

L'état de la reconnaissance et de la non-reconnaissance des acquis des immigrants africains francophones en Alberta

Amal Madibbo

Number 37, Spring 2014

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1033979ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1033979ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université d'Ottawa
Centre de recherche en civilisation canadienne-française

ISSN

1183-2487 (print)

1710-1158 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Madibbo, A. (2014). L'état de la reconnaissance et de la non-reconnaissance des acquis des immigrants africains francophones en Alberta. *Francophonies d'Amérique*, (37), 155–171. <https://doi.org/10.7202/1033979ar>

Article abstract

Studies have shown that a significant number of immigrants cannot find a job in their field despite having a much higher level of education than people born in Canada. Much of this research is focused on the eastern Canadian provinces and on English-speaking immigrant or allophone communities. This article fills important gaps as it explores the experience of francophone immigrants from sub-Saharan Africa regarding the recognition and non-recognition of their diplomas and professional expertise in Alberta. Based on literature reviews and semi-structured interviews, we specify that, like in other Canadian provinces, immigrants in Alberta are affected by the non-recognition of their strengths because of factors such as age, lack of knowledge of academic programs in developing countries, and racism in the workplace. The lack of recognition of French as an added value and marginalization in the form of underemployment rather than unemployment contribute to the problem. By highlighting the successes and certain gaps regarding initiatives implemented by the Government of Alberta in this area, recommendations will be made in view of improving the situation.

L'état de la reconnaissance et de la non-reconnaissance des acquis des immigrants africains francophones en Alberta

Amal Madibbo

Université de Calgary

CET ARTICLE MET EN LUMIÈRE l'expérience de la première génération d'immigrants africains francophones en provenance de l'Afrique subsaharienne en ce qui concerne la reconnaissance et la non-reconnaissance de leurs diplômes et expérience professionnelle en Alberta. Nous nous servons des études existantes pour montrer qu'une proportion importante d'immigrants au Canada fait face à la problématique de la non-reconnaissance des acquis obtenus à l'étranger et que cette problématique renvoie à plusieurs facteurs systémiques, linguistiques et culturels. En nous basant sur une étude que nous avons menée entre 2008 et 2011¹ en Alberta auprès de 34 individus originaires de pays tels que la République démocratique du Congo, le Cameroun, le Rwanda et le Sénégal, nous explorons la démarche que quatre participants ont entamée afin de faire reconnaître leurs acquis en Alberta et les conséquences qui s'en sont suivies. Les résultats des entrevues semi-dirigées et des analyses documentaires² révèlent qu'en dépit des initiatives mises en

¹ Le projet sur l'identité raciale et ethnique des immigrants africains francophones, qui a été subventionné par le programme University of Calgary Starter Grants (2008-2011) et le Centre canadien de recherche sur les francophonies en milieu minoritaire (CRFM) de l'Université de Regina (2009), analyse les choix identitaires de la première génération d'immigrants africains francophones en Alberta dans les villes de Calgary, d'Edmonton et de Brooks. L'étude examine comment les immigrants en provenance de l'Afrique subsaharienne se définissent par rapport à la communauté immigrante, à la communauté francophone en général et à l'ensemble de la société canadienne. L'équipe de recherche, deux étudiantes de deuxième cycle – Raheela Manji et Josée Couture – et moi-même – Dr Amal Madibbo, a terminé la collecte des données de l'étude menée à l'aide des méthodes de recherche qualitatives d'entrevues semi-dirigées et d'analyses documentaires.

² Les documents utilisés dans cet article sont composés de revues et d'ouvrages scientifiques, de rapports produits par le Gouvernement de l'Alberta, par certains ordres

œuvre pour optimiser la reconnaissance des acquis des immigrants en Alberta, certaines lacunes persistent et nuisent à la reconnaissance des qualifications des immigrants. Ces facteurs nous servent de base pour déterminer de bonnes pratiques, qui donneraient lieu à une meilleure reconnaissance de la formation et de l'expérience des immigrants.

Certains chercheurs dans le domaine précisent que, malgré un niveau de scolarité beaucoup plus élevé que celui des personnes nées au Canada, un nombre important d'immigrants n'arrivent pas à obtenir un emploi dans leur domaine de spécialisation (Girard, Smith et Renaud, 2008). Toutefois, plusieurs occupent des postes qui nécessitent un diplôme secondaire seulement (Galarneau et Morissette, 2008). Des études soulignent aussi que cette situation relève souvent de la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle obtenus à l'étranger (Houle et Yssaad, 2010; Li, 2003; Reitz, 2007). Ainsi, en 2005 les acquis de 340 000 immigrants n'ont pas été reconnus au Canada (Samuel et Basavarajappa, 2006). De nombreux facteurs sont liés à la non-reconnaissance des acquis des immigrants tels que le niveau de compétence en anglais et en français, de même que la qualité de l'enseignement et de l'expérience de travail prémigratoires (Picot, 2008). D'autres chercheurs ont indiqué que, dans certains cas, l'âge, le statut familial et le manque de renseignements appropriés sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis freinent également la reconnaissance des titres professionnels. À ces éclaircissements s'ajoute le racisme systémique et institutionnel comme une des causes de la non-reconnaissance des acquis des immigrants. Ce racisme se manifeste sur le marché du travail sous forme de sous-emploi ou d'exclusion complète de l'emploi (Das Gupta *et al.*, 2007; Commission ontarienne des droits de la personne, 2005). Par exemple, il a été précisé qu'au Québec le taux de chômage des Haïtiens était deux fois plus élevé (15,9 %) que celui de l'ensemble des Québécois (8,2 %) (Diversité artistique Montréal, [s. d.]). En plus, le racisme est même parfois basé sur le nom du candidat de telle manière que les candidats dont les noms semblent anglo-saxons ont plus de chances d'être invités aux entretiens d'embauche que les individus dont les

professionnels et par des organismes communautaires en Alberta ainsi que des renseignements affichés sur les sites Web du Gouvernement de l'Alberta, des ordres professionnels, des universités en Alberta et dans les pays africains francophones où les participants à la recherche ont été formés.

noms sont à connotation « ethnique » (Oreopoulos, 2009). Ces pratiques discriminatoires nuisent à la reconnaissance des acquis dans la mesure où elles empêchent les immigrants de remplir une des exigences les plus importantes dans ce domaine, soit l'obtention d'une expérience de travail au Canada.

Le racisme renvoie également au fait que des évaluateurs et employeurs canadiens, qui ne connaissent pas suffisamment les systèmes éducatifs et la culture du travail, se servent des préjugés et stéréotypes eurocentriques qui associent certaines régions du monde, surtout les pays occidentaux, au progrès et d'autres, notamment les pays en voie de développement, à la décadence, pour déterminer la qualité des acquis des immigrants (DeVoretz et Coulombe, 2005). Ainsi, les évaluateurs et employeurs supposent que la valeur des diplômes de la majorité des pays en voie de développement est moindre que celle des diplômes canadiens et que le capital humain des individus originaires de ces pays est rudimentaire. D'après les commentateurs, les immigrants dont les acquis sont obtenus dans des pays occidentaux anglophones tels que l'Angleterre, les États-Unis, l'Australie et les États de l'Europe de l'Ouest ont plus de chances, pour ces raisons, d'occuper un emploi dans leur domaine professionnel que ceux qui sont formés dans des régions en voie de développement telles que l'Amérique latine, les Antilles, l'Afrique ou l'Asie (Boyd et Thomas, 2002).

Les recherches citées ci-dessus explorent la problématique de la reconnaissance et de la non-reconnaissance des acquis des immigrants dans plusieurs provinces canadiennes anglophones ainsi qu'au Québec. Cependant, ce sujet demeure sous-étudié dans certaines provinces telles que l'Alberta et dans le cas des francophones en situation minoritaire au Canada. À titre d'exemple, Chedly Belkhodja et Éric Forgues (2009) ont fait allusion à une certaine dévaluation des compétences des immigrants francophones dans le domaine de la santé au Canada anglophone. Pour sa part, Jean Lafontant (2007) a attiré l'attention sur la non-reconnaissance des acquis des immigrants francophones à Winnipeg dans plusieurs domaines de professions réglementées.

La population de l'Alberta, qui s'élève présentement à 4 082 600 habitants, connaît une croissance plus rapide que celle des autres provinces canadiennes. Selon Statistique Canada, en date du 1^{er} juillet 2013, la population de l'Alberta a augmenté de 3,4 % par rapport à 2012, ce

qui représente le double de la moyenne nationale. Ce développement provient surtout de l'immigration interprovinciale et internationale vers l'Alberta. De plus, la province va continuer à dépendre de l'immigration comme source de travailleurs qualifiés. Cependant, un rapport publié en 2007 a révélé que 45 % des immigrants professionnels en Alberta formés à l'extérieur du Canada n'occupaient pas un emploi qui correspondait à leurs qualifications, que 49 % étaient surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupaient et que la scolarité et l'expérience de travail de 64 % des immigrants n'avaient pas été reconnues (International Qualifications Assessment Service (IQAS), 2007). Conscient de l'importance de l'immigration pour le bien-être de la province, le Gouvernement de l'Alberta a donné suite aux résultats de cette étude et de celles qui expliquent les raisons derrière la non-reconnaissance des acquis des immigrants en mettant en œuvre, en 2008, une stratégie destinée à abolir les barrières qui nuisent à la reconnaissance des compétences des immigrants. Cette stratégie, qui est décrite dans un document intitulé *A Foreign Qualification Recognition Plan for Alberta* (Alberta. Gouvernement, 2008), vise les trois dimensions suivantes :

- 1) L'information spécialisée : fournir aux immigrants des renseignements récents et appropriés sur toutes les étapes de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis, ce que le gouvernement effectue par l'entremise d'initiatives telles que le site Web *Immigrate to Alberta*, qui explique les démarches de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis. On cherche également à inciter les ordres professionnels à se procurer des ressources qui facilitent la compréhension des systèmes éducatifs et des milieux de travail de plusieurs pays du monde. Pour ce faire, le gouvernement a entamé une étude sur la formation postsecondaire en médecine en Allemagne et dans cinq pays en voie de développement, à savoir : l'Inde, le Pakistan, l'Afrique du Sud, l'Égypte et le Nigéria, pour aider les évaluateurs à comparer la scolarité de ces pays avec les diplômes canadiens.
- 2) L'équité et l'élimination de la discrimination et des préjugés : s'assurer de la fiabilité des méthodes d'évaluation des acquis. Pour y arriver, le gouvernement emploie des mesures de suivi et de responsabilisation auprès de certains ordres professionnels en leur demandant de rédiger des rapports décrivant les démarches et les résultats de l'évaluation des acquis des professionnels formés à l'extérieur du Canada qui postulent pour obtenir un permis d'exercice de professions réglementées en Alberta. Le

gouvernement se base sur ces rapports pour déterminer les lacunes qui persistent et, ensuite, privilégier d'autres initiatives susceptibles d'assurer davantage d'équité. En outre, on vise à optimiser l'appréciation et l'adaptation à la diversité culturelle et ethnique ainsi que l'embauche des immigrants par l'entremise d'ateliers de formation sur la gestion de la diversité culturelle que le gouvernement organise à l'attention des employeurs à travers la province.

3) La mise à jour des habiletés des immigrants : permettre aux immigrants de répondre aux exigences du marché du travail canadien et des diplômes canadiens à travers des programmes de transition en comptabilité, en ingénierie, en pharmacie et en sciences infirmières, entre autres professions. D'autres initiatives, telles que les cours d'anglais langue seconde et d'anglais dans le milieu de travail, ont été implantées pour aider à renforcer les habiletés linguistiques des immigrants et à les familiariser avec le marché du travail canadien.

Il est évident que des efforts significatifs ont été déployés pour cerner les causes de la non-reconnaissance des acquis des immigrants et que, dans le cas de l'Alberta, une gamme d'initiatives a été mise en place pour permettre aux immigrants, y compris les Africains francophones, d'occuper des professions exigeant un permis d'exercice en Alberta.

L'immigration africaine francophone en Alberta est relativement récente, n'ayant débuté qu'à la fin des années 1990. Cependant, le poids démographique de cette population est important, car 40 % des 238 000 locuteurs du français en Alberta viennent de l'extérieur du Canada, surtout de l'Afrique, de l'Asie et du Moyen-Orient. En plus, l'Afrique francophone a été reconnue comme un bassin potentiel d'immigration vers l'Alberta (Association canadienne-française de l'Alberta (ACFA), 2011). Pour saisir les circonstances de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis de certains membres de cette population, nous examinons les profils des quatre participants qui ont exercé des métiers réglementés dans leur pays d'origine avant d'émigrer en Alberta. Il s'agit d'un pharmacien, d'un comptable, d'un ingénieur et d'un médecin, qui ont été respectivement formés dans quatre pays francophones de l'Afrique subsaharienne. Les acquis du pharmacien et du médecin ont été évalués en Alberta avant 2008 et ceux du comptable et de l'ingénieur à partir de 2008. Nous cherchons à voir si les acquis des quatre participants ont ou n'ont pas été reconnus en Alberta et pour quelles raisons. Nous présentons,

par la suite, la démarche que certains participants ont entreprise pour répondre aux exigences de l'évaluation et de la reconnaissance de leurs acquis et indiquons pourquoi d'autres ont abandonné le processus en vue de cette reconnaissance. Pour bien contextualiser notre étude, nous nous assurons d'établir un lien entre les résultats de notre étude et les recherches mentionnées ci-dessus qui traitent de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis des immigrants au Canada. Nous abordons, ensuite, l'effet de la stratégie que le Gouvernement de l'Alberta a mise en œuvre concernant la reconnaissance des acquis des immigrants francophones dans cette province pour, finalement, dégager les lacunes et proposer des pistes de solutions qui favorisent davantage la reconnaissance des acquis.

Cas à l'étude

Comme nous l'avons vu, un des participants a exercé dans le domaine de la pharmacie dans son pays d'origine. Il y a obtenu un baccalauréat en pharmacie après des études en français d'une durée de cinq ans. Il est devenu membre de l'ordre des pharmaciens de son pays, un processus qui exige une expérience de travail dans le domaine pendant une année et la réussite de l'examen de certification et a, par la suite, exercé sa profession pendant une vingtaine d'années. Le participant est arrivé en Alberta au début des années 2000, quand il était au début de la cinquantaine, et a entrepris les démarches relatives à l'évaluation de son dossier quelques mois après son arrivée en Alberta. À l'instar de l'autre participant dont les acquis ont été évalués avant 2008, ce participant a indiqué qu'il a mis longtemps à obtenir l'information appropriée sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis parce qu'il a d'abord reçu des renseignements contradictoires de diverses sources. Finalement, l'Alberta College of Pharmacists (ACF) a évalué ses acquis et a conclu que son diplôme n'était pas comparable aux programmes de pharmacie au Canada et que l'expérience professionnelle obtenue dans son pays d'origine ne pouvait donc être reconnue.

Ainsi, afin d'obtenir le permis d'exercice de la pharmacie en Alberta, l'ACF a demandé à ce participant de suivre des cours universitaires pendant environ trois ans à temps plein, de pratiquer ou d'enseigner la pharmacie pendant au moins 2 000 heures, de se conformer aux exigences en matière d'habiletés langagières en anglais, ce qui consiste à obtenir au moins 50 % au *Test of Spoken English* et à réussir l'examen d'évaluation et

l'examen d'aptitude en pharmacie (Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada (BEPC), [s. d.]).

Le participant a décidé de remettre à une date ultérieure les démarches en vue de l'obtention du permis d'exercice de la pharmacie, afin de gagner de l'argent pour faire venir sa famille de l'Afrique en Alberta. Il a cherché un emploi à temps plein dans le domaine de la pharmacie pendant une année, mais n'en a pas trouvé : « J'ai finalement opté pour un travail qui ne correspondait pas à mes qualifications, dans [un abattoir]. J'y ai travaillé pendant cinq ans jusqu'à l'arrivée de ma famille [en Alberta] », nous a-t-il dit. Par la suite, sachant qu'il serait dans la soixantaine au moment où il obtiendrait son diplôme, il a décidé d'abandonner la voie de la pharmacie et fait un baccalauréat en éducation de deux ans pour devenir enseignant dans les écoles francophones.

Pour ce qui est du comptable, il a obtenu un baccalauréat en comptabilité après quatre années d'études en français dans son pays d'origine. Il y a reçu un permis d'exercice de la comptabilité dont les exigences consistaient en un examen de certification et une expérience de travail dans le domaine de la comptabilité. Il a, par la suite, exercé le métier de comptable pendant deux ans puis s'est installé après 2005 en Alberta, où ses acquis ont été évalués à la fin de 2008. L'Institute of Chartered Accountants of Alberta (ICAA) considère le pays d'origine du participant dont les acquis « ne sont pas tous équivalents aux critères canadiens en comptabilité ». De ce fait, l'évaluation de ces acquis a eu pour résultat la reconnaissance d'une partie de son programme d'études alors que son expérience de travail a été complètement rejetée. Par conséquent, l'ICAA a demandé au participant de suivre certains cours universitaires pendant deux ans et demi à temps plein et, ensuite, de se conformer aux exigences d'habiletés langagières en anglais, de réussir les examens de certification et d'acquérir une expérience de travail au Canada en comptabilité d'une durée minimale de 30 mois afin d'obtenir le permis d'exercice de la comptabilité (ICAA, 2009).

Comme l'autre individu dont les acquis avaient été évalués à partir de 2008, ce participant nous a informés qu'il a eu un accès facile aux renseignements pertinents liés à l'évaluation des acquis. Cependant, il a estimé que ça lui prendrait quatre ou cinq ans pour répondre aux exigences de la reconnaissance de ses acquis, ce qu'il s'est permis de faire parce que, comme il l'a relaté : « Je suis relativement jeune [il était au début de la

trentaine]... Je n'ai pas une grande responsabilité [financière], car je ne suis pas marié et je n'ai pas d'enfants. » Ainsi, le participant a suivi des cours d'anglais langue seconde et des cours en comptabilité à l'université et, en même temps, il a travaillé comme chauffeur de taxi afin de subvenir à ses besoins. Au moment de l'entrevue, le participant avait déjà rempli les exigences langagières et obtenu un diplôme en comptabilité. Lors d'une entrevue informelle qui a eu lieu après 2011, le participant nous a informés qu'il avait également réussi les examens de certification de comptabilité, mais qu'il n'avait pas encore obtenu le permis d'exercice de la comptabilité parce qu'il n'avait pas l'expérience de travail canadienne requise, n'ayant pas encore trouvé un emploi dans le domaine.

Quant à l'ingénieur, il est titulaire d'un diplôme qui a exigé cinq années d'études et a exercé le génie dans une entreprise privée pendant un an dans son pays d'origine. Il a émigré en Alberta au milieu des années 2000 avant d'obtenir le certificat d'exercice de l'ingénierie dans son pays d'origine. Ses acquis ont été évalués en Alberta juste après 2008 et l'Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta (APEGA) a reconnu une partie de son diplôme, mais a complètement rejeté son expérience de travail. Pour obtenir le permis d'exercice de l'ingénierie en Alberta, le participant devait améliorer son anglais, demander le statut de *membre en formation* pour acquérir une expérience de travail dans le domaine de l'ingénierie d'une durée minimale de quatre ans, dont une année de travail au Canada et, ensuite, devenir *membre professionnel*, un processus qui exigeait des aptitudes en anglais et la réussite des examens du National Professional Practice Examination (APEGA, 2014).

Le participant a estimé qu'il faudrait mettre au moins sept ans pour pouvoir exercer le génie en Alberta. Il était relativement jeune, « à la fin de la vingtaine », mais devait faire venir sa famille en Alberta. Il a donc décidé de parcourir un chemin « moins long » que celui de l'obtention du permis d'exercice de l'ingénierie et a fait une maîtrise en ingénierie. Lors d'une entrevue informelle qui a eu lieu après 2011, le participant a indiqué qu'il avait déjà obtenu la maîtrise en ingénierie et que cela l'avait aidé à obtenir « un bon travail » dans l'industrie du pétrole et du gaz en Alberta, non pas comme ingénieur mais dans un domaine connexe.

Pour ce qui est du médecin, celui-ci a suivi dans son pays d'origine un programme français d'études en médecine de huit ans, composé de cours et d'une pratique de la médecine dans des hôpitaux. Il a, par la

suite, réussi les examens de certification, la seule exigence requise pour devenir membre de l'ordre national des médecins de son pays, ce qui lui a permis d'y exercer la médecine pendant cinq années, dont deux années de travail dans un camp de réfugiés. Il s'est installé en Alberta après 2005, et l'évaluation de ses acquis a été effectuée avant 2008. Le College of Physicians and Surgeons of Alberta (CPSA) a précisé que le programme d'études du participant n'a pas été reconnu intégralement et que son expérience de travail n'a pas du tout été reconnue. Cela signifie que, pour obtenir le permis d'exercice de la médecine en Alberta, le participant devait suivre un programme universitaire à temps plein pendant quatre ou cinq ans, terminer une formation postdoctorale « en résidence » pour une durée minimale de deux ans, réussir les examens prescrits par le Conseil médical du Canada, satisfaire aux exigences d'habiletés langagières en anglais, puis présenter une demande d'obtention de permis d'exercice de la médecine auprès du CPSA (CPSA, [s. d.]). Voyant que ce cheminement serait « long, difficile et coûteux », et comme il a précisé : « Je devais investir au moins sept ans dans le processus... et en même temps subvenir aux besoins financiers de la famille [l'épouse et les quatre enfants] », le participant, qui était dans la mi-quarantaine, a décidé d'abandonner la voie de la médecine et a suivi un programme de transition dans le domaine de la santé, qui l'a aidé à obtenir un poste de technicien dans ce domaine.

Discussion et recommandations

Les témoignages des participants corroborent les études sur le sujet, qui montrent que certains immigrants n'obtiennent pas facilement les renseignements appropriés liés à l'évaluation et à la reconnaissance des acquis. En même temps, ces témoignages confirment le succès des initiatives qui cherchent à faciliter l'accès à l'information spécialisée, car les participants dont les acquis ont été évalués à partir de 2008 ont souligné que les renseignements en question étaient disponibles et très bien expliqués.

Quant à l'importance de la connaissance des langues officielles du Canada, nous aimerions rappeler que les quatre participants maîtrisaient le français mais pas l'anglais quand ils sont arrivés en Alberta. Le manque de connaissance de l'anglais a ralenti les démarches d'évaluation et de reconnaissance de leurs acquis, car ils ont consacré du temps à

l'apprentissage de cette langue avant de poursuivre leurs démarches. De cette façon, les trajectoires des participants comportent un élément précisé dans les études existantes, à savoir le manque de connaissance des langues officielles du Canada, dans ce cas l'anglais, qui a un effet négatif sur la reconnaissance des acquis des immigrants. Toutefois, les quatre participants ont remarqué l'efficacité et la disponibilité des cours d'anglais langue seconde et d'anglais dans le milieu du travail, ce qui reflète le succès de l'initiative mise en place par le Gouvernement de l'Alberta.

Où en est la connaissance de la deuxième langue officielle du Canada, le français? Comme nous pouvons le constater, la maîtrise du français n'a pas eu un effet positif sur la reconnaissance des acquis des participants. À cet égard, nous aimerions préciser que peu d'études (Belkhodja et Forgues, 2009; Lafontant, 2007) ont fait référence à la dévalorisation du français. Celui-ci est pourtant considéré comme un facteur pouvant nuire à la reconnaissance des acquis des immigrants au Canada anglophone. De cette manière, notre étude confirme la marginalisation du français dans le processus d'évaluation et de reconnaissance des acquis en Alberta. Il faut toutefois préciser que l'Alberta souffre d'une pénurie de médecins francophones ou bilingues (Ngwakongnwi, 2010) surtout là où on retrouve des concentrations de francophones comme dans les régions métropolitaines d'Edmonton et de Calgary, au sein des communautés qui sont principalement francophones comme celles de Rivière-la-Paix et de Saint-Paul ou, encore, dans les trois municipalités bilingues de Beaumont, Légal et Falher. Cela nous amène à souligner la nécessité de reconnaître le français, dans le cadre de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis, comme un atout et une valeur ajoutée pour l'Alberta, un élément qui peut être pris en compte au sein des initiatives qui traitent de l'équité et de l'élimination de la discrimination et des préjugés.

Pour ce qui est de l'évaluation de la qualité de l'enseignement et de l'expérience professionnelle, nous pouvons remarquer que seulement une partie de la scolarité des participants a été reconnue et que leur expérience professionnelle a été complètement rejetée. À cet égard, on ne peut pas déterminer si ces résultats sont basés sur des renseignements récents et appropriés de la part des évaluateurs parce que, selon les participants, les raisons pour lesquelles leurs acquis ont été évalués de la façon indiquée plus haut demeurent inconnues. Toutefois, on peut se permettre de conclure

que l'initiative de l'information spécialisée à l'attention des évaluateurs, concrètement l'étude qui porte sur la médecine en Allemagne, en Inde, au Pakistan, en Afrique du Sud, en Égypte et au Nigéria, n'a pas eu de retombées positives sur les participants à notre étude, y compris le médecin. Ce résultat vient possiblement du fait qu'aucun des quatre pays africains francophones où les participants ont obtenu leurs acquis « ni aucun autre pays francophone dans le monde » n'est inclus dans l'étude, ce qui nous amène à penser que, vu la diversité des pays d'où viennent les immigrants, il serait souhaitable d'étendre cette étude à d'autres pays du monde, peu importe la langue officielle ou la langue d'instruction, et d'inclure d'autres professions en plus de la médecine pour faciliter la transition des immigrants au marché du travail canadien.

On peut se demander si la situation des participants n'est pas liée au racisme qui règne dans les milieux de travail et que fait ressortir la recherche. Pour répondre à cette question, nous aimerions signaler que, dans le cas de notre étude, le pharmacien et le comptable n'ont pas obtenu un emploi dans leurs domaines professionnels : le premier a dû travailler dans un abattoir et le comptable a été chauffeur de taxi pendant plusieurs années. Bien que l'ingénieur et le médecin aient occupé des emplois rémunérés, ils étaient surqualifiés pour ces emplois qui, de plus, n'étaient pas dans leurs domaines professionnels. Ainsi, notre étude tend à confirmer l'hypothèse du racisme dans les milieux de travail, mais précisons que, dans le cas de l'Alberta, ce racisme ne se manifeste pas par une exclusion de l'emploi – car le taux de chômage dans cette province est le plus bas au Canada (4,3 % en 2013) – mais plutôt par le sous-emploi.

En ce qui concerne le racisme relatif aux préjugés et stéréotypes eurocentriques au sujet des pays en voie de développement, les profils des participants confirment l'hypothèse de la marginalisation de ces pays « et par conséquent la thèse de la priorisation des pays occidentaux anglophones » signalée dans la littérature. On peut relier ces faits aux préjugés en question dans la mesure où les participants ont fréquenté des institutions d'enseignement et été membres d'ordres professionnels africains dont les critères et les exigences sont raisonnables et, dans certains cas, même rigoureux. Cela nous amène à constater que la formation de ces participants a une certaine valeur qui mérite d'être appréciée et prise en compte dans le processus d'évaluation et de reconnaissance des acquis, ce qui n'a pas été le cas. Les évaluateurs ont exigé des participants qu'ils

suivent un grand nombre de cours alors qu'ils auraient pu leur demander de suivre une formation équilibrée de mise à jour des diplômes dans une période de temps raisonnable, par exemple, une période d'études de deux ans au lieu de quatre ou même cinq ans. En plus, on ne peut penser à une raison valable qui aurait amené les évaluateurs à n'attribuer aucune valeur à l'expérience professionnelle obtenue dans quatre pays africains différents. Par conséquent, on peut se permettre d'affirmer que l'évaluation des compétences des participants est basée sur des stéréotypes et des préjugés négatifs envers certains pays en voie de développement davantage que sur des méthodes d'évaluation équitables.

Que nous apprennent ces résultats sur les programmes dont le but est de renforcer l'équité et de combattre le racisme et la discrimination qui sous-tendent l'évaluation et la reconnaissance des acquis des immigrants? Les mesures de suivi que le gouvernement a entreprises auprès de certains ordres professionnels, à savoir les rapports dont le but est d'assurer la fiabilité du processus d'évaluation, n'ont pas eu un effet positif sur les participants à notre étude. Comme le gouvernement n'a pas révélé les noms des ordres professionnels avec lesquels il a communiqué, les profils de nos participants nous permettent de suggérer qu'il faudrait davantage d'éclaircissements non seulement de la part des ordres professionnels, mais aussi de la part des institutions d'enseignement qui évaluent les diplômes des immigrants pour connaître leurs méthodes d'évaluation. Il serait aussi bénéfique d'expliquer aux immigrants comment leurs compétences sont évaluées et pour quelles raisons elles sont évaluées d'une certaine façon et pas d'une autre.

Les ateliers de gestion de la diversité n'ont pas abouti aux résultats escomptés ni sur le plan de la reconnaissance des acquis ni sur celui de l'accès à l'emploi. De ce point de vue, il faut noter que ces ateliers sont très utiles aux fins d'identification et de prévention de la discrimination ainsi que pour favoriser la diversité et la gestion de conflit. Pour ces raisons, les ateliers méritent d'être maintenus tout en les étendant, au-delà des employeurs, pour inclure les institutions d'enseignement qui participent à l'évaluation des acquis. Par contre, les ateliers ne sont pas suffisants pour mettre fin au racisme systémique et institutionnel et à la discrimination linguistique envers le français, qui contribuent à la non-reconnaissance des acquis des immigrants. Comme Candy Khan l'a fait valoir, pour optimiser la reconnaissance des acquis des immigrants, il faut « cibler

les problèmes systémiques globaux [le racisme et la discrimination qui nuisent à la reconnaissance des acquis] » (2007 : 65 ; nous traduisons) en ayant recours à des initiatives plus vastes que les ateliers en question. Nous sommes d'accord avec l'idée proposée par Khan et croyons qu'elle pourrait être réalisée si on changeait la façon dont on perçoit les acquis canadiens et ceux du reste du monde, surtout les régions en voie de développement. Nous sommes d'avis que les acquis canadiens méritent d'être valorisés et que les immigrants devraient être qualifiés pour occuper les postes réglementés, mais il faudrait aussi valoriser les acquis des pays en voie de développement et même améliorer les moyens pour permettre au Canada d'en bénéficier. Par exemple, il serait bien d'envisager comment l'éducation et la pédagogie des quatre pays africains où les participants ont fait leur scolarité « ainsi que celles d'autres pays en voie de développement » pourraient contribuer au système éducatif du Canada. À cet égard, nous aimerions signaler que, lors des entrevues, un participant a fait référence à un devoir scolaire qui consistait pour ses camarades de classe et lui à interviewer leurs voisins. Les élèves leur ont demandé de partager avec eux des expériences positives ou négatives qui les avaient marqués et d'expliquer comment ils avaient profité de ces expériences ou comment ils les avaient rectifiées. Par la suite, les élèves ont pu discuter des résultats des entretiens en classe et déterminer comment ils se comporteraient dans des situations semblables. Il va sans dire que ce genre d'activités peut aider les apprenants à mieux connaître leur vécu et leur milieu social de même qu'à renforcer le leadership et la solidarité communautaire. S'il est intégré au système éducatif canadien, ce type d'exercices peut déboucher sur des retombées pédagogiques et sociales bénéfiques.

En ce qui a trait à l'expérience de travail, il a été mentionné qu'un participant a exercé la médecine dans un camp de réfugiés en Afrique. Au lieu de rejeter ce genre d'expérience comme l'ont fait les évaluateurs des acquis, il serait plus judicieux de réfléchir sur l'intérêt que cette expertise pourrait représenter pour la formation en médecine au Canada et pour la pratique des médecins canadiens à l'étranger, par exemple, dans les camps de réfugiés ou les zones de conflit.

La mise en place, de façon plus appropriée, de certaines politiques est une autre initiative qui peut aider à mieux combattre les barrières systémiques. À titre d'exemple, l'*Alberta Human Rights Act* fait en sorte que « [t]ous les Albertains [aient] un accès égal à l'emploi sans aucune

discrimination et qu'ils [soient] tous traités d'une façon juste et équitable dans tous les processus de l'emploi » (Alberta Human Rights Commission, 2014). Cependant, comme le montrent les profils des participants à notre recherche et certaines autres études (Madibbo, 2009-2010; Manji, 2010), ce principe d'équité en matière d'emploi est loin d'être accompli en Alberta vu le manque de mise en pratique efficace de cette loi. Pour ces raisons, les objectifs d'apprentissage et d'échanges culturels réciproques et de mise en œuvre des lois albertaine « et canadienne » qui portent sur l'équité en matière d'emploi nécessitent une éducation et des mesures de suivi et de responsabilisation à grande échelle pour favoriser l'ouverture sur autrui et assurer l'égalité des chances pour tous.

Conclusion

Conformément aux études existantes qui portent sur la reconnaissance des acquis des immigrants au Canada, notre article a montré que le manque de connaissance de l'anglais et d'information sur les étapes de l'évaluation, la non-reconnaissance des acquis obtenus à l'étranger ainsi que le racisme systémique et institutionnel freinent l'intégration des immigrants francophones en Alberta. La dévalorisation du français est également un facteur qui nuit à la reconnaissance des acquis en question. En ce qui concerne les initiatives que le Gouvernement de l'Alberta a mises en place en 2008 pour aider à franchir ces barrières, celles qui portent sur l'information spécialisée à l'attention des immigrants et sur la mise à jour de leurs compétences, grâce à des cours d'anglais et des programmes de transition, réussissent à atteindre leurs objectifs. En revanche, les actions dont le but est de faire parvenir l'information spécialisée aux évaluateurs, de renforcer l'équité, de combattre la discrimination et les préjugés n'ont pas abouti aux résultats escomptés. Pour améliorer ces lacunes, nous avons proposé d'élargir le champ d'études qui porte sur les systèmes éducatifs de certains pays du monde et d'étendre les initiatives qui ont trait au suivi et à la gestion de la diversité à grande échelle.

En raison du manque d'études sur la reconnaissance des acquis des immigrants en Alberta, cet article nous a donné l'occasion de comprendre comment certains membres d'une nouvelle population dans la province, les immigrants francophones ressortissants de l'Afrique subsaharienne, traversent le processus de reconnaissance et de non-reconnaissance des acquis. Notre démarche, qui s'inscrit dans un cadre interprétatif qui cher-

che à enrichir et à augmenter la compréhension des phénomènes sociaux qui ne sont pas directement observables tels que le sujet que nous avons abordé dans cet article, met en lumière un échantillon ciblé composé de quatre individus dont les parcours présentent une certaine diversité d'éléments : pays d'origine, professions, dates d'arrivée en Alberta et dates d'évaluation des acquis. À cet effet, l'analyse de ces données nous a permis de confirmer certains résultats déjà parus dans la littérature et/ou les sites Internet du Gouvernement de l'Alberta et de certains ordres professionnels, mais aussi d'ajouter de nouvelles précisions. De plus, les trajectoires des participants ont été très enrichissantes dans la mesure où elles nous ont également permis de faire des recommandations susceptibles de renforcer l'équité et l'inclusion dans le processus d'évaluation et de reconnaissance des acquis.

Comme il a été évoqué au début de cet article, l'Alberta a reçu un nombre important d'immigrants et en accueillera davantage à l'avenir. Cependant, les pays dont les acquis sont dévalorisés sont en majorité des pays en voie de développement. À cet égard, la reconnaissance des acquis des immigrants est cruciale non seulement parce qu'elle permet d'éviter la perte de talents et la pauvreté, mais également parce qu'elle peut accroître les chances de l'Alberta de combler ses besoins en main-d'œuvre qualifiée, de profiter de l'expertise qu'apportent les immigrants et de renforcer la motivation, la stabilité économique et le développement de nouveaux marchés diversifiés et compétitifs.

BIBLIOGRAPHIE

- ALBERTA COLLEGE OF PHARMACISTS (ACF) [site Web] (2014). [<https://pharmacists.ab.ca/>].
- ALBERTA. GOUVERNEMENT (2008). *A Foreign Qualification Recognition Plan for Alberta*, sur le site Gouvernement de l'Alberta, [<http://work.alberta.ca/documents/foreign-qualification-recognition-plan-for-Alberta.pdf>].
- ALBERTA. GOUVERNEMENT (2014). *How to Work in Your Occupation*, 14 octobre, sur le site Alberta Canada, [www.albertacanada.com/immigration/working/occupations.aspx].
- ALBERTA HUMAN RIGHTS COMMISSION [site Web] (2014). [<http://www.albertahumanrights.ab.ca/default.asp>].

- ASSOCIATION CANADIENNE-FRANÇAISE DE L'ALBERTA (ACFA) (2011). *Stratégie 2030 : un plan d'engagement communautaire : l'immigration francophone en Alberta*, Edmonton, Secrétariat provincial de l'ACFA.
- ASSOCIATION OF PROFESSIONAL ENGINEERS AND GEOSCIENTISTS OF ALBERTA (APEGA) [site Web] (2014). [<http://www.apega.ca>].
- BELKHODJA, Chedly, et Éric FORGUES, *et al.* (2009). *L'intégration des diplômés internationaux en santé francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire : rapport final de recherche*, Moncton, Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques ; Ottawa, Consortium national de formation en santé (CNFS).
- BOYD, Monica, et Derrick THOMAS (2002). « Skilled Immigrant Labour: Country of Origin and the Occupational Locations of Male Engineers », *Canadian Studies in Population*, « Special Issue on Migration and Globalization », vol. 29, n° 1, p. 71-99.
- BUREAU DES EXAMINATEURS EN PHARMACIE DU CANADA (BEPC) [site Web] ([s. d.]). [http://www.pebc.ca/index.php/ci_id/3374/la_id/2.htm].
- COLLEGE OF PHYSICIANS AND SURGEONS OF ALBERTA (CPSA) [site Web] ([s. d.]). [<http://www.cpsa.ab.ca>].
- COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE (2005). *Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination*, [En ligne], [http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy_and_guidelines_on_racism_and_racial_discrimination.pdf].
- DAS GUPTA, Tania, *et al.* (dir.) (2007). *Race and Racialization: Essential Readings*, Toronto, Canadian Scholars' Press.
- DEVORETZ, Don, et Diane COULOMBE (2005). « Labour Market Mobility between Canada and the United States: Quo vadis? », dans Richard G. Harris et Thomas Lemieux (dir.), *Social and Labour Market Aspects of North American Linkages*, Calgary, University of Calgary Press, p. 443-449.
- DIVERSITÉ ARTISTIQUE MONTRÉAL ([s. d.]). « Connaître la communauté haïtienne de Montréal : les chiffres de la communauté », sur le site DAM (Diversité artistique Montréal), *Guide des publics : communauté haïtienne de Montréal*, [En ligne], [http://www.guidedespublics.com/haiti/guide_II_2.html].
- GALARNEAU, Diane, et René MORISSETTE (2008). « Immigrants' Education and Required Job Skills », *Perspectives on Labour and Income = L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 12 (décembre), p. 5-18. Statistics Canada, catalogue n° 75-001-X.
- GIRARD, Magali, Michael R. SMITH et Jean RENAUD (2008). « Intégration économique des nouveaux immigrants : adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration », *Canadian Journal of Sociology = Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 33, n° 4, p. 791-814, [En ligne], [<https://ejournals.library.ualberta.ca/index.php/CJS/article/view/4519/3649>].
- HOULE, René, et Lahouaria YSSAAD (2010). « Recognition of Newcomers' Foreign Credentials and Work Experience », *Perspectives on Labour and Income = L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 9 (septembre), p. 18-33. Statistics Canada, catalogue n° 75-001-X.

- INSTITUTE OF CHARTERED ACCOUNTANTS OF ALBERTA (ICAA) [site Web] (2009). [<http://www.albertacas.ca>].
- INTERNATIONAL QUALIFICATIONS ASSESSMENT SERVICE (IQAS) (2007). *Assessment Services Study, Alberta Employment, Immigration and Industry*, Edmonton.
- KHAN, Candy (2007). « The Closed Door: Credentialized Society and Immigrant Experiences », *Canadian Issues = Thèmes canadiens*, printemps, p. 63-68.
- LAFONTANT, Jean (2007). « L'intégration en emploi à Winnipeg, des immigrants francophones racisés : une étude exploratoire », *Les cahiers du CRIEC* (Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté), n° 32 (novembre), Montréal, Université du Québec à Montréal, rapport de recherche, [En ligne], [<https://criec.uqam.ca/upload/files/cahier/032.pdf>].
- LI, Peter S. (2003). *Destination Canada: Immigration Debates and Issues*, Toronto, Oxford University Press.
- MADIBBO, Amal (2009-2010). « Pratiques identitaires et racialisation des immigrants africains francophones en Alberta », *Canadian Ethnic Studies = Études ethniques au Canada*, vol. 41-42, n° 3-1, p. 175-189.
- MANJI, Raheela (2010). *The Ineffectiveness of Employment Equity Programs in Canada*, thèse de maîtrise (sociologie), Calgary, Université de Calgary.
- NGWAKONGNWI, Emmanuel (2010). « La perception du bien-être et l'accès aux soins de santé dans les communautés francophones en situation minoritaire de Calgary », *Cahier de la recherche actuelle sur l'immigration francophone au Canada*, Montréal, Métropolis, Capsule Recherche 8, p. 35-37. Cahier publié à l'occasion du Quatrième Pré-congrès national de Métropolis sur l'immigration francophone au Canada, tenu lors du 12^e Congrès national de Métropolis à Montréal du 18 au 21 mars 2010, [En ligne], [http://publications.gc.ca/collections/collection_2010/cic/Ci64-3-2010-fra.pdf].
- OREOPOULOS, Philip (2009). *Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labour Market? A Field Experiment with Six Thousand Resumes*, *NBER Working Paper*, n° 15036 (juin), Cambridge, National Bureau of Economic Research, [En ligne], [<http://www.nber.org/papers/w15036.pdf>].
- PICOT, Garnett (2008). *Situation économique et sociale des immigrants au Canada : recherche et élaboration de données à Statistique Canada*, Ottawa, Statistique Canada, [En ligne], [http://www.publications.gc.ca/collections/collection_2008/statcan/11F0019M/11f0019m2008319-fra.pdf].
- REITZ, Jeffrey G. (2007). « Immigrant Employment Success in Canada, Part II: Understanding the Decline », *Journal of International Migration and Integration = Revue de l'intégration et de la migration internationale*, vol. 8, n° 1 (mars), p. 37-62.
- SAMUEL, John, et Kogalur BASAVARAJAPPA (2006). « The Visible Minority Population in Canada: A Review of Numbers, Growth and Labour Force Issues », *Canadian Studies in Population*, vol. 33, n° 2, p. 241-269.