



# Portraits de l'éducation

Favoriser l'insertion professionnelle du personnel enseignant d'immigration récente



# 7

LE MENTORAT INTERCULTUREL :  
RÔLES ET RESPONSABILITÉS DU MENTOR  
OU DE LA MENTORE

Ce fascicule est destiné au personnel enseignant assumant les fonctions de mentor ou de mentore auprès des enseignantes et des enseignants d'immigration récente. Il présente les étapes de l'approche interculturelle appliquée au mentorat de même qu'une multitude de stratégies qui facilitent le rôle du mentor ou de la mentore en contexte d'interculturalité.

Coordination : Brigitte Bergeron, directrice, Programme pour la francophonie

Rédaction : Claire Duchesne, Université d'Ottawa, [claire.duchesne@uottawa.ca](mailto:claire.duchesne@uottawa.ca)

William Tcheumtchoua Nzali, Université d'Ottawa, [wtche014@uottawa.ca](mailto:wtche014@uottawa.ca)

Nathalie Gagnon, Université du Québec à Rimouski, [Nathalie\\_Gagnon@uqar.ca](mailto:Nathalie_Gagnon@uqar.ca)

Production : Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants

Validation : Comité consultatif du français langue première

Réseau des agentes et des agents de liaison francophones

Révision linguistique : RévisArt

Graphisme : Martine Desrochers

© Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (CTF/FCE)

Dépôt légal 2022

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN 978-0-88989-439-6



# Félicitations!

**Vous avez accepté d'agir à titre de mentor ou de mentore auprès de votre collègue novice d'immigration récente!**

Les enseignantes et les enseignants d'immigration récente font peu à peu leur place dans les écoles des communautés francophones en contexte minoritaire, et leur intégration à leur nouvelle équipe de travail peut présenter des défis d'acculturation. Ce fascicule, destiné au personnel enseignant assumant les fonctions de mentor ou de mentore auprès des enseignantes et des enseignants d'immigration récente, présentera les étapes de l'approche interculturelle appliquée au mentorat de même qu'une multitude de stratégies qui faciliteront le rôle du mentor ou de la mentore en contexte d'interculturalité.

## Un état des lieux

La pénurie de personnel enseignant qui sévit actuellement au Canada constitue une préoccupation majeure, notamment dans les communautés francophones en contexte minoritaire. Ces communautés, depuis une vingtaine d'années, comptent sur l'arrivée d'immigrantes et d'immigrants francophones pour assurer leur vitalité. Ainsi, comme les arbres à l'automne, le paysage scolaire change au gré des populations de plus en plus diversifiées d'élèves, mais aussi de membres du corps enseignant qu'on y retrouve. Une étude de Duchesne (2018) a cependant relevé les difficultés rencontrées, sur le plan identitaire, par le personnel enseignant d'immigration récente œuvrant dans ces communautés, puisqu'il est appelé :

[...] à se situer et sans doute à se repositionner en tant qu'immigrant, en tant que possible membre d'une minorité visible, en tant que néo-Canadien, en tant que francophone et agent de reproduction linguistique, et en tant qu'enseignant en contexte minoritaire (p. 21).

Les membres du personnel d'immigration récente doivent aussi s'intégrer à une nouvelle communauté professionnelle. Pour ceux qui font leurs premiers pas dans l'enseignement au Canada, tout est à découvrir, et de nombreux apprentissages sont à faire. Pour les recrues plus expérimentées qui avaient cumulé quelques années d'expérience en enseignement avant la migration, les ajustements sont multiples, et l'identité professionnelle qui a été construite



**ÉGOPORTRAIT**

Vous avez accepté d'agir à titre de mentor ou de mentore auprès d'un nouveau membre du personnel enseignant d'immigration récente. Pour mieux vous préparer à assumer ces fonctions, réfléchissez aux questions suivantes :

Comment envisagez-vous ce rôle?

---



---



---

Quelles sont vos préoccupations ou vos inquiétudes à l'égard de ce rôle?

---



---



---

Sur quelles ressources (humaines, documentaires ou autres) croyez-vous pouvoir compter dans l'exercice de ce rôle?

---



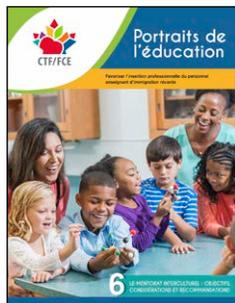
---



---



dans un autre contexte est inévitablement bousculée. Du côté du milieu d'accueil, des ajustements doivent aussi être effectués afin d'offrir aux enseignantes et enseignants d'immigration récente nouvellement embauchés la place qui leur revient au sein de l'équipe.



Afin de faciliter le processus d'acculturation du personnel enseignant d'immigration récente, le mentorat interculturel demeure l'une des avenues les plus prometteuses; le fascicule 6, *Le mentorat interculturel : objectifs, considérations et recommandations*, porte d'ailleurs sur ce type de mentorat. De façon générale, le mentorat

interculturel s'appuie sur le jumelage de deux personnes d'origines ethniques, de religions, de nationalités ou d'environnements culturels différents, qui sont appairées de façon à former une dyade mentorale. Dans la profession enseignante, le mentor ou la mentore est habituellement un membre chevronné du corps enseignant qui offre un accompagnement à un collègue considéré comme novice dans l'enseignement en contexte canadien – la personne mentorée – dans le but de soutenir son développement personnel et socioprofessionnel. Ce fascicule s'intéresse particulièrement au rôle du mentor ou de la mentore selon l'approche interculturelle.

**Afin de faciliter le processus d'acculturation du personnel enseignant d'immigration récente, le mentorat interculturel demeure l'une des avenues les plus prometteuses!**



## Le rôle du mentor ou de la mentore selon l'approche interculturelle

L'approche interculturelle se fonde sur le respect de l'autre, quelles que soient ses origines, ses croyances, ses valeurs et sa façon de voir le monde. Selon Cohen-Emerique (2011),

[l']interculturel implique que le mode de pensée occidental n'est pas le modèle culturel supérieur et qu'il ne peut que s'enrichir de la diversité : le groupe dominant doit accepter de ne plus être le seul à organiser la vie sociale et que d'autres modes de vie sont possibles et légitimes à ses côtés, sans toutefois menacer l'identité nationale (p. 11).

Cette approche met l'accent sur les potentialités et les besoins de l'autre dans une perspective inclusive. Elle tient compte des différences et des particularités des individus tout en mettant l'accent sur la recherche d'un but commun, d'une identité à partager. Voici, selon notre interprétation du modèle en trois étapes de Cohen-Emerique (2015), comment l'approche interculturelle s'actualise en situation de mentorat auprès du personnel enseignant d'immigration récente. Des stratégies d'intervention et d'accompagnement visant à mieux outiller le mentor ou la mentore seront aussi proposées.

### Étapes de l'approche interculturelle

1. Décentration
2. Découverte du cadre de référence de l'autre
3. Négociation et médiation interculturelles

#### 1. La décentration

La première étape du modèle, la *décentration*, permet au mentor ou à la mentore de prendre conscience de sa façon de percevoir l'enseignant ou l'enseignante d'immigration récente et de prendre une certaine distance par rapport à ses perceptions. Le mentor ou la mentore s'assurera de faire un examen honnête et minutieux des idées préconçues, positives ou négatives, nourries à propos du nouveau membre du personnel enseignant comme des émotions que ces idées génèrent. Ce travail introspectif favorisera le développement de sa sensibilité interculturelle.

Le mentor ou la mentore œuvrant en contexte interculturel franchira l'étape de la décentration par un processus réflexif approfondi s'appuyant sur les stratégies suivantes :



- Cerner sa propre culture, ses valeurs et ses préoccupations personnelles dans des domaines associés à l'inclusion tels que la langue, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, l'ethnie, etc.
- Déterminer ses représentations culturelles et interculturelles, et les dynamiques qui en découlent (Blanc/non-Blanc, francophone/non-francophone, nous/eux, supérieur/inférieur, menacé/menaçant, etc.).
- Prendre conscience de l'incidence de ses représentations personnelles sur ses relations avec le personnel enseignant d'immigration récente, en premier lieu, mais également de leur influence sur les autres membres de la communauté professionnelle.
- Imaginer la situation à laquelle le nouveau membre du personnel enseignant d'immigration récente doit faire face : déceler les défis possibles, les besoins personnels et professionnels, les craintes et les insécurités qu'il pourrait ressentir dans ce milieu qui lui est méconnu.

Cohen-Emerique (2011) rappelle que, même dans un cadre professionnel, les individus n'ont pas toujours conscience des différentes dynamiques interculturelles qui surviennent et qui s'opposent, et qu'ils peuvent parfois se sentir déroutés par leur manifestation. Dès lors, c'est en prenant conscience de sa posture personnelle à propos du membre du personnel enseignant d'immigration récente, puis en se décentrant de celle-ci pour comprendre le point de vue de ce dernier que le mentor ou la mentore augmentera sa sensibilité envers l'autre et pourra alors amorcer la seconde étape de l'approche interculturelle.

---

**Les individus n'ont pas toujours conscience des différentes dynamiques interculturelles qui surviennent et qui s'opposent. Ils peuvent parfois se sentir déroutés par leur manifestation.**

---

---

**C'est en établissant une relation basée sur la confiance et l'authenticité que le mentorat interculturel prendra son essor.**

---

## 2. La découverte du cadre de référence de l'autre



La deuxième étape du modèle, *la découverte du cadre de référence de l'autre*, vise à connaître et à comprendre l'autre en fonction de ce qu'il est réellement, et ce, de façon *décentrée* par rapport aux représentations construites. Il s'agit donc, pour le mentor ou la mentore, de découvrir l'enseignant ou l'enseignante d'immigration récente, et de reconnaître son histoire, ses expériences, ses potentialités de même que ses besoins personnels et socioprofessionnels. Selon l'approche interculturelle, c'est en établissant une relation basée sur la confiance et l'authenticité que le mentorat interculturel prendra son essor. Il se construira peu à peu à partir des espaces communs partagés par le mentor ou la mentore et la personne mentorée, il tolérera les différences et les divergences, et il favorisera une communication sincère et courageuse de part et d'autre. Afin de soutenir le mentor ou la mentore dans sa découverte des cadres de référence du personnel enseignant d'immigration récente, ces stratégies sont suggérées :



## Découvrir l'enseignant ou l'enseignante d'immigration récente en tant que personne mentorée

- Prendre du temps pour découvrir le membre du personnel enseignant d'immigration récente dans un espace de dialogue sécuritaire (discuter avec lui de choses et d'autres, lui faire visiter sa classe, lui parler de sa façon de travailler et lui demander ce qu'il en pense, manifester de l'intérêt pour ce qu'il souhaite partager de son histoire, de ses expériences, etc.).
- Reconnaître ses compétences et ses forces; être à l'écoute de ses besoins d'accompagnement et d'information.
- Se laisser découvrir par l'enseignant ou l'enseignante d'immigration récente. Discuter de ce que l'on a en commun (un intérêt, une passion, une expérience, une pratique pédagogique, etc.). Se rappeler que le succès du mentorat repose à la fois sur la confiance réciproque et sur la construction d'une identité professionnelle commune.
- Lorsqu'une relation de confiance aura été établie, l'inviter à exprimer ses préoccupations et ses besoins. Il faut avoir à l'esprit que dans certaines cultures, il peut être mal vu, pour un professionnel, de se montrer vulnérable face à un collègue ou à un employeur. Le mentor ou la mentore devra alors manifester une écoute attentive et bienveillante, exempte de jugement.
- Se montrer disponible et accessible. Proposer des moments pour des rencontres avec les personnes mentorées. Ces dernières hésitent parfois à demander de l'aide ou des conseils à leur mentor ou mentore par crainte de l'importuner.
- Dans le cas de l'enseignant ou de l'enseignante d'immigration récente ayant de l'expérience d'enseignement dans un autre pays, l'inviter à partager ses expériences, à s'appuyer sur celles-ci pour en construire de nouvelles. Reconnaître ses forces, son expérience et son potentiel de contribution au milieu d'accueil.



Si le mentor ou la mentore souhaite proposer à l'enseignant ou à l'enseignante d'immigration récente des rencontres mentales informelles à l'extérieur de l'école, il conviendra de le faire lorsque la personne mentorée se sentira suffisamment en confiance dans la relation mentorale. Dans ce cas, des activités dans un lieu public (restaurant, parc, etc.) seront à privilégier.

### 3. Négociation et médiation interculturelles

La dernière étape de l'approche interculturelle, qui porte sur la *négociation et la médiation interculturelles*, met en relief le rôle de premier plan du mentor ou de la mentore dans le processus d'acculturation. Au cours de cette phase complexe et ultime, des conversations courageuses, portant sur la remise en question des pratiques et sur leur amélioration dans une visée d'inclusion et de développement professionnel, nourriront les rencontres mentales et auront des répercussions sur l'ensemble du milieu de travail.



UN PAS DE +

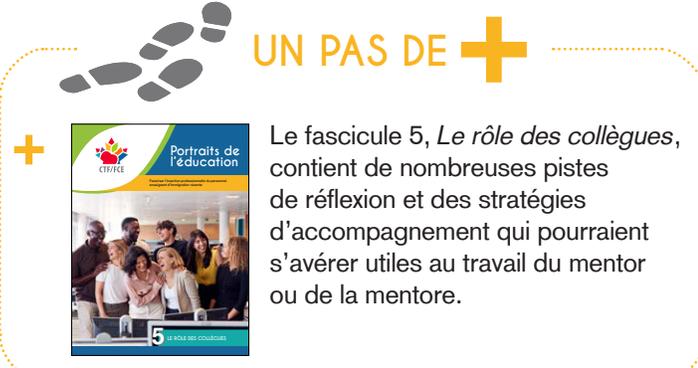


Le fascicule 3, *S'investir dans un nouveau milieu pour favoriser sa réussite*, suggère des thèmes pouvant être abordés avec la personne mentorée lors des conversations courageuses qui auront cours.

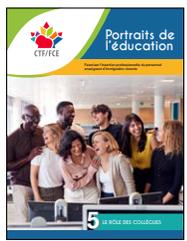
## Négociation interculturelle et processus d'acculturation

S'il est admis que le personnel enseignant d'immigration récente puisse affronter certaines perturbations internes insufflées par les nombreux défis d'acculturation qui se présentent à lui, il ne faut pas négliger les tensions qu'il peut aussi susciter, à son insu, auprès des membres de la communauté qu'il souhaite intégrer. En effet, plus la communauté d'accueil est homogène (p. ex. : majoritairement caucasienne, née au Canada, ayant le français comme langue maternelle), plus l'intégration d'un nouveau membre *perçu comme différent* (en raison de ses origines, de son accent, de ses vêtements, de la couleur de sa peau, de sa religion, de ses coutumes, etc.) risque de susciter des émotions de tous ordres (curiosité, enthousiasme, insécurité, menace, etc.). Des négociations interculturelles entre les membres du groupe d'accueil et l'enseignant ou l'enseignante d'immigration récente auront alors lieu afin de diminuer les possibles émotions négatives causées par la perception de ces différences.

**Plus la communauté d'accueil est homogène, plus l'intégration d'un nouveau membre *perçu comme différent* risque de susciter des émotions de tous ordres (curiosité, enthousiasme, insécurité, menace, etc.).**

 UN PAS DE +

Le fascicule 5, *Le rôle des collègues*, contient de nombreuses pistes de réflexion et des stratégies d'accompagnement qui pourraient s'avérer utiles au travail du mentor ou de la mentore.



Par négociation interculturelle, on entend tous les efforts de communication, d'échanges et de régulation des pratiques, mais aussi de partage de soi et de ses idées, qui auront lieu de part et d'autre et qui visent un but commun : l'établissement d'une communauté professionnelle bienveillante et inclusive. Plus les relations entre le nouveau personnel enseignant d'immigration récente et ses nouveaux collègues s'appuieront sur leurs ressemblances et sur les valeurs personnelles et professionnelles qui les unissent, meilleures seront

les possibilités d'intégration, et plus forte sera la cohésion de l'équipe. L'inverse est aussi vrai : plus les membres de la communauté d'accueil fonderont leurs relations avec l'enseignant ou l'enseignante d'immigration récente sur les différences perçues, plus cette personne sera marginalisée, et plus son intégration à l'équipe sera difficile (Duchesne et al., 2019). Les différences individuelles existent et constituent des lieux d'enrichissement mutuel. Ainsi, la capacité de négocier des personnes affichant des cultures différentes constitue l'une des habiletés acculturatives les plus importantes.

**Plus les relations entre le nouveau personnel enseignant d'immigration récente et ses nouveaux collègues s'appuieront sur leurs ressemblances et sur les valeurs personnelles et professionnelles qui les unissent, meilleures seront les possibilités d'intégration, et plus forte sera la cohésion de l'équipe.**

**La négociation interculturelle s'effectue par :**

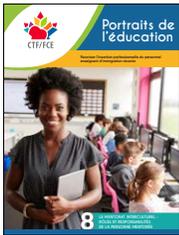
- des comportements d'ouverture à l'autre et de reconnaissance de ses potentialités comme de ses différences;
- la valorisation de la personne et des valeurs, des croyances et des expériences qui lui sont propres, lesquelles s'inscrivent dans son histoire aussi bien que dans celle de la société au sein de laquelle elle évolue;
- la transformation du nouveau membre du personnel enseignant, mais aussi de celle du milieu qui l'accueille;
- la reconnaissance de l'inégalité des forces des différents acteurs concernés et du poids qui pèse sur les épaules du nouveau membre du personnel enseignant.

Les défis posés par la négociation interculturelle peuvent être de plus ou moins grande intensité, particulièrement pour l'enseignant ou l'enseignante d'immigration récente, allant du simple ajustement de ses pratiques pédagogiques jusqu'à l'expérience d'un véritable choc acculturatif conduisant à une détresse psychologique (Duchesne et al., 2019). Ces défis doivent être pris en compte et surmontés par les membres de la communauté professionnelle.





## UN PAS DE +



Le fascicule 8, *Le mentorat interculturel : rôles et responsabilités de la personne mentorée*, constitue une lecture complémentaire pertinente pour le mentor ou la mentore.

### Le mentor ou la mentore comme passeur des traditions professionnelles

Les interventions du mentor ou de la mentore qui relèvent des négociations interculturelles auprès du personnel enseignant d'immigration récente, comme auprès des autres intervenants du milieu scolaire, viseront l'harmonisation des différentes cultures en place afin de faciliter le processus d'acculturation de part et d'autre. Dès lors, le mentor ou la mentore, se basant sur l'approche interculturelle, se verra confier différentes responsabilités. En effet, aux diverses facettes de l'accompagnement professionnel offert habituellement au novice par le collègue expérimenté s'ajoute la dimension interculturelle pour laquelle le mentor ou la mentore assumera les fonctions de passeur des traditions professionnelles en vigueur dans l'école comme dans les communautés professionnelle et linguistique. Ce faisant, le mentor ou la mentore agira en tant que *médiateur interculturel* ou *médiatrice interculturelle* auprès de l'enseignant ou de l'enseignante d'immigration récente, de ses collègues, de la direction et de la communauté dans laquelle il évolue, soit celle de l'école francophone en contexte minoritaire.

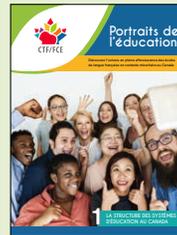
### Médiation interculturelle et transmission des traditions professionnelles

C'est d'abord sur leur rôle de passeur des traditions professionnelles que les mentores et mentors basent leurs interventions auprès des personnes mentorées. En effet, en raison de leur méconnaissance des valeurs, des codes et des pratiques en place dans les écoles canadiennes, les membres du personnel enseignant d'immigration récente, même lorsqu'ils possèdent une certaine expérience de l'enseignement acquise dans un autre pays, doivent pouvoir compter sur le soutien d'un mentor ou d'une mentore qui les guidera lors de ce processus d'acculturation.

À l'intérieur de la dyade mentorale, et afin de soutenir le mentor ou la mentore dans son rôle de passeur des traditions professionnelles en contexte interculturel et franco-minoritaire, les stratégies suivantes sont proposées :

#### À l'intérieur de la dyade mentorale

- Sensibilisez graduellement le personnel enseignant d'immigration récente aux valeurs, aux codes et aux pratiques en place dans l'école comme dans la société canadienne en général.
- Discutez avec le personnel enseignant d'immigration récente de ses perceptions à propos de l'éducation au Canada et des enjeux de l'enseignement en contexte linguistique minoritaire.



Le fascicule 1, *La structure des systèmes d'éducation au Canada*, fait un survol du fonctionnement du système scolaire et du mandat des écoles de langue française en contexte minoritaire.

Il pourrait servir d'amorce aux discussions.

- Aidez les membres du personnel enseignant d'immigration récente à comprendre les implications sociales et politiques associées à la construction identitaire de leurs élèves et à leur rôle d'agent de reproduction linguistique. Sollicitez diverses formes de soutien à cet égard (conseiller ou conseillère pédagogique, documentation, formation, etc.).
- Élaborez, avec le personnel enseignant d'immigration récente, un plan d'action dans lequel quelques objectifs de développement professionnel réalistes et réalisables seront ciblés. Établissez un échéancier et déterminez les stratégies de mise en action.

**S'ouvrir à l'autre permet de mieux le comprendre et favorise son inclusion dans la communauté d'accueil.**

# PLAN D'ACTION

## Pour le développement professionnel de la personne mentorée

Fiche no : \_\_\_\_\_

Objectif à atteindre (ou compétence à améliorer) : \_\_\_\_\_

\*N'indiquez qu'un seul objectif (ou compétence) par fiche

### Étape 1

Choisissez des moyens ou des stratégies :

- a) simples, réalistes et réalisables;
- b) sur lesquels vous serez en mesure d'exercer un certain contrôle;
- c) et qui vous permettront d'évaluer si, oui ou non, l'amélioration (ou la transformation) souhaitée progresse ou si elle a eu lieu.

► Moyens ou stratégies pour l'atteinte de l'objectif (ou le développement de la compétence)

---

---

---

---

---

---

### Étape 2

Déterminez quelles seront les responsabilités du mentor ou de la mentore et celles de la personne mentorée dans la réalisation de ce plan d'action.

► Responsabilités du mentor ou de la mentore

---

---

► Responsabilités de la personne mentorée

---

---

### Étape 3

Établissez un échéancier réaliste pour la réalisation de ce plan d'action.

► Échéancier

---

---

---

### Étape 4

Déterminez des méthodes ou des stratégies appropriées qui permettront d'évaluer le niveau de progression ou d'atteinte de ce plan d'action.

► Méthodes ou stratégies d'évaluation

---

---

---



S'ouvrir à l'autre permet de mieux le comprendre et favorise son inclusion dans la communauté d'accueil. À cet égard, à l'extérieur de la dyade mentorale, le rôle de médiateur interculturel ou de médiatrice interculturelle du mentor ou de la mentore sera soutenu par les stratégies suivantes :

### À l'extérieur de la dyade mentorale

- Faites l'examen de votre communauté professionnelle au regard de sa capacité d'inclusion du personnel enseignant d'immigration récente (expériences antérieures d'accueil et de gestion des différences; personnes-ressources, direction d'école et collègues pouvant faciliter l'intégration du personnel enseignant d'immigration récente; potentiel d'ouverture de la communauté à l'égard des nouveaux venus, etc.).
- Faites la promotion, dans votre communauté professionnelle, des valeurs et des comportements d'inclusion (ouverture, compréhension, bienveillance, écoute, partage, etc.).
- Guidez et secondez le personnel enseignant d'immigration récente dans son appropriation des différentes cultures qu'il découvre (de l'école, de la profession, de la communauté francophone et du contexte minoritaire, de la société canadienne, etc.).
- Facilitez les négociations interculturelles entre le personnel enseignant d'immigration récente, les collègues, la direction d'école et les autres intervenants du milieu (lors de travaux en communautés d'apprentissage professionnelles, de rencontres sociales dans et à l'extérieur de l'école, d'activités célébrant la francophonie auprès d'organismes communautaires, etc.).
- Sollicitez le soutien et l'expertise des collègues sensibilisés à l'interculturalité (ou étant eux-mêmes issus de l'immigration) en tant que personnes-ressources pour vous-même ou auprès de l'enseignant ou de l'enseignante d'immigration récente. Envisagez le mentorat triadique.
- Facilitez la collaboration du personnel enseignant d'immigration récente avec la direction d'école (qui pourrait être perçue comme menaçante, selon la nature des expériences antérieures de l'enseignant ou de l'enseignante d'immigration récente).
- Formez-vous à l'accompagnement mentorale, en général, et au mentorat interculturel, en particulier.
- Mettez en place et/ou participez à une communauté d'apprentissage professionnelle regroupant des mentors et mentores en contexte d'interculturalité.

Le rôle du mentor ou de la mentore au regard de l'insertion professionnelle du personnel enseignant d'immigration récente est complexe, puisqu'il exige de la part de l'enseignant ou de l'enseignante émérite de mobiliser des compétences à la réflexivité et à l'accompagnement, ainsi qu'à la négociation et à la médiation interculturelles. Pour accomplir ses fonctions mentorales de façon optimale, le mentor ou la mentore devra pouvoir compter sur les ressources que lui procure sa communauté professionnelle.



### UN PAS DE +

Quelques ressources, pour le mentor

- + *Développer l'agir compétent de mentors : le cas d'enseignants œuvrant dans un programme d'insertion professionnelle en Ontario* (2020). [www.erudit.org/fr/revues/mje/2020-v55-n1-mje05878/1075719ar/](http://www.erudit.org/fr/revues/mje/2020-v55-n1-mje05878/1075719ar/)
- + *Guide sur l'inclusion des personnes issues de la diversité culturelle dans les communautés francophones et acadiennes du Canada* (2021). [https://fcfa.ca/ressource\\_category/immigration-francophone/](https://fcfa.ca/ressource_category/immigration-francophone/)
- + *Portraits de l'éducation, fascicule 5. Le rôle des collègues* (2021). Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE). <https://publications.ctf-fce.ca/fr/collections/all/portraits-de-leducation>
- + *Trousse mentorale* (2021, Québec). Mentorat Québec. <https://www.mentoringcanada.ca/sites/default/files/2021-05/TrousseMentorale2021Web2.pdf>
- + La collection *Portraits de l'éducation* de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants disponible dans le catalogue virtuel.
- + Pédagogie à l'école de langue française (PELF). [pelf.ca](http://pelf.ca)



L'approche interculturelle fournit un cadre conceptuel à la fois pertinent et stratégique pour guider le mentor ou la mentore dans ses fonctions auprès du personnel enseignant d'immigration récente. Bien qu'elle repose, en premier lieu, sur les interventions du mentor ou de la mentore, cette approche tient compte de la responsabilité de la communauté d'accueil dans l'intégration du nouveau membre du personnel enseignant.

---

## RÉFÉRENCES

- Cohen-Emerique, M. (2011). L'interculturel dans les interactions des professionnels avec les usagers migrants. *Alterstice*, 1(1), 9-18.
- Cohen-Emerique, M. (2015). Pour une approche *interculturelle* en travail social (2<sup>e</sup> éd.). Presses de l'EHESP.
- Duchesne, C. (2018). Langue, culture et identité : défis et enjeux de l'intégration professionnelle des enseignants d'immigration récente en contexte francophone minoritaire. *Alterstice*, 8(2), 13-24.
- Duchesne, C., Gravelle, F. et Gagnon, N. (2019). Des nouveaux·elles enseignant·e·s issu·e·s de l'immigration négocient leur place dans la culture enseignante de leur école. *Revue des sciences de l'éducation*, 45(1), 187-214.



# Découvrez la collection Portraits de l'éducation!

La collection propose des fascicules simples visant à faciliter l'insertion socioprofessionnelle des membres du personnel enseignant issus de l'immigration récente qui débutent leur carrière dans les écoles de langue française, en contexte minoritaire.

Téléchargeable gratuitement à :

<https://publications.ctf-fce.ca/fr/collections/all/portraits-de-leducation>



1 866 283-1505 (sans frais)  
613 232-1505 (région d'Ottawa)

[www.ctf-fce.ca](http://www.ctf-fce.ca)