sans qu'on ne le sache. Alors, il est important de faire attention à nos actes. Je me souviens qu'une année, à la fin de l'année scolaire, mes élèves m'avaient

choyée. Ils m'avaient offert des cadeaux, accompagnés de beaux mots. Tous les mots m'ont touchée, mais une lettre a retenu mon attention. Dans celle-ci, l'élève racontait comment j'avais eu un impact sur son éducation. Elle a déclaré qu'elle ne m'oubliera jamais. Elle a ajouté qu'elle était au courant de toutes les souffrances que j'ai endurées dans mon travail et qu'elle savait qui en était l'auteur et qui montait les élèves pour me déranger. Elle avait également mentionné que même lorsqu'elle aura 50 ans, elle ne m'oubliera jamais. Cet exemple vient démontrer qu'en milieu scolaire, nous devons être des modèles, mais pas parmi ceux qui discriminent, sinon cela peut produire des sentiments ambivalents chez nos élèves. Croyez-moi, chaque année, lorsque je vis une situation de racisme, je pense à la lettre de mon élève et cela me donne du zèle.

Dans une autre école, j'ai voulu demander aux collègues de me connaître à travers un social culturel camerounais que je devais leur offrir, mais plusieurs ont été très fermés à l'idée en me disant qu'au Québec, tout le monde mange à sa faim et vit bien. Certains ont poursuivi en me disant que les gens dans l'école sont très dédaigneux et qu'ils ne mangeront pas. Je compris que c'est la peur de l'inconnu et le principe de l'individualisme, ainsi que celui de la différence qui animaient certains collègues, et je me résolus à m'y prendre autrement pour leur prouver le contraire. Le dernier jour de l'école, avant les vacances de fin d'année, je vins avec deux boîtes pleines de beignets soufflets qui sont une pâtisserie typiquement camerounaise. En déposant les boîtes sur le bureau, j'ai fait savoir à tous que j'avais apporté une pâtisserie camerounaise et que ceux qui aimeraient en goûter pouvaient s'y donner à cœur joie. Je les ai goûts en premier afin de les rassurer. Le premier collègue qui les a ensuite goûts a donné l'alerte aux autres qui les ont dégustés par la suite.

En ce qui concerne le racisme subi par les élèves, il faut dire que je l'ai connu. Je pourrais écrire un livre là-dessus, mais je me contente de vous relater les faits suivants. L'an dernier, j'ai obtenu un contrat dans une école secondaire en Mauricie. C'était la cinquième école dans laquelle j'exerçais officiellement. Lorsque j'ai pris le contrat en cours d'année,

j'étais loin d'imaginer ce qui m'attendait. La profession enseignante est noble, mais parfois, cela l'est moins. Je sais prendre du temps pour créer un lien solide avec mes élèves, mais cela n'a pas été facile, car à cause des préjugés, des stéréotypes et de mes origines africaines, j'ai dû subir le racisme de la part des élèves. Tandis que certains étaient gentils avec moi, d'autres, présentant des problèmes de comportement, me rabaisaient constamment, en m'appelant singe, « negger », esclave, tout en manifestant des gestes et des actions qui allaient avec leurs dires. Fort de cette situation, je me suis plainte à la direction qui a fait une excellente intervention. C'était la première fois qu'une direction intervenait lorsque je me plaignais du racisme. Dans d'autres écoles, la direction me disait que c'étaient des enfants et qu'il ne fallait pas que je prête attention à cela. Les collègues allaient dans le même sens, et pendant ce temps, je souffrais en dedans de moi, et terminais l'année scolaire, étant essoufflée. Or, dans l'école où je suis présentement, lorsque j'ai eu des propos racistes de la part des élèves, ma direction et mes collègues se sont joints à moi comme un seul homme pour me secourir. Un soutien que d'autres immigrants n'auront peut-être jamais. Comment ne pas décrocher dans de telles conditions ? Cette école a manifesté envers moi, une réelle compassion. Je suis enfin contente d'avoir rencontré une famille. Les interventions mises en place ont permis aux apprenants ayant des troubles de comportement de s'améliorer. Je n'étais pas la seule enseignante qui éprouvait des problèmes avec certains élèves. Les mêmes élèves dérangeaient d'autres enseignants. En revanche, avec moi, ils utilisaient le racisme pour me détourner de mes objectifs. Mais entre collègues, nous nous sommes fixés des objectifs permettant de mener à bien nos cours et d'aider le groupe à réussir. J'étais contente de voir mes collègues partager et appliquer aussi mes idées. Ce que je n'avais pas connu ailleurs. (Bendoly, 2014, dans Massaoui et Deneckère, 2023, p.6), à ce sujet disent qu'à titre individuel, la perception commune de certains éléments tels que la compréhension partagée des systèmes par l'ensemble de l'équipe ou le climat d'amélioration continue de la qualité (Rathert et al., 2009, cités dans Massaoui et Deneckère, 2023, p.6) a un impact sur la performance et l'engagement organisationnel en favorisant une augmentation de la sécurité psychologique au sein de l'équipe (Newman et al., 2017, cités dans Massaoui et

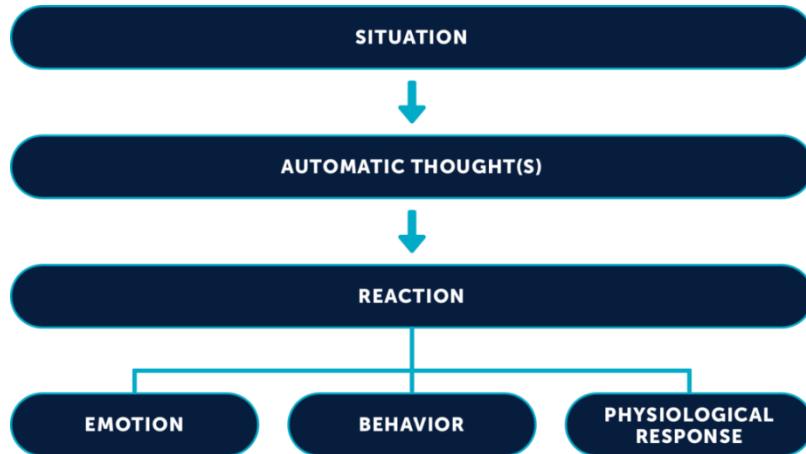
Deneckère, 2023, p.6). Tout un beau travail d'équipe que je n'espérais plus voir. Après quelque temps, ces élèves perturbateurs avaient cessé de déranger et avaient compris qu'entre enseignants, nous effectuons un travail d'équipe. J'ai passé une excellente année scolaire avec ces apprenants. D'ailleurs, pour nous dire au revoir en fin d'année, j'ai tenu à faire un repas avec eux. Ils étaient tellement contents. J'ai également passé une excellente année avec l'équipe-école et le lien social que je n'ai pas pu avoir dans d'autres écoles, je l'ai eu avec elle, en six mois. Lorsque les individus au sein d'une organisation ont la perception que la sécurité psychologique est élevée, la créativité est augmentée (Edmondson et al., 2004, cités dans Massaoui et Deneckère, 2023, p.8). La relation avec les collègues va au-delà du travail, car parfois, on s'appelle pour savoir comment vont nos maris ou nos enfants ou encore, pour se parler simplement. Une collègue m'a appelée lors de l'ouverture des J.O. de France (2024 pour me demander si j'avais vu le Cameroun qui était sur le même bateau que le Canada. J'étais tellement contente de savoir qu'elle s'intéressait à mon pays d'origine. D'ailleurs, je profite de cette occasion pour rendre hommage à toute l'équipe-école de l'école secondaire des Chutes à Shawinigan qui, par sa devise, respecte généralement l'humain, et ce, peu importe les différences. Dans un groupe dans lequel le niveau de sécurité psychologique est élevé, il y aura moins de silences, et inversement, selon (Brinsfield, 2013, cité dans Massaoui et Deneckère, 2023, p 7). Dans cette école, je m'épanouis bien. Lorsque je commets une erreur, je me dis simplement qu'il faut que je la corrige prochainement, car les collègues m'ont appris à me sentir ainsi. Je ne crains pas l'erreur comme ce fut le cas dans d'autres écoles. En ce qui concerne les sujets difficiles à aborder, les personnes auront davantage tendance à en parler à des personnes en qui elles ont confiance et qui présentent un haut niveau de sécurité psychologique (Tynan, 2005, cité dans Massaoui et Deneckère, 2023, p.7). Je ne le dirais jamais assez, à l'école des Chutes de Shawinigan, c'est la solidarité constructive qui prime. Les conflits, il peut en avoir, mais les collègues ont la maturité de bien les gérer. Cette école m'a revigorée et rétablie mes croyances sur l'enseignement au Québec. Humainement, c'est très facile de perdre confiance en soi lorsqu'on nous rabaisse. Au niveau individuel, des études ont montré que la sécurité psychologique a un effet positif

sur les attitudes des personnes envers le travail d'équipe (Ulloa et Adams, 2004, cités dans Massaoui et Deneckère, 2023, p, 8), ainsi que sur leur engagement organisationnel (Rathert et al., 2009 ; Chen et al., 2014, Massaoui et Deneckère, 2023, p.8).

2.2.4 LA VISION DU MONDE

Lorsque l'humain est secoué par plusieurs événements qui le déstabilisent, celui-ci peut décider soit de se morfondre, soit de les affronter, afin de retrouver son équilibre. J'ai connu des moments difficiles dans mon travail, surtout à cause du rejet. Je me sentais diminué et me dévalorisais, mais il y a toujours quelque chose de miraculeux lorsqu'on est passionné et qu'on aime sans compter. Cela dit, l'amour que j'ai pour l'enseignement et pour mes élèves m'a toujours aidé à me surpasser, sinon, je serais tombée dans la spirale de la triade de Beck (1926) qui démontre comment les pensées négatives peuvent avoir une emprise sur nous, et ce, dans le présent et le futur, et nous amener à ne plus faire confiance en nous et au monde qui nous entoure, à cause de ce que nous avons perçu de notre entourage.

Figure 5 : La triade cognitive de Aaron Beck (1926)



L'an dernier, la rencontre avec de nouveaux collègues m'a permis de réaliser, en six mois seulement, ce que je n'ai pu faire dans les autres milieux. Me sentant en famille, j'ai demandé à mes collègues de fêter mon anniversaire avec moi. Depuis que j'enseigne, je

réserve toujours un petit temps pour fêter mon anniversaire avec mes élèves, même après avoir fêté avec ma famille. Dans ma culture africaine, la famille ce sont ceux avec qui nous partageons aussi quotidiennement notre temps.

Dans mes écrits précédents, j'avais mentionné que je voulais faire du social avec les collègues d'une autre école, mais ils l'ont décliné. Voyant que ma nouvelle école semblait réceptive et que je tenais vraiment à faire de l'interculturel, surtout dans un pays où règne la diversité, j'ai profité de l'occasion pour leur demander de faire ma fête avec moi et je leur ai expliqué les raisons culturelles qui me poussaient à faire cela. Pour faire une parenthèse, il y a une autre école secondaire où j'ai travaillé pendant une année. J'ai tellement apprécié le milieu et les collègues aussi qui me paraissaient ouverts à la différence. Ils voulaient en savoir sur mes origines, mon pays et étaient contents que je sois des leurs. Lorsqu'ils m'entendaient prononcer des mots québécois, ils trouvaient cela drôle. Du rire à gogo, nous en avons eu dans le bureau. D'un autre côté, je leur montrais des expressions et des blagues africaines. Je ne compte pas réellement oublier cette école et ces collègues dont certains sont devenus de véritables amis.es. D'ailleurs, cette année-là, pendant les grandes vacances de 2021, j'avais invité certains d'entre eux à la maison et ceux invités sont tous venus. Nous avions, lors de cette période, eu au Canada, une période durant laquelle les règles de la COVID-19 étaient assouplies et j'en ai profité pour avoir du bon temps avec mes collègues. Mon époux et moi les avions accueillis chez nous. Cette fois-là, ils ont eu l'occasion, pour une première fois, de goûter à la nourriture camerounaise. J'étais tellement contente de nous voir nous retrouver dans un autre cadre que celui de l'école. C'était très familial et sain, mais vraiment convivial et rassembleur.

Pour revenir à mes collègues de l'an dernier, il faut dire que lorsque j'ai suggéré de fêter mon anniversaire avec eux, au départ, cette suggestion a connu presque un échec. Selon la conception culturelle de certains, cela ne se faisait pas au Québec. D'ailleurs, certains collègues m'ont demandé pourquoi je ne fêtais pas avec ma famille. Je leur ai expliqué que d'habitude, je fête avec mes élèves. Je le fais depuis que j'enseigne. En revanche,

cette année, ça me tente de fêter cela avec mes collègues aussi, sans toutefois oublier les autres. Je leur ai rassuré que ma famille fête toujours avec moi, mais cela ne m'empêche pas de vivre mon anniversaire avec d'autres personnes aussi, car dans ma conception africaine, la famille compte beaucoup, mais les fêtes, on peut les faire aussi avec les personnes qu'on estime. En fait, en tant qu'Africaine, je vois l'être humain comme unique, mais aussi comme appartenant à une communauté. D'ailleurs, lorsque j'étais plus jeune et que j'étais élève, mon père me disait que : « la plus grande famille que tu puisses avoir, ma fille, c'est nous, mais c'est surtout l'école, puisque tu passes presque toute ta journée avec tes camarades et tes enseignants. Pour cela, tu dois cultiver un esprit fraternel et d'amour, car on ne sait de quoi demain est fait. » Vu que la société québécoise est axée sur l'individualisme, je peux donc comprendre pourquoi certains collègues étaient étonnés de savoir pourquoi je voulais passer ma fête avec eux. De plus, je leur avais annoncé que j'offrais de la nourriture gratuitement. Pour arriver à réaliser le rêve que je m'étais donné, et pour que mes collègues ne soient pas mal à l'aise, j'ai décidé de transformer ma journée de fête en journée de dégustation camerounaise. C'était la stratégie pour les voir présents. Au lieu d'intituler mon invitation en mentionnant que c'était ma fête, j'ai tout simplement dit que c'était une soirée culturelle camerounaise. Le comité social de l'école dont je suis membre s'est mis sur le projet, et m'a fait savoir qu'il rembourserait ce que je dépenserais, car légalement, c'est une activité qui vaut le coup et qui entre dans les normes des dépenses du comité.

L'ouverture d'esprit, la considération et le respect sont des éléments très importants dans la résolution de plusieurs défis.

2.3 OBJECTIFS GÉNÉRAL ET SPÉCIFIQUES DE L'INTERVENTION

Au départ, j'ai voulu travailler sur la place de l'homme enseignant dans le système éducatif du Québécois moderne. Je savais qu'autrefois, cette tâche était beaucoup plus attribuée aux femmes, mais j'avais le goût d'établir un comparatif. Toutefois, l'idée de travailler sur les défis rencontrés pendant mon parcours professionnel en Mauricie en tant qu'immigrante d'origine camerounaise m'a semblé plus pertinent pour souligner ma réalité. J'ai pensé au contrat où j'ai fait face aux défis qui m'auraient normalement poussé à décrocher. Heureusement, mon ouverture d'esprit et ma détermination m'ont aidée à contrer cela. L'idée de rédiger sur un tel sujet a surtout été renforcée lorsque j'ai su que le gouvernement québécois, dans un contexte de pénurie en enseignement, avait lancé un appel pour recruter les enseignants immigrants étrangers. J'ai alors réellement pris conscience de l'importance de travailler sur mon sujet, afin de présenter les réalités, les obstacles auxquels j'ai fait face en tant qu'immigrante, sachant que d'autres immigrants pouvaient indubitablement les rencontrer durant leur parcours professionnel. À partir de mon expérience professionnelle en enseignement, ma préoccupation dans cet essai est en même temps de faire connaître aux immigrants les réalités du terrain, afin qu'ils se préparent à obtenir des outils qui les guideront dans leur parcours enseignant et social au Québec. Cette vision de ma réalité leur permettra de s'ajuster quotidiennement, afin de se garder motivés, intéressés et épanouis dans la mission qu'ils auront à accomplir en enseignement au Québec. Ainsi donc, dans ce travail, j'ai pensé présenter comment j'ai fait face aux défis rencontrés et comment j'en suis arrivée à trouver un équilibre et à me mettre dans une posture de développement individuel et professionnel perpétuel. Pour y arriver, j'ai développé des stratégies basées sur la détermination, la résilience, la confiance en soi, l'amour du prochain, l'échange interculturel, l'esprit d'équipe, mais surtout l'ouverture d'esprit.

Ainsi, ce projet professionnel cherche à favoriser l'adaptation de tout enseignant immigrant étranger en milieu professionnel au Québec. À cet effet, les deux objectifs spécifiques suivants sont visés :

- Éviter le décrochage des enseignants immigrants ;

- Construire une relation interculturelle viable qui dynamise les apprentissages avec les élèves et l'esprit d'équipe entre collègues.

Ces objectifs semblent démontrer la pertinence du sujet choisi. Un tel essai aura un impact avant-gardiste et positif sur la façon dont les professionnels enseignants immigrants doivent apprivoiser le monde professionnel enseignant au Québec. L'épanouissement n'est pas magique. Il faut découvrir les réalités concrètes que peuvent vivre les enseignants issus de l'immigration. De plus, les stratégies apportées pour résoudre leurs défis sont de réels outils, susceptibles d'être utilisés lors des formations d'insertion professionnelle.

CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE

Cette partie présente la démarche méthodologique utilisée pour le présent essai, travail effectué dans le cadre de la maîtrise qualifiante en enseignement univers social secondaire. Pour mener à bien cette partie, dans un premier temps, j'étalerai les détails de mes expériences et la réflexion s'y rattachant. Dans un second temps, j'exposerai les méthodes utilisées, ainsi que les moyens permettant de recueillir les données liées à certaines expériences, et finalement, je décrirai en profondeur les échantillons à l'étude. Ce projet est la somme de mes années d'expérience d'enseignement, ainsi que celui de mes différents stages. En effet, j'enseigne depuis 2019 et dès lors, j'ai vécu des expériences professionnelles qui m'ont, à travers des années, inspirée à rédiger cet essai. Mon expérience porte sur mon vécu, mon intégration en enseignement dans les écoles primaires et secondaires, en milieu rural et urbain, dans les écoles de la Mauricie.

Pour mener à bien ce travail, je me suis servie de la somme des expériences accumulées au fil de mes années d'enseignement au secondaire et au primaire. Les échanges avec mes élèves en milieu scolaire sous divers aspects éducatifs, et les échanges interculturels et sportifs réalisés avec eux et mes collègues m'ont permis d'atteindre le but de ce projet.

3.1 ÉVITER LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE DES ENSEIGNANTS IMMIGRANTS

En effet, l'écart culturel étant un facteur de déséquilibre à cause des différences culturelles qui sont souvent majeures, peut engendrer de réelles difficultés en milieu de travail, si on n'est pas prêt à faire des concessions ou encore, si on n'est pas prêt à trouver un équilibre entre sa culture d'origine et celle d'accueil. Pour atteindre le premier objectif, celui d'éviter le décrochage des enseignants immigrants, j'ai mis en place, des stratégies de

motivation qui me permettraient de bien me sentir psychologiquement et physiquement dans mon milieu d'enseignement, même si cela était difficile.

En Afrique, on nous apprend à prendre la place qui nous est due. En même temps, on nous apprend à donner à l'autre ce qu'il mérite. Par exemple, au Cameroun comme dans d'autres pays africains, pour cultiver la patience des enfants et maintenir un certain respect de l'adulte, dans les familles, le père de famille se sert en premier, et les enfants par la suite, et enfin la mère. Tout le monde mange jusqu'à sa fin, bien que le service soit fait ainsi et cela ne dérange aucun enfant. C'est ainsi qu'on nous apprend l'humilité, la bienveillance, la patience, le respect des autres et plus précisément, celui des adultes.

Dans mon milieu de travail, j'avais compris qu'il était important pour moi de rester professionnelle, afin d'éviter des conflits avec les élèves, les parents, ainsi que les collègues. À l'Université du Québec à Trois-Rivières, une formation est donnée sur *l'éthique professionnelle et droit de l'éducation*. Ce cours PDG6029, renseigne sur les valeurs et le comportement à adopter en milieu professionnel. Même s'il est un véritable outil qui m'a permis de comprendre ce qui est attendu de moi en enseignement, il reste qu'en Afrique, j'avais déjà une réelle connaissance et une réelle pratique des valeurs qui y sont mentionnées. On est humain, cela peut arriver que je manque de professionnalisme, mais c'est extrêmement rare. Lorsque cela arrive, je reconnaiss mon erreur et je me reprends tout de suite. Cela m'aide beaucoup à ne pas entrer dans des conflits psychologiques qui remettent en doute mon choix de carrière. C'est la raison pour laquelle j'aime l'humilité, car elle se combine avec le respect et les autres valeurs tels que la bienveillance, la paix, l'amour, etc. Loin d'être une faiblesse, l'humilité est une force lorsqu'on a bien cerné son essence. Alors, non seulement l'humilité m'aide à avoir un bel entretien avec mes élèves, elle me permet aussi de régler efficacement des conflits s'il y a lieu.

Par ailleurs, comme l’humilité précède la gloire, elle me sert aussi à me tourner vers des collègues pour demander de l’aide si j’en ai besoin.

Bref, le fait de rester professionnelle dans notre milieu de travail nous amène à éviter beaucoup de tares, et en même temps, cela nous sécurise et nous protège aussi. J’ajouterai que cela permet d’imposer un certain respect et nous évite de faire un éventuel décrochage.

3.1.1 L’IMPORTANCE DU RESPECT ET DE LA BIENVEILLANCE EN ENSEIGNEMENT

Être professionnel ne signifie pas qu’on doit être inhumain, hautain, ou encore désagréable. Cela signifie que dans une profession, il y a des règles de l’art à suivre pour que l’on se sente bien dans son travail et fassent bien sentir les autres aussi. Oui, en effet, en tant qu’immigrante, j’étais déjà fragilisée par les stéréotypes et les préjugés que je vivais dans certains milieux scolaires où j’ai travaillé. La seule chose qui me retenait encore dans mon travail était mon professionnalisme et mon humanisme. En fait, les cours suivis à l’UQTR, m’ont été très utiles, en l’occurrence, le cours intitulé : *Éthique professionnelle et droit de l’éducation* (PDG6029, été 2021). Ce cours m’a été d’un réel atout pour contrer ce qui ne rimait pas avec la déontologie ou l’éthique enseignante au Québec. Tout être humain possède en lui des schèmes cognitifs ou des valeurs inculquées qui lui permettraient de faire face aux situations qui surviendraient dans sa vie, mais certaines connaissances du milieu sont nécessaires pour bien apprivoiser les situations. *En éthique professionnelle et droit de l’éducation*, j’ai appris à développer plusieurs compétences en enseignement, et ce, telles qu’elles sont vues au Québec. La connaissance des compétences telles que : le respect, la confidentialité, la discrimination, la gestion de classe, l’éthique, la déontologie, l’évaluation, etc., m’a permis d’adapter mes interventions à mon savoir-faire et mon savoir être que je possédais déjà.

Concernant le respect, je salue toujours mes collègues ou mes élèves, même lorsqu'ils ou elles ne répondent pas. Lorsque j'accueille mes élèves ou les croise, je leur adresse le bonjour, car je ne voudrais pas perdre cet héritage culturel africain. À certains égards, je fonctionne comme dans mon pays d'origine, car grâce aux salutations que j'adresse à mes élèves ou à mes collègues, je peux savoir s'ils vont bien ou pas.

En début d'année scolaire, je demande toujours aux élèves de me vouvoyer. Pour moi, c'est très important, car cela apprend aux élèves que le fait d'être accompagnateur n'exclut pas le respect. Au début, certains élèves du secondaire étaient réfractaires à l'idée de m'appeler « **Madame** ». Comme intervention, je leur ai demandé s'ils appelaient leurs parents par leurs noms. J'ai demandé que ceux qui le font lèvent la main. J'ai constaté que personne n'avait levé la main. À la suite de cela, je leur ai expliqué que le fait d'appeler son parent par son propre nom relèverait du manque de respect ou encore, cela serait inapproprié, même si certains parents le permettent parfois. Alors, je leur ai dit que je ne demande pas qu'ils m'appellent maman, mais plutôt « **MADAME** ». Avec un ton plein d'humour, je leur ai fait savoir que j'étais plus âgée qu'eux et qu'à mon âge, on a besoin d'être appelé madame. À la rentrée scolaire, pendant deux à trois semaines, au tableau, j'écris toujours « **MADAME** Merae » ou « **MADAME** Paulette », car je donne du temps à mes élèves pour assimiler l'information et si un élève m'appelle par mon nom, je lui rappelle humoristiquement que la vieillesse a besoin que son nom porte le titre de Madame.

Par ailleurs, si mon élève ne peut appeler le juge par son nom dans une audience ou encore manquer de respect à un policier, je pense que pour les enseignants, cela pourrait être aussi valable pour valoriser notre personne et notre métier. D'un autre côté, le fait que les élèves m'appellent « **Madame** », ne ternit pas ma relation avec eux. Bien au contraire, ils se sentent en sécurité et en confiance.

Pendant l'année scolaire, je me sers toujours du code de vie pour dire à mes élèves ce que j'attends d'eux et leur présente aussi ce qu'ils doivent attendre de moi, tout en faisant confiance à la formation que j'ai reçue en enseignement et à la loi sur l'instruction publique. Le fait de savoir comment la notion de respect est perçue dans les écoles du Québec, me permet de mieux guider mes interventions et de me préparer psychologiquement, puisque la conception du respect est loin d'être la même que celle de mon pays d'origine. Par exemple, un jour, un élève qui ne voulait pas suivre le cours et dont le sport favori était souvent de déranger les autres, en pleine explication des cours, m'a dit : « Va chier avec ton cours ! » Il me fixait froidement en le disant, car il n'était pas content que je lui dise que son bavardage agaçait le groupe. À la suite de ses paroles, je lui ai répondu avec humour : « Ce n'est pas toi qui vas décider du fonctionnement de mon système digestif. En ce moment bien précis, mes intestins n'ont pas encore effectué le travail qu'il faut pour m'envoyer à la toilette. Alors, c'est toi qui vas aller attendre au local de retrait pour apprendre comment chier. Prends ton matériel et sors de ma classe ! » À la suite de cette phrase, les autres élèves ont applaudi et l'élève qui avait manifesté l'irrespect envers ma personne est allé au local de retrait et les autres élèves ont passé une période agréable. L'élève en question ne m'a plus jamais dérangé. Il a plus tôt compris qu'il fallait qu'il se prenne en main. Sans mon cours de gestion de classe à l'UQTR et mon caractère humoristique, je n'aurais jamais su comment intervenir adéquatement. Peut-être que j'aurais paniqué devant la phrase indécente de mon élève, ou j'aurais fait une grosse crise en classe, car en Afrique un élève ne dira jamais de tels mots à un enseignant, sinon il aura de lourdes conséquences, allant à l'exclusion d'une ou deux semaines. Cela paraît anodin, mais les cours que nous suivons pendant notre formation sont des outils qui nous guident au cours de notre pratique professionnelle. Les partages sur nos pratiques avec des collègues sont également essentiels. Pensez-vous qu'un enseignant immigrant fraîchement arrivé au Québec aurait pu gérer cette situation de la même façon ? Je ne pense pas. D'où l'importance accordée à la connaissance du milieu et la formation requise au sujet des disparités culturelles et sociales que l'on peut rencontrer dans les différents systèmes d'enseignement.

J'ai habitude de dire que le respect couronne toutes les autres valeurs. Une fois qu'on en comprend le sens, on peut déjà s'estimer heureux. Faire comprendre le sens du respect aux élèves et l'importance de cette valeur dans l'avenir est une stratégie gagnante en enseignement. J'aime beaucoup cette valeur et je la travaille beaucoup avec mes élèves et mes collègues. En enseignement, le respect est un outil puissant qui nous permet de briser les barrières et il permet aussi de créer des conditions favorables pour les apprentissages et sécurise aussi les élèves. D'ailleurs, le nouveau référentiel de compétence nous apprend qu' « À travers les relations qu'elle ou il développe avec ses élèves, l'enseignante ou l'enseignant privilégie une attitude compréhensive tout en ayant la certitude de la réussite éducative de chacune et de chacun. De plus, elle ou il crée les conditions éducatives dans lesquelles les élèves seront valorisés, respectés et compris. Elle ou il multiplie ainsi les occasions d'apprentissage d'un vivre-ensemble qui priorise des relations interpersonnelles, sociales et interculturelles de nature respectueuse et enrichissante. » (Extrait du nouveau référentiel de compétences pour la profession enseignante, Compétence 13, 2020). Mes élèves n'ont jamais eu peur de moi parce que je demandais qu'ils me nomment "Madame" ou qu'ils respectent les autres élèves ou effectuent leur travail. Bien au contraire, ils sont avec moi comme une mère avec ses enfants. Ils savent quelles limites ne pas franchir. Cela facilite la cohésion en classe, ainsi que les apprentissages. Aussi, depuis que j'enseigne dans les écoles en Mauricie, je garde toujours à l'esprit que les salutations sont un élément primordial. Non seulement cela permet de créer le lien avec les élèves et les collègues, mais aussi, cela peut révéler l'état d'un élève ou d'un collègue. Il m'est déjà arrivé de savoir que plusieurs collègues ou élèves allaient mal, grâce à un « Bon matin » ou à un « Bonjour ». Je sais que culturellement au Québec, en général, les salutations ne veulent rien dire, depuis mon arrivée dans le territoire, j'ai pris le temps d'observer cet aspect et j'ai vu que les gens ne se saluent pas. Ils se saluent lorsqu'ils se connaissent vraiment. Or, dans ma culture africaine, les salutations, c'est la moindre des choses, la base même de l'éducation. Pour moi cela a un sens, c'est pourquoi je montre l'exemple à mes élèves en les saluant lorsqu'il entre en classe avant le cours, ou

encore lorsque je les rencontre dans d'autres lieux. Je suis toujours contente de voir comment ils me le rendent. Cette couleur interculturelle que j'apporte dans ma conception du respect envers eux me permet alors d'obtenir une bonne gestion de classe. Un climat sécurisant favorise les apprentissages et aide aussi au développement personnel. Mes élèves me font confiance et peuvent alors se confier à moi, sans crainte. La communication avec les parents devient aussi plus signifiante lorsque leur enfant manifeste un manque de respect envers ma personne ou refuse de faire ses apprentissages.

3.1.2 L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE EN ENSEIGNEMENT COMME VÉRITABLE LEVIER

Par ailleurs, rester professionnel permet de ne pas encombrer son esprit avec des futilités. J'appelle futilités, tout ce qui, en milieu de travail, ne contribue pas à édifier l'esprit, la pensée. Par exemple, dans une école, j'ai eu à collaborer avec une collègue qui racontait aux parents ce qui se passait dans l'école et même dans la classe des autres enseignants. Cette façon de faire ne relève pas du professionnalisme. Cette collègue se confrontait donc à certaines remontrances et n'inspirait pas le respect des élèves ni celui d'autres enseignants. Tous le savaient, mais n'osaient dire mot. Cependant, lorsqu'elle était absente, ils s'en parlaient. Lorsqu'elle commençait à dénigrer les autres, subtilement, y compris ma personne, dans le respect, je m'éloignais du lieu pour éviter d'être mêlée à quoi que ce soit. Aussi, cela me permettait de garder ma paix et de me faire respecter. En ce sens, un extrait du nouveau référentiel de compétences pour la profession enseignante, Compétence 13, 2020), stipule qu'il faut : « Agir avec vigilance et diligence pour protéger la confidentialité de l'information qui se rapporte à la vie privée des élèves et des autres actrices et acteurs éducatifs. » Or, je pouvais entendre ma collègue, parler des gens comme elle voulait et elle le faisait à qui voulait l'entendre. Parfois, les immigrants, par peur du rejet, suivent certains collègues dans ce genre de délire, afin de se faire accepter ou respecter. Mais, cela n'a jamais été mon cas, car j'essaie de respecter ce que j'ai appris dans ma formation en enseignement. Aussi, mes valeurs ne me demandent pas de dénigrer

les autres. J'aime plutôt militer pour la cohésion. C'est agréable d'entendre ce qui est positif. Lorsque c'est négatif, on n'a pas envie d'y participer si on a moindrement un brin de respect pour l'autre.

En tant qu'enseignants, nous avons l'obligation de garder le secret professionnel, de protéger la vie privée de nos élèves et celle de nos collègues. En ce sens que :

L'article 5 de la Charte de la protection des renseignements personnels à l'école reconnaît à toute personne le droit au respect de sa vie privée. La reconnaissance de ce droit impose à toute personne physique ou morale une obligation générale de discréetion, qu'elle soit tenue ou non au secret professionnel. Il faut inclure dans la vie privée d'une personne, sa vie familiale, sa vie amoureuse, sa santé, ses loisirs, ses ressources, son image, sa réputation, etc. (Gouvernement du Québec, 1994).

Aujourd'hui encore, lorsque je suis face à un ou une collègue qui veut dénigrer les autres, je m'éloigne à l'instant pour garder ma joie de vivre et mon professionnalisme. Parfois, je reprends le collègue en lui disant qu'il est mieux de voir du bon en chaque être humain. Cela me permet aussi de continuer à voir les autres comme des êtres humains et non comme les autres veulent que je les voie. Nous avons tous des défauts et des atouts.

3.1.3 L'HUMILITÉ COMME SOURCE DE STRATÉGIE GAGNANTE EN ENSEIGNEMENT

On peut facilement décrocher si on n'est pas professionnelle. Cela demande la connaissance de ce qu'exige la profession. Alors que je venais de commencer les suppléances en 2019, j'avais remplacé un enseignant en éducation physique. Je n'avais pas encore la connaissance professionnelle que j'ai actuellement. Ainsi donc, par manque de connaissances, j'ai demandé aux élèves de jouer au ballon chasseur. Cependant, les filles devaient jouer contre les garçons. Pour moi, c'était banal, mais un élève m'avait alors dit : « Non, madame ! Je ne suis pas féministe ! Je pense que ce n'est pas une bonne idée. Je ne veux plus vivre ce que j'ai vécu à l'école primaire. Mes camarades filles ne

m'acceptaient jamais dans leurs équipes. Ce qui serait intéressant, madame, c'est de choisir deux capitaines qui vont délibérément choisir les membres de leurs équipes.» L'intervention d'Alice m'a fait réfléchir sur le champ. Je trouvais qu'elle avait été très brillante. En toute humilité, je lui ai donné raison et ça s'est passé comme elle me l'avait suggéré. Je pense que l'humilité est un moyen, une vertu qui m'aide beaucoup dans ma profession. Le fait de l'avoir employée dans cette situation m'a aidée à éviter la discrimination chez mes élèves. Cela a aussi permis à ce que je garde ma face devant mes élèves, car si j'avais fermé la porte à la suggestion de l'élève qui vivait déjà un mal-être, j'aurais été discriminée par l'élève, puisque ce sont de tels petits moments qui nous permettent de créer des liens forts avec eux. De plus, cela aurait désorganisé mon cours, rendant ainsi la gestion de classe difficile. Grâce à cette intervention de l'élève, j'ai pu réviser mes cours sur l'inclusion en milieu scolaire, car son intervention méritait une introspection. Concernant l'humilité, il faut également noter qu'en tant qu'enseignant, on ne peut pas toujours tout savoir. Dire qu'on sait tout, c'est être très prétentieux. En revanche, un enseignant doit maîtriser sa matière. Cependant, il peut arriver qu'il ait de la confusion lorsque nous enseignons certaines notions. La validation de celles-ci auprès des collègues ou encore auprès des outils mis à notre disposition demeure un réel atout pour nous dépanner de la situation. Il en est de même lorsque je vis une situation particulière dans ma classe ou une situation particulière avec mon élève. Le recours à l'aide auprès des collègues et des professionnels est un réel atout. L'orgueil peut détruire des vies, mais l'humilité peut les restaurer, car elle cherche avant tout ce qui est meilleur.

3.1.4 LA DÉTERMINATION ET LA PASSION POUR L'ENSEIGNEMENT ET POUR MES ÉLÈVES

En tant qu'immigrante, au début de ma carrière, j'ai souvent été très préoccupée par ce que les collègues pensaient de moi, puisque dans certaines écoles où j'étais, j'avais du mal à être intégrée à cause des multiples préjugés et stéréotypes énoncés à l'égard des personnes de ma couleur de peau. Si je n'avais pas aimé l'enseignement, j'aurais décroché.

En revanche, la détermination, l'amour de l'enseignement et les magnifiques collègues que j'ai rencontrés m'ont toujours poussée à me surpasser. Il est donc important de créer un environnement de travail qui favorise à la fois l'innovation et la sécurité psychologique pour améliorer la performance globale (Baer et Frese, 2003) Pour me surpasser des attitudes des collègues négatifs, je ne répondais jamais aux attaques. Je suis toujours restée gentille envers tout le monde, même si je souffrais en dedans. Les personnes qui sentent leur légitimité remise en question se sentent plus jugées et craignent de porter préjudice à leur réputation (Moingeon et Edmondson, 1998). Cependant, j'ai appris à mettre des limites avec mes élèves, même si avec eux, j'avais une belle relation. Par exemple, si un élève m'appelle singe, je lui rappelle que nous venons d'un même descendant, le singe. Je lui demande également de consulter la théorie de Darwin (1859). Dans mon matériel scolaire, j'ai toujours un CD qui comporte un documentaire qui renseigne les élèves sur l'évolution de l'espèce humaine. C'est une technique d'intervention. Gendreau (1968, cité dans Unipsed.net, 2025) définit la technique d'intervention comme « des moyens pouvant mettre en relation le jeune avec lui-même, avec les autres, avec la réalité extérieure et avec la personne de l'éducateur ». L'utilisation du document sur l'évolution de l'espèce est très gagnante, car les élèves qui veulent me mépriser au sujet de ma différence, comprennent après le visionnage que peu importe notre couleur de peau, on proviendrait tous de la même racine. C'est de cette façon que j'ai appris à éradiquer le racisme que je subis des élèves. D'habitude, l'élève en question se replace et devient mon défenseur. (Gendreau, 2001 ; Renou, 2005) pensent, de ce fait, que les techniques d'intervention permettent de favoriser la participation de l'individu au programme et à l'intervention en visant principalement la gestion des comportements. Massé, Desbiens et Lanaris (2006) soulignent que l'intervention est utilisée afin de « prévenir certains comportements ou pour résoudre des situations problématiques » (p.157). En d'autres mots, c'est une intervention concrète ayant pour but de permettre à l'enseignant de « garder le contrôle de sa classe, de fournir de l'aide aux élèves sans pour autant prendre une attitude coercitive » (p.160).

Le fait de parler de mon cursus scolaire et de certains aspects de mon vécu à mes élèves et à mes collègues leur permet de retravailler leur biais cognitif. Selon Ferguson (2005) « L'attachement à l'école est plus fort chez les élèves qui sentent qu'ils ont une place dans le monde ; ils arrivent mieux à trouver la façon de s'y intégrer. » (p.7). D'habitude, la reconstruction de la pensée se met souvent en marche, puisque leur attitude change envers la personne, et même celle des parents aussi. Pour la petite histoire, je me rappelle qu'un parent avait paniqué pour son enfant lorsqu'elle avait su que ce serait une Africaine qui donnerait le cours d'Histoire à son enfant. Je ne le savais pas, mais c'est le parent en question qui me l'a raconté, et ce, lors du gala organisé par l'école. Lorsqu'elle m'a vue, elle est venue vers moi, et m'a fait savoir qu'elle était très contente de savoir que j'enseigne la ligne du temps, et donne de bons devoirs à son enfant. Elle m'a dit qu'elle regardait le cahier de son enfant et qu'elle était très satisfaite de voir le beau travail que je faisais avec son enfant, y compris avec tous les élèves, car elle était heureuse de savoir que sa fille apprenait bien. Par la suite, elle m'a avoué qu'au départ, elle avait des doutes sur la qualité d'enseignement que je donnerais à sa fille. Cependant, lorsqu'elle a su, par sa fille, que j'étais spécialisée en histoire, que j'avais fait des études en enseignement du français, avais déjà un vécu en enseignement au Canada, cela l'a beaucoup apaisée. Ce n'était pas la première fois que je vivais une telle situation. Je sais que même les enseignants québécois peuvent être confrontés à cette situation, mais en tant qu'immigrante de couleur brune, c'est encore pire.

De ce qui précède, il convient de dire que les cours en éthique professionnelle et en déontologie en enseignement que j'ai suivis au cours de ma formation enseignante ont été très bénéfiques dans mon parcours enseignant, car ils viennent présenter le portrait du comportement que le professionnel doit adopter envers les élèves dans le système éducatif québécois. À cela, s'ajoute mon savoir, mon savoir-être et mon savoir-faire qui se résument dans l'humilité, la persévérance ou la détermination, l'humanisme, ainsi que la sociabilité. Tous ces éléments mis en ensemble m'ont aidée à ne pas décrocher.

3.2 CONSTRUIRE UNE RELATION INTERCULTURELLE VIABLE QUI FAVORISE LES APPRENTISSAGES AVEC LES ÉLÈVES ET L'ESPRIT D'ÉQUIPE ENTRE COLLÈGUES

Dans le deuxième objectif, j'avais envisagé de construire un bon climat interculturel qui me permettrait de créer une ambiance qui favoriserait les apprentissages et m'aiderait à trouver ma place au sein de l'équipe-école aussi. En fait, l'an dernier, j'avais prévu de jouer au soccer avec mes élèves de secondaire 1, faire de la cuisine africaine avec mon autre groupe d'élèves de secondaire 2, fêter mon anniversaire avec des collègues.

Lorsqu'on vient d'un milieu différent, il est souvent difficile de s'acclimater à ce que notre « **Nouveau Monde** » nous offre. Il est aussi difficile pour les personnes qui vivent dans notre « **Nouveau Monde** » de comprendre la réalité qui s'impose vraiment à nous, ainsi que les changements drastiques auxquelles on doit faire face, si ces personnes n'ont jamais appris les habitants d'autres pays. Même s'ils les ont déjà appris, parfois, le biais cognitif fait en sorte qu'ils se confortent dans leur façon de penser. Être immigrant africain et être enseignant au Québec, constitue un réel défi que l'on ne peut nier lorsqu'on a vécu l'expérience. Si cela prend une connaissance de la matière et des pédagogies du milieu pour obtenir une vie professionnelle épanouie en enseignement, cela implique aussi l'intégration d'une relation interculturelle pour être sécurisé, surtout dans un territoire sur lequel la diversité est très présente et encouragée, mais pas réellement pratiquée. Un biais cognitif est une forme de pensée qui dévie de la pensée rationnelle et qui a tendance à être systématiquement utilisée dans certaines situations (Psychomedia, 2024). Plusieurs fois, j'ai entendu certains collègues dire : « si les immigrants ne se sentent pas bien au Québec, ils n'ont qu'à retourner chez eux. Nous, on est bien ici. » Toutes les fois que j'entends ces paroles, je me sens outrée, car on ne peut prétendre vivre dans la diversité et réfuter complètement l'autre dans tout ce qu'il possède comme histoire ou identité. Comment comprendre qu'arriver au Québec à 30 ans de vie, je puisse entièrement acquérir ce que j'ai reçu du Québec et réfuter ce que j'ai obtenu de la culture africaine depuis temps ?

C'est impossible, car je fais la symbiose des différentes cultures pour trouver mon équilibre. Même si on essayait de force de me soustraire de ma culture africaine, elle demeurerait toujours en moi, puisque 30 ans de vie en Afrique ne représentent pas un an de vie. Je pense que loin de voir la diversité comme une force, certains en sont dégoûtés du fait que certaines pseudo-idéologies actuelles semblent mettre beaucoup d'accent sur la diversité et ses maux et non sur les bienfaits que celle-ci peut procurer. Cela fait des années que je travaille au Québec. Partout où je suis passée, j'ai toujours apporté ma couleur, que j'ai toujours mixée celle-ci avec celle du Québec. Cela a toujours été un succès. Par exemple, dans le communautaire où j'ai travaillé, ce que les bénévoles appréciaient le plus, c'était le fait que je ne considérais pas la personne humaine comme un simple numéro. Aujourd'hui encore, ces personnes ainées sont restées attachées à ma personne, même si je ne travaille plus dans l'organisme. Aussi, mes collègues du communautaire sont des amis que je considère beaucoup, car ils ont tous su comment travailler ensemble en intégrant l'interculturalisme.

La construction d'un climat interculturel véritable a été mon combat depuis que j'enseigne. Cela n'a pas été facile, mais cette préoccupation m'a toujours tenue à cœur, puisqu'on ne peut prétendre s'épanouir dans un milieu en réfutant qui nous sommes, et en réfutant également ce que le gouvernement québécois a légalement instauré en matière d'interculturalisme. Dans les écoles de la Mauricie où j'ai travaillé, que ce soit à l'école primaire ou à l'école secondaire, les élèves n'ont jamais eu du mal à pratiquer l'interculturalisme avec moi. Ceux qui avaient souvent du mal à embarquer sont les collègues. D'ailleurs, lorsque j'enseignais au primaire, dans mes classes de 1^{re}, 2^e, 3^e, 4^e, 5^e et 6^e années où j'étais complément de tâche en univers social, français, sciences et technologies, éthique et culture religieuse, si je réalisais que mes élèves étaient fatigués, je mettais une musique africaine pour les motiver. Je dansais avec eux. C'était la joie totale. Après cinq minutes de danse, mes cocos se remettaient au travail et faisaient bien leur tâche. Parfois, ils réclamaient cela.

Au secondaire, lorsque j'ai remplacé une de mes collègues l'an dernier, en me présentant aux élèves de 1^{re} et 2^e année secondaire, j'ai mentionné que le soccer était mon sport favori, puisque venant d'un pays où on aime le pratiquer et vu le palmarès du Cameroun dans ledit sport, dans les années 90 et 2000 (Eurosport, 2024). Les élèves dont l'option sportive était le soccer m'ont tout de suite invitée à faire un match avec eux. Je leur avais promis de réaliser leur vœu en fin d'année, et je l'ai fait. Le fait qu'ils voient que nous avions les mêmes intérêts facilitait les apprentissages, en ce sens que les leaders qui semblaient négatifs avec l'autre enseignante que je remplaçais étaient subitement devenus positifs. Par exemple, lorsque que je donnais mon cours, et que certains élèves voulaient déranger, ce sont mes joueurs de soccer qui disaient à leurs camarades de ne pas déranger les autres ni madame Paulette. Cela me facilitait tellement la tâche et favorisait un bon climat d'apprentissage. Les collègues, surpris, me demandaient parfois ce que j'ai donné aux élèves pour qu'ils deviennent si dociles, puisqu'avant, c'était très difficile avec ce groupe, à tel point que les enseignants déclinaient l'offre de remplacement dans ledit groupe. Certains s'amusaient à dire que j'ai fait du vaudou aux élèves. Ce n'était qu'une blague. Je sais distinguer ce qui semble discriminatoire ou raciste de ce qui est une blague.

3.2.1 ACTIVITÉ DE SOCCER AVEC MES ÉLÈVES À L'ÉCOLE SECONDAIRE DES CHUTES

Pour réaliser le rêve que j'avais promis à mes élèves, un jour, à la fin de l'un de mon cours, au mois de mai 2024, j'ai demandé aux élèves qui devaient jouer de prendre quelques minutes avec moi pour planifier l'activité. Ensemble, nous avons choisi le jour de l'activité et le moment pendant lequel cela aura lieu, nous avons également parlé du nombre de joueurs dont nous avions besoin, ainsi que du code vestimentaire de chaque équipe, puisque nous devrions constituer deux équipes. La journée suivante, comme discuté, nous avons contacté la chargée de soccer de l'école qui nous a rassuré que le terrain de soccer sera réservé pour notre activité. Elle nous a par ailleurs fourni des ballons

et s'est chargée de nous trouver un arbitre de 3^e secondaire. La première équipe était constituée de dix élèves de 1^{re} secondaire, tous venant de ma classe, y compris moi. La deuxième équipe, quant à elle, comportait 8 élèves de 1^{re} secondaire, venant d'une autre classe et 2 élèves de 2^e secondaire, car on avait pensé qu'il fallait aller voir d'autres groupes où il y a des joueurs de soccer, afin de bien constituer notre équipe. Nous étions 22 joueurs en tout, donc, 11 contre 11, comme le stipule la règle du soccer en ce sens (Association des clubs du soccer des sommets, 2025). Nous étions vêtus différemment. L'équipe à laquelle j'appartenais devait porter le haut rouge et celle adverse, le haut blanc, mais tous avec la couleur du short que nous désirions. Nous avions également prévu de mettre des chaussures à crampons, car cela adhère au terrain de soccer que nous avons à l'école.

À la veille de l'activité, j'ai fait un rappel aux élèves concernés. Le jour de l'activité, nous avions tout ce qu'il fallait pour jouer et tout le monde était présent, y compris l'arbitre. Quelques élèves étaient là pour nous soutenir, bien que je n'aie pas demandé cela, car ce que je privilégiais, c'était d'éprouver du plaisir avec mes élèves de soccer. Je ne voulais pas obliger les autres élèves à perdre leur temps de dîner, car nous avons commencé l'activité à 12 h 15 et l'avions terminée à 12 h 50. Nous avions presté sur le terrain de soccer de l'école, et ce, pendant 35 minutes. C'était un magnifique moment que j'ai vécu avec mes élèves. Ils étaient tous contents. Et on a tous été satisfaits du beau moment passé ensemble. Après cette activité, les élèves ont manifesté le désir de multiplier de telles occasions. Chose que j'ai approuvée, car on peut, à partir d'un intérêt extrinsèque, motiver un élève dans ses apprentissages. Les 22 élèves, y compris l'arbitre, ont tellement apprécié le temps passé en groupe, même les quelque sept élèves filles qui étaient venues nous soutenir. Quelques petites questions m'ont permis de valider l'importance que les élèves ont accordée à cette activité.

Deux jours après l'activité, j'ai interviewé les élèves afin de recueillir (à l'aide des questions préalablement faites), leurs impressions. J'ai procédé par équipe, mais

séparément tout en indiquant à mes élèves de 1^{re} secondaire de ne pas dire aux autres élèves qu'ils seront interrogés eux aussi. Pour que cela me facilite la tâche, je me suis entretenue avec les élèves en prenant deux midis. Le premier midi était dédié à mes élèves qui pouvaient alors se présenter dans notre local de cours avec leur dîner, afin que je puisse faire le retour de l'activité. Donc, en profitant d'un bon dîner, ensemble, j'ai pu recueillir leurs réponses. Avec les autres groupes, j'ai procédé de la même façon pour récolter mes informations. Chaque équipe savait qu'elle dinerait avec moi, et qu'à tour de rôle, nous parlerions de soccer, mais ne savait pas que ce serait pour le retour.

3.2.2 ACTIVITÉ DE CUISINE AFRICAINE AVEC LES ÉLÈVES À L'ÉCOLE SECONDAIRE DES CHUTES (SECONDAIRE 2, GROUPE PASSERELLE)

En ce qui concerne mes élèves de 2^e secondaire (passerelle) à qui j'enseignais l'histoire et la géographie, un budget a été donné par l'école, afin de faire notre activité de cuisine, car bien avant la réalisation du projet, j'avais manifesté le désir de faire une telle activité à ma direction, ainsi qu'aux parents d'élèves qui m'ont donné leur aval. Lorsque je me suis présentée à ces élèves, la première chose qu'ils m'ont demandée était de leur faire de la nourriture africaine. Je leur ai promis que je réaliserais cela à la fin de l'année scolaire comme une récompense. Je n'avais pas de groupe facile. D'ailleurs, mon collègue débordé par celui-ci avait lâché ledit groupe. Au cours de l'année scolaire, le fait que mon groupe était au courant qu'il réaliseraient une telle activité de ce genre, leur donnait de la motivation. J'avais émis des démarches à la direction pour effectuer ledit projet. Le projet a été réalisé dans la cuisine de l'école. Nous avons cuisiné le foufou et la sauce graine tant réclamés par les élèves. Les élèves étaient très contents de manger, ce qui pour eux, était un rêve,

car il voyait seulement ce genre de repas être dégusté sur TikTok. Cette année, ces élèves sont en 3^e secondaire et se souviennent encore de cette activité qui, bien que culturel, était une source d'apprentissage pour leur développement personnel et pour leur motivation. J'avais fait un petit questionnaire afin de récolter leurs impressions au sujet de l'activité.

Lors d'un cours, j'ai pris 25 minutes pour passer mon questionnaire, et ce verbalement. Chaque élève était interrogé et devait justifier sa réponse. Devant le nom de chaque élève, je notais les informations recueillies. Après avoir eu toutes les réponses, j'ai fait la compilation.

3.2.3 L'ACTIVITÉ CULTURELLE AVEC MES COLLÈGUES DE VAL-MAURICIE À MON DOMICILE

En ce qui concerne les collègues, je dirais que dans certaines écoles où j'ai travaillé, j'avais demandé si je pouvais leur faire vivre une activité venant de mon pays d'origine, mais ma suggestion a toujours été déclinée. Une fois, une collègue m'a fait savoir gentiment qu'au Québec, on ne meurt pas de faim. Donc, il serait mieux que j'oublie l'idée d'un partage interculturel avec une activité gastronomique, puisque les collègues ne viendront vraiment pas à l'activité. En revanche, dans une autre école, mon offre a été acceptée. À la fin de l'année, j'ai invité quelques-uns de mes collègues (12 collègues hommes et femmes, tous Québécois) à venir partager avec moi, un repas à mon domicile, tout en leur expliquant que dans ma culture africaine, les collègues constituent aussi une famille. De plus, avec les règles serrées de la covid-19, plusieurs ne pouvaient pas se retrouver et étaient déprimés. Cependant, l'assouplissement des règles permettait fortement que l'on rattrape le temps et se ressource également psychologiquement et fraternellement. Sur 13 collègues invités, 12 ont répondu à l'appel. Grande avait été ma surprise de les voir honorés au rendez-vous. De plus, je leur avais dit de ne rien apporter, car leur présence

était déjà assez. Je leur ai expliqué qu'au Cameroun, en Afrique, l'invité est un roi. Nous avons passé un excellent moment qui a commencé à 16 heures et s'est soldé à deux heures du matin. Lors de cette soirée, j'ai appris d'autres blagues québécoises, d'autres anecdotes québécoises, et mes collègues ont aussi savouré, pour leur première fois, la gastronomie camerounaise, et ont appris sur l'histoire du Cameroun, à travers certaines anecdotes et expressions drôles que j'employais. J'avais pris le soin de faire un paquet de restants de nourriture à chacun, et ce, comme on le fait en Afrique. Mon époux est Québécois. Il était présent et était tellement content de me voir heureuse avec mes collègues. Oui, j'avais souvent eu du bon temps avec mes collègues dans le communautaire, mais dans le monde de l'enseignement, depuis que j'y travaillais, je trouvais que c'était différent. C'était comme si tout le monde se suffisait. Le fait de me retrouver avec des collègues ouverts m'avait vraiment sécurisée et m'avait donné la hargne de multiplier de tels événements, puisque j'avais pris le temps de faire un retour sur l'activité à l'aide des questions que j'ai posées à chaque collègue en utilisant Facebook. Nous étions en vacances, alors le seul moyen de faire mon suivi de façon efficace était de les contacter via le réseau social que j'ai utilisé pour les inviter.

3.2.4 L'ACTIVITÉ CULTURELLE CAMEROUNAISE À L'ÉCOLE SECONDAIRE DES CHUTES

J'ai eu la chance de répéter la même action durant l'année scolaire 2023-2024, et ce, dans une autre école. En Afrique, la famille est très large. Il n'y a pas que la famille nucléaire. Mes collègues sont ma famille et j'ai le droit de partager mes moments de joie avec eux si je le désire aussi, pourvu que ma famille nucléaire soit sécurisée, c'est-à-dire, ait son moment avec moi, car elle est prioritaire. L'an passé, je faisais partie du comité social, parce qu'on ne peut prétendre vivre l'interculturel dans un milieu sans s'y impliquer. Alors, j'ai demandé au comité si je pouvais faire ma fête avec les collègues de l'école à l'école. Je leur ai expliqué qu'étant une famille, cela me plairait énormément de fêter cette fois avec eux, sans oublier le fait que je fêterai d'abord avec ma famille nucléaire. En

revanche, lorsque j'ai partagé l'idée à d'autres collègues, ils trouvaient cela étrange et certains m'avaient littéralement dit qu'ils ne seraient pas là, car ils ont des familles qui les attendent pour souper à la maison. Je trouvais leurs réponses intéressantes, mais j'étais un peu scandalisée, parce qu'on travaille tellement fort et avions aussi besoin de vivre des moments fraternels. D'un autre côté, d'autres collègues étaient assurément contents de vivre une fête à la camerounaise. En fin de compte, les jours suivants, j'ai demandé au comité social de changer la formule. Cela tombait bien, car avant, le comité social m'avait convaincu de ne pas sortir les sous de ma poche, et m'avait expliqué qu'au Québec, culturellement parlant, les gens éprouvent du plaisir à participer lors des activités. Je le savais, mais vu que c'était lié à ma fête, cela me dérangeait beaucoup, et je m'obstinais vraiment à le faire, car en Afrique, lorsqu'on organise sa fête, on ne fait pas payer les participants. Donc tout venait à pic. Ainsi donc, au lieu que ce soit un rassemblement pour ma fête, on va faire cela comme une soirée culturelle camerounaise. Le but étant d'attirer le plus de monde, de briser les obstacles pouvant contrer la réalisation du rassemblement fraternel que j'envisageais d'organiser. Je leur ai précisé que je tenais réellement à passer un excellent moment de communion fraternel avec les collègues, car c'est grâce à ces moments qu'on peut aussi connaître les autres. Je trouvais que nous avions une belle équipe et vivre un moment interculturel avec mes nouveaux collègues était important pour moi, puisque cela leur permettait en même temps de briser les barrières, les préjugés et autres. Lorsque j'ai opté pour la soirée camerounaise, le comité a acquiescé et m'a demandé d'écrire un mot pour inviter les collègues. Chose que j'ai faite avec joie. La présidente du comité qui est en même temps ma collègue, a demandé à la secrétaire de faire les invitations qu'elle a pris le soin d'insérer dans les casiers de tous les employés de l'école. L'école avait 85 employés. Sur l'invitation, se trouvaient toutes les informations que les collègues devaient savoir : but de l'invitation, la date et l'heure, les trois cases sur lesquelles chaque participant devait cocher l'énoncé qui reflétait son choix, ainsi que la date de fin des inscriptions à l'activité. Ces informations me laissaient le temps de bien faire mon menu. Si le participant cochait la case 1, il participait à l'activité en incluant un montant de 10 \$ s'il était membre du comité social ou celui de 20 \$, s'il ne l'était pas. La

case trois concernait les personnes qui ne participeraient pas pour une raison quelconque. Environ une semaine avant la rencontre, j'avais présenté le menu aux collègues. Nous avons un site Facebook sur lequel nous avons l'habitude d'échanger. Alors, c'était plus facile pour moi de présenter mon menu. Aussi, il fallait savoir qui d'entre les participants pourraient avoir des allergies. Une seule personne avait des allergies que j'ai tenues en compte. Comme je tenais à faire vivre à mes collègues un moment interculturel marquant, j'ai demandé à un collègue musicien s'il était prêt à m'accompagner avec sa guitare, car je voulais faire vivre des chansons camerounaises aux participants. Il a accepté de m'accompagner dans cette aventure. Je lui avais envoyé des chansons et nous avons répété ensemble, et ce, trois fois. Une semaine avant, je savais déjà que nous étions 26 participants. À moins de quatre jours de la soirée, d'autres personnes se sont ajoutées. Donc, nous étions 36 participants au total. Ceux qui ne pouvaient y être pour une quelconque raison se sont excusés. Il faut dire que dans cette école, on a l'habitude de faire du social les jeudis, mais j'avais placé mon événement le vendredi. Donc, sur 85 employés, 36 étaient présents, y compris les membres de la direction.

Tous les participants ont répondu volontairement aux questions, et ce, sans autre forme de motivation que le souvenir de la soirée culturelle. Le questionnaire a été préparé, et leur a été présenté une semaine après l'événement. L'objectif étant de leur donner le temps de voir ce qu'il y aurait à améliorer, car parfois sous le coup de l'excitation, il nous arrive parfois de ne pas donner des réponses justes. Chaque collègue a été interrogé discrètement. En outre, je leur demandais de ne pas communiquer les questions aux autres collègues, afin que les réponses des uns et des autres n'influencent pas les résultats. L'interview prenait deux à trois minutes maximums. J'ai pris trois journées pour récolter les données, puisque l'horaire de certains collègues ne concordait pas toujours avec le mien.

CHAPITRE 4

RÉSULTATS ET DISCUSSION

4.1 RÉSULTATS

Tableau 1 : *l'activité de soccer*

Questions		Fréquence	Pourcentage	Justifications variées
1. Avez-vous aimé jouer au soccer avec moi ? Si oui, pourquoi ? Et sinon pourquoi ?	Oui	23 P	100 %	C'était drôle, gratifiant et très intéressant de voir une prof de français dans un autre contexte.
	Non	0 P	0 %	RAS
2. Est-ce que votre perception des enseignants de français a changé ? Si oui, pourquoi ? Sinon pourquoi ?	Oui	10 P	43,47 %	Depuis qu'on a su qu'on jouait avec vous, on a commencé à trouver le cours de français intéressant (mes élèves), même si c'était parfois difficile de faire nos devoirs, on s'appliquait.
	Non	13 P	56,52 %	Manque d'occasions de vivre cela avec leurs enseignants de français, mais on est content de l'avoir vécu avec vous (sec.1 et 2, 3)
3. Voudriez-vous que l'on répète cela l'an prochain ? Si oui, pourquoi ? Sinon pourquoi ?	Oui	23 P	100 %	Ce serait bien que les autres enseignants de français jouent aussi.
	Non	0 P	0 %	RAS

À travers les données de l'activité de soccer avec mes élèves de première année secondaire, on peut réaliser que tous les participants ont apprécié l'activité, car les résultats des questions 1 et 3 le démontrent à suffisance. On peut également voir que cette activité a eu un impact sur les apprentissages de mes élèves (dix participants) de première année secondaire, puisque le fait de savoir qu'il aurait une telle récompense avec leur enseignante était une source de motivation extrinsèque. On peut donc réaliser que tous mes élèves ont positivement répondu à la question 2. En revanche, les élèves des autres classes (13 participants) ont négativement répondu à cette question, vu qu'ils n'ont pas connu d'occasions leur permettant de se motiver en français. Ils ont quand même mentionné qu'ils étaient contents de vivre un tel moment avec une autre enseignante de français.

Bref, ce tableau démontre que tout comme d'autres activités, les activités interculturelles auraient un réel impact sur la motivation scolaire des élèves et permettraient l'ouverture d'esprit.

Tableau 2 : activité de cuisine africaine secondaire 2, groupe passerelle

Questions		Fréquence	Pourcentage	Justifications variées
1. Avez-vous aimé le fofou sauce graine ? Si oui, pourquoi ? Et sinon pourquoi ?	Oui	18 P G.F.	95%	Découverte, goûteux
	Non	1 P F.	5%	Peur de l'inconnu
2. Êtes-vous satisfait d'avoir goûté au fofou sauce graine ? Si oui, pourquoi ? Sinon pourquoi ?	Oui	18 P G.F.	95%	RAS
	Non	1 P F.	5%	RAS
3. Est-ce que cette activité a influencé votre réussite en histoire-géo ? Si oui, pourquoi ? Sinon pourquoi ?	Oui	18 P G.F.	95 %	Madame, on a beaucoup travaillé pour avoir notre activité de cuisine.
	Non	1 P F.	5%	Je suis toujours motivée même lorsqu'il n'y a pas de récompense.
Voudriez-vous qu'on fasse la même activité l'an prochain ?	Oui	18 P G.F.	95%	RAS
	Non	1 P F.	5%	Mais si on cuisine la poutine, je mangerai.

Ce tableau révèle que plusieurs élèves ont besoin de motivation extrinsèque pour étudier. Le fait de savoir qu'ils goûteraient à une nourriture africaine convoitée par eux depuis longtemps, leur a permis de se mettre au travail, afin d'obtenir la récompense désirée. Par ailleurs, il est important de mentionner que sur 19 élèves, une seule seulement est intrinsèquement motivée, car avec ou sans activité, elle se met en action. Si les 18 participants (garçons et filles) ont eu le désir de vivre une activité de cuisine africaine, il faut dire qu'une élève, cependant, ne l'a pas apprécié à cause de la peur de l'inconnu. En revanche, elle serait prête à participer si la prochaine fois, on fait une activité de cuisine où on intégrerait un repas québécois. Par exemple : la poutine qu'elle connaît si bien.

Bref, ce tableau a une corrélation avec le premier (tableau 1), car la planification d'une telle activité procure de la motivation. Il démontre également que tout comme d'autres

activités, les activités interculturelles auraient un réel impact sur la motivation scolaire des élèves et permettraient l'ouverture d'esprit.

Tableau 3 : de l'activité culturelle avec des collègues de Val-Mauricie

Questions		Fréquence	Pourcentage	Justification
1. Avez-vous aimé la soirée culturelle camerounaise ? Si oui, pourquoi ? Et sinon pourquoi ?	Oui	12 P H, F	100 %	Beaux échanges historiques et interculturels ; bonne gastronomie.
	Non		0 %	RAS
2. Avant cette soirée culturelle camerounaise entre collègues, avez-vous déjà assisté à une soirée similaire avec d'autres, africains ? Si oui, pourquoi ? Sinon pourquoi ?	Oui	0 P	0 %	RAS
	Non	12 P H, F	100 %	Manque d'occasions
3. Voudriez-vous que l'on répète la soirée l'an prochain ?	Oui	12 P H, F	100 %	Moment paisible et de fous rires. En revanche, désire m'apporter de l'aide à la cuisine en apportant, eux aussi, des présents.
	Non	0 P	0 %	RAS
4. Aviez-vous des stéréotypes face à la nourriture ou à la soirée ?	Oui	3P H.F	25 %	Peur de l'inconnu
	Non	9 P H.F.	75 %	Désir de découvrir, curiosité

À la question 1, tous les 12 participants (homme et femmes) ont affirmé qu'ils ont aimé la soirée à cause des échanges interculturels qui y ont eu lieu, sans oublier la découverte gastronomique aussi. À la question 2, tous les participants ont répondu négativement, car il n'avait jamais connu une telle soirée à cause du manque d'occasions. Les collègues ont tous manifesté le désir de reproduire une telle soirée, arguant que c'était un excellent moment de fous rires. En revanche, ils ont pensé qu'il serait mieux qu'ils m'aident à la cuisine, car j'ai tout apprêté toute seule, et cela peut être très épuisant. À la question 4, trois participants (homme et femmes) ont souligné que la peur de l'inconnu n'a pas facilité leur décision, car le fait de penser qu'ils mangeraient de la nourriture africaine, était un peu déstabilisant pour eux. Les neuf autres participants (hommes et femmes) étaient plutôt contents de découvrir d'autres saveurs. Les résultats de ce tableau démontrent clairement que les collègues de Val-Mauricie ont apprécié la soirée, car c'était un bon moment de

découverte et d'échange interculturel. Cependant, le manque d'occasion de découvrir d'autres cultures et la peur de l'inconnu pourrait être un frein à la découverte de l'autre.

Tableau 4 : Activité culturelle camerounaise école secondaire des Chutes

Questions		Fréquence	Pourcentage	Justifications variées des différents participants
Avez-vous aimé la soirée culturelle camerounaise ?	Oui	36 P H, F	100 %	Beaux échanges historiques et interculturels ; bonne gastronomie.
Si oui, pourquoi ? Et sinon pourquoi ?	Non		0 %	RAS
Avant cette soirée culturelle camerounaise entre collègues, avez-vous déjà assisté à une soirée similaire avec d'autres africains ? Si oui, pourquoi ? Sinon pourquoi ?	Oui	2 P H, F	5,50 %	Liens familiaux avec des personnes d'origine africaine et mexicaine.
	Non	36 P H, F	94,50 %	Manque d'occasions
Avant cette soirée, avez-vous eu des préjugés même si vous saviez que vous prendriez part à la soirée ? Si oui, Pourquoi ? Sinon, pourquoi ?	Oui	34 P H, F	94,50 %	Influence des médias sur les règles d'hygiène d'autres pays ; sentiment d'insécurité, peur de l'inconnu.
	Non	2 P H, F	5,50 %	Liens familiaux avec des personnes d'origine africaine.
Êtes-vous prêts à revivre une autre soirée culturelle du même genre ? Pourquoi ?	Oui	36 H.F	100 %	Sécurité, gastronomie délicieuse, moment agréable et coloré
	Non	0 P H.F.	0 %	RAS
Souhaiteriez-vous que l'on fasse la soirée culturelle autrement, pour qu'elle soit plus belle ? Pourquoi ?	Oui	11 H.F	30,56%	Nouvelle formule, intégration d'éléments d'autres cultures.
	Non	25 H.F	69,44 %	Tout était parfait. La formule devrait être maintenue, si jamais on le refait.
Pensez-vous que cette soirée vous a permis de mieux me connaître ? pourquoi ?	Oui	36 H.F	100 %	Réaffirmation mon humanisme, de mon zèle et de ma générosité, ainsi que mon sens de l'innovation en équipe.
	Non	0 P H.F.	0 %	RAS

Les données du tableau 4 démontrent qu'à la question 1, tous les participants ont répondu positivement en arguant que l'activité était une innovation, et qu'elle a permis de découvrir une autre gastronomie et un autre style musical. D'autres ont dit que la soirée était épurée et très conviviale. À la question 2, seuls deux collègues avaient déjà assisté à des soirées similaires, vu les liens familiaux qu'ils entretiennent avec des africains. La question 3 quant à elle, vient relever que 34 participants, à cause de l'influence des médias sur l'hygiène alimentaire des africains et la peur de l'inconnu, éprouvaient de l'insécurité, même s'ils savaient qu'ils participeraient à la soirée. En revanche, les deux autres participants, tous québécois de souche, n'éprouvaient aucune crainte, grâce aux liens

familiaux avec des personnes venant d'Afrique. Les résultats de la question 4 démontrent que tous les participants sont prêts à vivre une autre soirée culturelle camerounaise, à cause du lien établi, de la sécurité alimentaire, la bonne gastronomie, et le désir de vivre un moment agréable et coloré. Par ailleurs, à la question 5, 11 participants ont sollicité l'intégration d'autres éléments dans la soirée. Par exemple, ils aimeraient qu'il y ait l'intégration des éléments d'autres cultures pour vivre une réelle diversité. Les 25 autres participants ont pensé que la formule amorcée était bonne et qu'il fallait la maintenir. La dernière question du tableau m'a permis de réaliser que grâce à mon activité, plusieurs participants ont commencé à cerner ma personnalité, car ils ont réalisé que mon désir était de vivre en communauté et de faire un beau travail d'équipe ensemble. Cette année, je m'apprête à revivre ce beau moment avec mes collègues au mois d'avril, puisque les soirées interculturelles font désormais partie des activités du comité social de l'école.

Ce tableau démontre que la peur de l'inconnu pourrait être paralysante et nous empêcher d'accéder à l'autre. En même temps, il démontre que plusieurs collègues sont ouverts et aimeraient découvrir des moments interculturels pour mieux connaître les collègues immigrants. De plus, l'ouverture d'esprit montre que l'ouverture d'esprit positive, c'est-à-dire qui permet de pérenniser le bon fonctionnement de notre pays, de notre province, est un atout qui pourrait nous communiquer un esprit nationaliste où on vise tous le même objectif, puisque vivant dans un même territoire et connaissant les mêmes réalités.

4.2 DISCUSSION

En ce qui concerne l'activité de soccer, je pense que mes élèves ont vraiment aimé cela. D'ailleurs cette année, je refais la même activité, mais avec un autre groupe. En revanche, cette fois, je vais envoyer un message aux parents pour leur informer de l'activité, car c'est important que le parent soit informé des activités que fait son enfant à l'école. Qui sait ? Peut-être que certains parents pourraient assister à l'activité. Aussi, le fait de limiter seulement l'activité aux garçons est un discriminatoire. Je n'y avais pas pensé, mais dans

l'école, plusieurs filles jouent aussi au soccer. La prochaine fois, je vais mixer les équipes, afin que l'activité ne concerne pas que les garçons. Vu que l'activité stimule les élèves dans leurs apprentissages, il serait probablement important de partager l'idée aux autres collègues afin que les enseignants de français de l'école forment une équipe qui leur permettrait de jouer contre les élèves, mais en incorporant une activité de production écrite avec ladite activité. Chaque enseignant pourra alors, selon son autonomie professionnelle, produire l'activité d'écriture de son choix.

Pour ce qui est de l'activité de la cuisine africaine, pour mettre tous les élèves à l'aise, puisque cette année, je refais la même activité, les élèves sollicitent manger du Ndolet, repas traditionnel camerounais très réputé à l'international. Je prévois également de faire de la poutine avec eux comme repas de dépannage pour ceux qui ne voudront pas manger le repas camerounais sollicité. Je prévois aussi de leur faire une production écrite avec cette activité. Elle portera sur le texte descriptif.

En plus, de la motivation extrinsèque que je leur fais vivre à travers mon activité, l'importance du français dans d'autres sphères.

La rencontre avec mes collègues de Val- Mauricie, chez moi, était excellente, car elle me rappelait la relation que j'avais avec mes collègues en Afrique. Grâce à cette rencontre, plusieurs collègues ont cerné la personne que je suis, et m'ont adoptée. Je les ai aussi adoptés. Lorsque l'un de mes collègues de cette école est en peine et que je suis au courant, je l'assiste, même si nous ne sommes plus dans la même école. Par ailleurs, je dois noter que désormais, j'ai pris conscience du fait qu'au Québec, vu les diverses occupations des uns et des autres, il est important d'accepter le coup de pouce que m'offrent mes collègues lorsque je les invite. Ils m'avaient reproché d'avoir tout organisé sans leur aide. Même si je voulais leur faire plaisir, je pense qu'il sera important pour moi, la prochaine fois, de les joindre à la préparation de l'activité. Cela répond aussi à ce qu'on attend de l'interculturalisme.

L'activité culturelle avec les collègues de l'école secondaire des Chutes aura encore lieu cette année. Pour impliquer tout le monde, je vais tenir compte de qui n'a pas été fait la dernière fois. D'abord, je placerai mon activité un jeudi et non le vendredi comme je l'ai fait. Je demanderai de l'aide aux collègues, afin qu'ils soient aussi impliqués dans la soirée. De plus, je demanderai aux autres collègues haïtiens, français, ivoiriens, québécois et iraniens de se joindre à moi pour bien préparer l'activité. Je pense que l'objectif recherché a été beaucoup plus atteint dans cette activité, car la dynamique de l'activité a changé. Aussi, cela a permis de créer une ambiance de travail viable et confiant. Cette activité m'a permis d'avoir le sentiment d'être accepté dans l'équipe et cela m'a procuré une certaine sécurité psychologique et sérénité. Loin de fuir cette école comme je l'avais fait avec d'autres, j'ai plutôt eu le désir de retourner travailler à l'école secondaire des Chutes, comme je l'ai aussi désiré avec l'école secondaire de Val-Mauricie. Par ailleurs, lorsqu'on observe méticuleusement tous les tableaux, on constate que la comparaison des tableaux démontre clairement que l'ouverture d'esprit des élèves et des collègues m'a aidée à m'épanouir dans mon travail, dans mes relations interpersonnelles. Par exemple, à l'école des Chutes où je travaille actuellement, le fait de me sentir psychologiquement en sécurité m'a permis de m'impliquer dans plusieurs activités. Je me suis impliquée corps et âme dans l'organisation entre les collègues de la fête de Noël. Cela m'a permis d'exposer facilement aussi mon savoir, et ce, sans crainte. Loin de devenir un réel fardeau pour moi, mes erreurs sont devenues des outils qui m'ont permis de m'améliorer et de les exprimer avec aisance. Cela démontre clairement qu'il y a une corrélation entre le fait de sentir bien dans un milieu de travail et le fait d'amorcer ou de poursuivre un bon développement professionnel. D'où l'importance de l'intégration authentique des immigrants et surtout l'ouverture d'esprit dans nos milieux d'enseignement. L'ouverture d'esprit n'étant pas le fait de tout accepter.

CONCLUSION

Ma recherche avait pour objectif de décrire les défis que j'ai rencontrés sur le terrain de l'enseignement en tant qu'immigrante d'origine camerounaise en Mauricie. Ce travail dont le but est d'inspirer d'autres immigrants sur la question, s'articulaient autour de deux objectifs. Le premier étant d'éviter le décrochage des enseignants immigrants et le deuxième, de construire un bon climat interculturel qui aiderait les immigrants à trouver une place au sein de l'équipe-école.

En ce qui concerne le premier objectif, l'ouverture d'esprit, la détermination et l'application de l'éthique professionnelle de la formation enseignante au Québec, sont des armes qui devraient permettre à tout immigrant d'avancer au milieu des obstacles qu'il peut rencontrer au cours de sa profession. L'humanisme étant un réel atout, car venant des sociétés communautaires, l'établissement d'un bon lien social est une force qui permettrait de bien faire son insertion.

Aussi, à la lumière des résultats obtenus, je pense que les immigrants devraient faire connaître les aspects culturels qui seraient bénéfiques pour l'avancement de la socialisation et des apprentissages en milieu éducatif au Québec. Bien évidemment, cela appelle à l'ouverture d'esprit des collègues québécois et immigrants, puisqu'il est important de considérer les aspects culturels positifs de l'un et de l'autre. Cela brise les barrières. De cette façon, les autres aspects du travail sont facilement faits. On ne peut prétendre éduquer si nous-mêmes, en tant qu'enseignants, ne sommes pas ouverts à l'éducation. L'éducation dont je parle et qui a un lien direct avec l'ouverture d'esprit ne veut dire pas que les Québécois doivent tout acquiescer des immigrants, mais en même temps, les Québécois de souche devraient considérer les enseignants immigrants qualifiés comme des partenaires d'une même équipe et non de potentiels adversaires. Ils militent pour le bien commun des élèves et de la société, tout en reconnaissant qu'on ne peut pas soustraire totalement ces derniers de leur identité d'origine. Une symbiose des éléments

interculturels positifs seraient agréables pour faire prospérer « NOTRE QUÉBEC » Par exemple, à travers la soirée culturelle camerounaise organisée, j'ai réalisé que les enseignants de toutes les écoles de la Mauricie ne sont pas pareils. Si certains manquent d'ouverture d'esprit, d'autres l'ont, puisque le souper culturel réalisé à l'école secondaire des Chutes a été reçu avec beaucoup de joie et d'amour. Cette activité culturelle a permis de créer un lien interculturel entre les collègues et cela a renforcé nos liens professionnels, car le but était de faire réaliser à mes collègues que même si je suis immigrante, je suis des leurs et je veux participer avec eux pour le bien de nos élèves et par-dessus tout, celui de notre société. La preuve, la semaine qui suivait, les collègues m'ont invité à participer à une activité qu'ils organisaient. Grâce à la soirée culturelle camerounaise, les collègues ont su que je chantais. Au Gala Méritas, le responsable de la chorale de l'école m'a demandé d'exécuter un chant. J'ai été appelé à intégrer le groupe de musique. Aujourd'hui, j'enseigne encore dans la même école, et je suis impliquée dans des comités. De plus, cette année, un comité a été mis sur pied pour organiser la saison 2 de la soirée interculturelle, mais cette fois, elle le sera au sens propre du terme. J'ai pris en considération les suggestions de mes collègues, afin de constituer un ensemble.

LES RECOMMANDATIONS

Au regard des résultats obtenus, si le gouvernement entend vraiment continuer à faire venir de nouveaux enseignants immigrants pour renforcer les effectifs au Québec, il va être impératif pour les CSS de faire des formations où seront imbriquées des ateliers qui permettront aux enseignants de cultiver la sociabilité et l'ouverture d'esprit envers les autres enseignants. En tant qu'enseignante immigrante vivant au Québec depuis 12 ans, je peux dire que j'ai beaucoup souffert du rejet dans certaines écoles de la Mauricie. Sans la passion pour l'enseignement, l'humanisme et la flamme d'amour que je porte en moi, j'aurais décroché, car loin d'être un milieu de socialisation comme on le veut pour nos élèves, cela peut parfois être un champ de bataille. Dans les universités, on devrait, dès les premières années de formation, mettre l'accent sur l'importance de la bonne collaboration entre les collègues, ainsi que leur accompagnement, surtout lorsqu'ils sont

immigrants. Une belle équipe-école ne peut générer qu'un bel impact sur les élèves, tout en permettant aussi le développement des capacités chez l'enseignant. Un enseignant qui ne se sent pas valorisé en tant qu'être humain peut aussi être voué aux problèmes psychologiques. Ici, j'évoque le cas des immigrants, mais plusieurs enseignants, Québécois de souche, vivent aussi des réelles difficultés dans leur milieu de travail à cause des relations toxiques au travail. L'éducation passe par l'humanisme. Il est important de la cultiver cette flamme pour que nous, enseignants, plantions aussi la graine de l'humanisme chez nos élèves. Aussi, il serait peut-être mieux que les formations données aux immigrants dans le cadre de leur insertion professionnelle se fassent avec un immigrant et un Québécois. Le formateur québécois ne comprendra pas vraiment la réalité de l'immigrant, car les savoirs, sont une chose et l'insertion interculturelle en est une autre.

Les immigrants doivent respecter la culture du milieu, mais cela n'empêche pas ces derniers de se pencher sur leurs propres réalités, en autant que celles-ci concordent avec ce qui est demandé dans la progression des apprentissages du programme de formation de l'école québécoise. Le ministère de l'Éducation encourage la connaissance des réalités sociales d'autres pays. Cette façon de faire permet à l'élève d'obtenir un esprit critique plus poussé comme nous renseigne le PFEQ (2024) :

Comme les réalités culturelles abordées dans le programme sont complexes, les enseignantes et enseignants doivent faire preuve de rigueur lorsqu'elles sont traitées en classe. Ils font l'effort de distinguer leurs connaissances de sens commun des connaissances validées sur lesquelles ils peuvent appuyer leur enseignement. Puisque le programme demande aux élèves de développer une distance critique par rapport à leurs conceptions du monde pour les valider, les remettre en question ou les faire évoluer à travers le dialogue, les enseignantes et enseignants doivent aussi faire preuve d'humilité et de distance critique à l'égard de leurs propres conceptions du monde, notamment de leurs convictions, de leurs valeurs et de leurs croyances. Ils montrent aux élèves qu'il est fructueux de demeurer dans une posture d'apprenante ou d'apprenant qui ne craint pas de reconnaître les limites de ses connaissances et qui est capable d'expliquer comment ses

conceptions du monde sont situées socialement et culturellement (p.13).

En faisant, par exemple, la cuisine avec mes élèves de secondaire 2, je leur ouvrais la porte à la connaissance concrète de la culture de l'autre. Une expérimentation qui leur sera peut-être utile au fil des années. Je n'avais jamais pensé venir m'installer au Québec, mais je me suis retrouvée ici. J'y suis venue parce que je me suis mariée à un Québécois. J'ai appris à connaître le Québec une fois installée dans le territoire. Or, mes élèves, avant même d'arriver en Afrique, à la lumière de notre activité de cuisine, auront déjà une idée de ce qu'est la gastronomie africaine, les valeurs fondamentales de respect envers l'autorité des enseignants et l'importance de la communauté.

RÉFÉRENCES

- Alaoui, Y & Abakouy, M. (2017). *L'IDENTITÉ : DE LA SOCIOLOGIE AUX SCIENCES SOCIALES*. Travaux effectués à l'Université Abdelmalek Essaâdi au Maroc. <https://www.redalyc.org/journal/3221/322153762012/322153762012.pdf>
- Alloprof. *La Politique Nationale*. En ligne, consulté le 2 janvier 2024. <https://www.alloprof.qc.ca/fr/eleves/bv/histoire/la-politique-nationale-h1315>
- Beck, J. (2020). *Cognitive Behavior Therapy: Basics and Beyond*, 3rd edition. <https://beckinstitute.org/about/understanding-cbt/> en ligne, consulté le 4 décembre 2024.
- Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales (2024). *Définition du régionalisme linguistique selon Tuaillet*. En ligne, consulté le 4 décembre 2025. <https://www.alloprof.qc.ca/fr/eleves/bv/histoire/la-politique-nationale-h1315>
- Commission canadienne des droits de la personne. *Définition de la discrimination*. En ligne, consulté le 2 janvier 2024. <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/quest-ce-que-la-discrimination>
- Conseil supérieur de l'éducation. (2021). *Santé et bien-être du personnel enseignant : portrait de la situation et pistes de solutions : études et recherches*. En ligne, consulté le 4 décembre 2024. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4515396>
- Dessus, P. (2008). *Qu'est-ce que l'enseignement ?* Revue française de pédagogie. 164, pp.139-158. fffhal-00371346f. <https://hal.science/hal-00371346v1>
- Fédération des établissements d'enseignement privés. *Information sur le code de vie*. En ligne consulté le 8 janvier 2025. <https://www.feep.qc.ca/>
- Fortin, M.-F. & Gagnon, J. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives* (4^e édition). Montréal, Québec : Chenelière éducation.
- Gagnon, C. (2010). *L'écart culturel dans les coopératives*. Revue de l'Université de Moncton, 41(1), 117–148. <https://doi.org/10.7202/1006092ar>
- Gratton, D. (2009). *L'interculturel pour tous*. Les Éditions Saint-Martin Inc.

Guillemette, François (2006). *L'engagement des enseignants du primaire et du secondaire dans leur développement professionnel*. Thèse. Montréal, Université du Québec à Montréal, 343 p.

<https://depot-e.uqtr.ca/id/eprint/1690/>

Karsenti, T., Collin, S., Villeneuve, S., Dumouchel, G. et Roy, N. (2008). *Pourquoi les nouveaux enseignants d'immersion ou de français langue seconde quittent-ils la profession ? Résultats d'une enquête pancanadienne*. Ottawa, Ontario : Association canadienne des professeurs d'immersion.

Larousse (2024). *Définition philosophique de l'humain*. En ligne, consulté le 7 août 2024.
<https://www.larousse.fr/encyclopedie/philo/individu/191762>

Legault, G., & Rachédi, L. (20008). *L'intervention interculturelle* (2^e édition). Les Éditions de la Chenelière Inc.

Ministère de l'Éducation du Québec. (1997). *Prendre le virage du succès*. Plan d'action ministériel pour la réforme de l'éducation. Québec : Gouvernement du Québec.

Ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur. (2019). *Loi sur l'instruction publique du Québec*. Québec : Gouvernement du Québec.
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/I-13.3%20/>

Ministère de l'Éducation du Québec (2020). *Référentiel de compétences pour la profession enseignante*. Québec : Gouvernement du Québec.
https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/devenir-enseignant/referentiel_competences_professionnelles_profession_enseignante.pdf

Ministère de l'Éducation du Québec. (2022). *Guide de recrutement du personnel enseignant étranger*. Québec : Gouvernement du Québec.
<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/devenir-enseignant/Guide-recrutement-personnel-enseignant-etranger.pdf>

Ministère de l'Éducation du Québec. (2024). *Programme de formation de l'école québécoise*. Programme culture et citoyenneté québécoise / Enseignement primaire : coordination et rédaction : Direction des programmes d'études en formation générale des jeunes, Éducation préscolaire et enseignement primaire et secondaire Québec. Québec : Gouvernement du Québec.
<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4782902>

Ministère de l'Éducation du Québec. (2024). *Éducation interculturelle en milieu scolaire*. Québec : Gouvernement du Québec.

<https://www.quebec.ca/education/prescolaire-primaire-et-secondaire/ressources-outils-reseau-scolaire/accueil-integration-education-interculturelle/education-interculturelle>

Ministère de l'immigration, de la francisation et de l'intégration. (2024). *Immigrer et enseigner au Québec*. Québec : Gouvernement du Québec.

<https://www.quebec.ca/gouvernement/travailler-gouvernement/metiers-education/enseignant-formation-generale-jeunes-professionnelle-adultes/immigrer-enseigner-quebec>

Ministère de l'immigration, de la francisation et de l'intégration. (2024). Immigrer et enseigner au Québec. Gouvernement du Québec.

<https://www.quebec.ca/gouvernement/travailler-gouvernement/metiers-education/enseignant-formation-generale-jeunes-professionnelle-adultes/immigrer-enseigner-quebec>

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. (2024) Connaissance du français dans le cadre de l'expérience québécoise. Québec : Gouvernement du Québec.

<https://www.quebec.ca/immigration/permanente/travailleurs-qualifies/programme-experience-quebecoise/conditions-selection/connaissance-francais>

Moussaoui, T. & Deneckère, R. (2023). *La Sécurité Psychologique et ses Conséquences sur Les Équipes Scrum*. INFORSID. La Rochelle, France. HAL Id: hal-04403892. <https://hal.science/hal-04403892v1>

Ngalula M. (2024). *Les défis vécus par les enseignants de la formation aux métiers semi-spécialisés dans la gestion des comportements*. Essai de la maîtrise en éducation. Université du Québec à Trois-Rivières.

Office fédéral de la culture. (2013). Définition de la culture par l'UNESCO. <https://www.bak.admin.ch/bak/fr/home/themes/definition-de-la-culture-par-l-unesco.html>

Oyeniran, C. (2022) Définition du racisme systémique. Encyclopédie Canadienne. En ligne, consulté le 22 janvier 2025.

<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/racisme-anti-noir-au-canada#:~:text=Le%20racisme%20anti%2DNoirs%20se,des%20taux%20de%20pauvret%C3%A9%20importants.>

Psychomédia. *Définition du biais cognitif*. En ligne, consulté le 4 décembre 2024. <https://www.psychomedia.qc.ca/lexique/definition/biais-cognitif>

Radio-Canada (2024, 4 mars). *L'affaire Luka Rocco Magnotta*. ICI Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/info/dossier/11411/magnotta>

Radio-Canada. (2024, 8 octobre). *Guy Turcotte transféré dans un établissement à sécurité minimale*. ICI Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2110926/guy-turcotte-transfert-securite-minimale>

Statistiques Canada. (2023). *Faits saillants sur la langue anglaise au Québec en 2021*. En ligne, consulté le 4 décembre 2024. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2023016-fra.htm>

Samson, J. (2018). *Portrait de pratiques déclarées d'accompagnements d'enseignants de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire en insertion professionnelle par des directions d'établissement scolaire*. Essai de la maîtrise en éducation. Université du Québec à Trois-Rivières.

The Decision Lab. (2023). *Théorie du renforcement*. En ligne, consulté le 10 novembre 2024. <https://thedecisionlab.com/fr/reference-guide/management/reinforcement-theory>

Theis, R. (2003). Respect de la loi, respect de la personne : Kant. *Le Portique*, 11. <https://doi.org/10.4000/leportique.548>

Trudel, L., & Decelles, S. (2023). La gestion de classe. *Apprendre et Enseigner Aujourd'hui*. Revue du Conseil Pédagogique Interdisciplinaire du Québec, 12(1), 5. <https://doi.org/10.7202/1097614ar>

Unipsed.net. *Les techniques d'intervention*. En ligne, consulté le 2 janvier 2024. <https://unipsed.net/ressource/les-techniques-dintervention/>

APPENDICE A

Récapitulatif des activités, des participants de chaque activité et du matériel utilisé			
5. Nom et année de l'activité	Participants	Logistiques	Équipements
Soccer avec mes élèves de sec.1, Régulier Matière enseignée : français Année : 2024	23 : 10 P de sec.1 11 de sec 1 et de sec 2, tous provenant d'autres classes et un arbitre de sec.3 Tous des Garçons	<ul style="list-style-type: none"> • Terrain de soccer de l'école • Ballon de soccer de l'école 	<ul style="list-style-type: none"> • Tenue de soccer ; • Crampon ; • Siflet • Cornes • Montre
Cuisine africaine avec mes élèves de sec. 2 passerelles (foufou, sauce graine) Matière enseignée : Histoire et Géographie Année : 2024	18 participants de sec. 2 passerelles (garçons et filles)	Cuisine de l'école	<ul style="list-style-type: none"> • Montre • Ustensiles de cuisine de l'école ; • Électroménagers
Activité culturelle avec les collègues de l'école secondaire Val-Mauricie. Année : 2021	12 participants (enseignants et enseignantes)	<ul style="list-style-type: none"> • Mon domicile, les toilettes • Coin pour allumer le feu de bois 	Assiettes Marmites chauffantes Nappe de table Mouchoirs de table Couvert Verres, Table Chaise, Menus, etc.
Activité culturelle avec les égues de l'école secondaire des Chutes	36 participants (enseignants et enseignantes, ainsi que l'équipe de direction)	Cuisine de l'école, Salle de réception de l'école, Sonorisation de l'école	Assiette Marmites chauffantes Nappe de table Mouchoirs de table

			Couvert Table, Chaise, Menus, etc.
--	--	--	--

APPENDICE B

Lettre d'invitation de la soirée culturelle camerounaise avec les collègues de l'école secondaire des Chutes



Bonjour,

As-tu déjà goûté à la gastronomie camerounaise ? Peu importe ta réponse, si tu as le goût de te joindre au social du vendredi 10 mai (après les cours), viens mettre en exercice tes papilles gustatives. Ce sera peut-être l'occasion pour toi de découvrir et de savourer les mets d'une autre contrée. En même temps, tu vivras d'autres excellents moments de partage culturel avec tes collègues.

Pour participer à cet événement unique en agréable compagnie, simplement remplir le coupon ci-dessous et le remettre à Martine Maillot à la réception avant **jeudi 2 mai 16h**.

Paulette Merae



Nom : _____

- Je serai présent et j'inclus un montant de 10 \$ (membre) ou de 20\$ (non-membre).
- Je serai présent et j'ai fait un virement de 10 \$ (membre) ou de 20\$ (non-membre) au 819-266-3975 (mot de passe : Cameroun).
- Je ne pourrai malheureusement être des vôtres.

APPENDICE C

Quelques photos de certaines pièces de mon domicile, publiées sur mon Facebook pour sécuriser et dissiper les craintes de mes collègues sur mon milieu de vie.



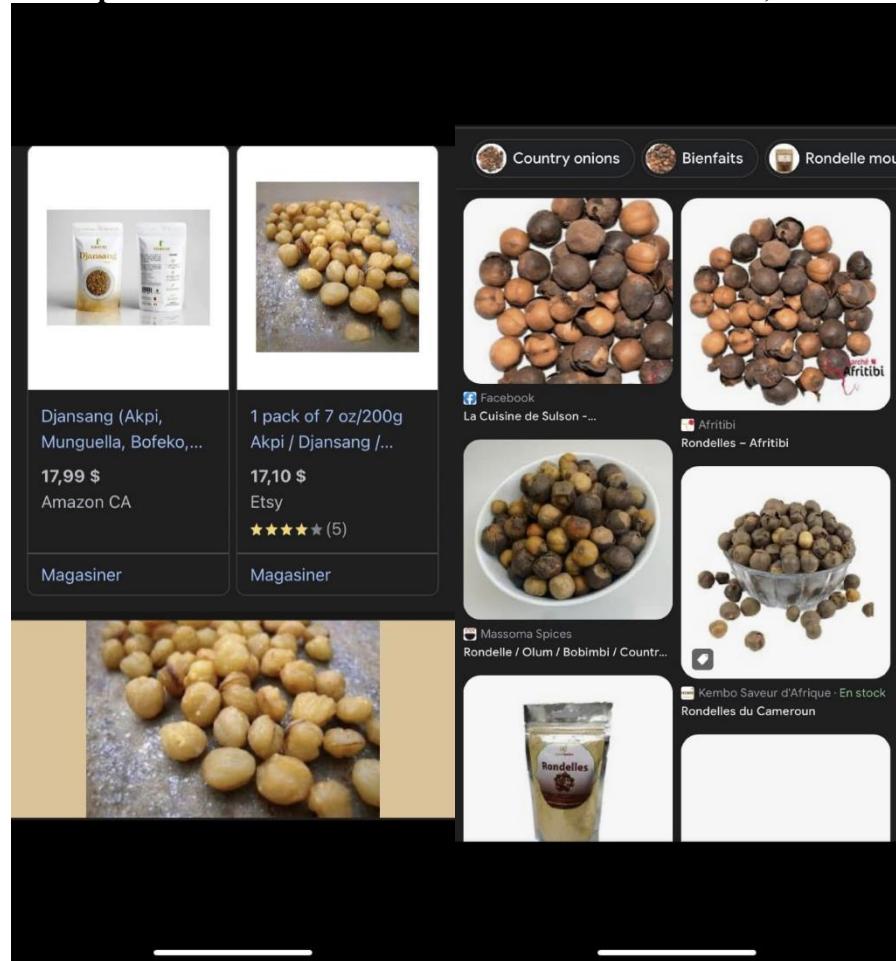
APPENDICE D

Photos publiées sur le site Facebook des collègues, afin de présenter les condiments africains que j'utiliserai pour certains repas de la soirée



APPENDICE E

Informations sur les sites où je me procure les produits utilisés : Amazon ; Etsy, épicerie africaine à Montréal et à Trois-Rivières,



APPENDICE F

Message Facebook pour présenter le menu de la soirée camerounaise avec le collègue de l'école secondaire des Chutes.



Groupe fermé Le PERSONNEL de l'école secondaire des Chutes Shawinigan ...

Paulette Merae · 5 mai ·

Bonjour chers/chères collègues,

J'aimerais savoir si certains d'entre vous ont des allergies.

En effet, en photos ci-jointes, je vous présente les condiments exotiques camerounais que j'utiliserais pour faire ma marinade. Je la fais demain.

Vu que certaines personnes peuvent être allergiques au bovril ou à autre chose, j'aimerais vraiment savoir si c'est le cas pour certains collègues, afin de penser à me munir d'un bovril sans gluten.

Voici notre menu :

Salades :

Salade de printemps aux fruits et aux noix ;

Salade de carotte aux raisins ;

Salade de kinoa au fêta et au percel.

Plats de résistance :

Poulet braisé au charbon + riz cantonais ;

Boulettes de viande à la camerounaise + patates pillées à la québécoise ;

Ndolet + bananes plantains.

Desserts :

Gâteau + salade de fruits.

APPENDICE G

Paroles de Coucou, chanson de Charlotte Dipanda, exécuté par mon collègue québécois et moi, lors de la soirée culturelle camerounaise à l'école des Chutes.

<p>Bulu we na bobé bwa ba ntondè Bugna bo matsimba ndjé sèle Ma pata ma ngosso é Ekungu la né saka Atiti na bambélé wa muna Nabino na ô titi na ô wèlè Embesso mulema mongo Bigna ma bwam mé nguéa Na mapula na ô bihè na né wa Coucou oh ô ô, né wa é é Na mapula na ô bihè na né wa é Coucou oh ô ô, né wa é é Na mapula na ô bihè na né wa é Coucou oh ô ô, né wa é é Na mapula na ô bihè na né wa é Coucou oh ô ô, né wa é é Na mapula na ô bihè na né wa é Coucou oh ô ô, né wa é é Né ndé ke munè éhé ma mbapè Djéhè sé boma né non nguéa é</p>	<p>Na si me ndé toka è sè wa é é To bugna wamènè obi nika I know you can understand me Bigna ma bwam mé nguéa Na mapula na ô bihè na né wa Coucou oh ô ô, né wa é é Na mapula na ô bihè na né wa é Coucou oh ô ô, né wa é é Na mapula na ô bihè na né wa é Coucou oh ô ô, né wa é é Na mapula na ô bihè na né wa é Coucou oh ô ô, né wa é é Na mapula na ô bihè na né wa é Coucou oh ô ô, né wa é é Na mapula na ô bihè na né wa é Coucou oh ô ô, né wa é é Ah ah ah ah ah ah ah aaah! Writer(s): Charlotte Dipanda</p>
--	--

APPENDICE H

Recette envoyée aux parents pour l'activité de cuisine sec. 2

Une recette signée Chef Oli, Salut Bonjour (2024)

Ingrédients :

- 4 tasses d'eau
- 2 à 3 tasses de farine de manioc (ou farine de tapioca)

Instructions :

1. **Préparation de l'eau :** Dans une grande casserole, portez l'eau à ébullition.
2. **Ajout de la farine :** Réduisez le feu à moyen-doux. Ajoutez lentement la farine de manioc à l'eau bouillante en remuant constamment avec un fouet ou une cuillère en bois. Il est crucial d'ajouter la farine progressivement pour éviter la formation de grumeaux.
3. **Mélange :** Continuez à remuer vigoureusement jusqu'à ce que le mélange devienne épais et homogène. Si le fufu est trop souple, vous pouvez ajouter plus de farine de manioc jusqu'à obtenir la consistance désirée. La texture finale doit être élastique et lisse.
4. **Cuisson finale :** Une fois que le fufu a atteint la consistance désirée, couvrez la casserole et laissez-le cuire à feu doux pendant quelques minutes supplémentaires. Cela permettra au fufu de cuire complètement et de prendre une consistance plus ferme.
5. **Façonnage du Fufu :** À l'aide d'une cuillère en bois, tournez le fufu dans la casserole pour former une boule homogène. Vous pouvez également humidifier vos mains avec de l'eau froide et former des petites boules à servir individuellement.
6. **Service :** Servez le fufu chaud comme accompagnement avec votre soupe ou sauce africaine préférée, comme une soupe d'épinards, une sauce d'arachide, ou un ragoût de viande ou de poisson.

Recette sauce Graine

Ingrédients :

- 2 tasses de crème de noix de palme concentrée (ou huile de palme non raffinée, si disponible)
- 500 g de viande (poulet, bœuf ou agneau), coupée en morceaux
- 300 g de poisson fumé, nettoyé et coupé en morceaux
- 1 gros oignon, haché
- 2 tomates, hachées
- 2 cuillères à soupe de pâte de tomate
- 1 piment frais (ajustez selon votre goût)
- 2 gousses d'ail, émincées
- 1 morceau de gingembre d'environ 2 cm, râpé
- 2 cubes de bouillon (poulet ou légumes)
- 2 tasses d'eau ou de bouillon
- Sel et poivre, au goût
- Légumes au choix (aubergine, gombo, feuilles d'épinards ou de manioc), optionnel

