



UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

LA MIGRATION DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS VERS LE QUÉBEC : LE CAS DES
ENSEIGNANTS CAMEROUNAIS À GATINEAU

MÉMOIRE PRÉSENTÉ COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA MAÎTRISE EN
SCIENCES SOCIALES DU DÉVELOPPEMENT

PAR VERNANCE NINLON

SOUS LA DIRECTION DE : MARC-ANDRÉ ANZUETO,

DIRECTEUR DE RECHERCHE

AOUT 2026

Dédicaces

Je dédie ce travail à :

- Mon épouse Merly Love, à mes enfants Gentle Paguiel, Lord Andrew, Paco Mathéo, Ruth Elia ;
- Aux familles Lemoupa, Dikosso, Pegnihe, Tsaffo, Dzoti;
- Aux enseignants travailleurs qualifiés qui ont consacré du temps à participer aux entrevues et partager leurs expériences vécues.

Remerciements

Mes premiers remerciements s'adressent à mon directeur de recherche, le professeur Marc-André Anzueto, à qui je suis profondément reconnaissant. Je tiens à lui exprimer toute ma gratitude pour sa grande disponibilité, sa patience, son accompagnement rigoureux et son regard critique tout au long de la rédaction de ce mémoire de maîtrise. Ses conseils avisés ont constamment nourri ma réflexion et m'ont permis d'approfondir et d'affiner ce travail de recherche.

Je remercie chaleureusement l'ensemble des professeurs qui, par leurs enseignements, leurs conseils et leurs remarques, ont contribué de manière essentielle à mon cheminement intellectuel et à l'élaboration de ce mémoire. Leur exigence et leur ouverture ont grandement enrichi ma formation.

Je tiens également à remercier le personnel de la bibliothèque de l'UQO pour son soutien précieux et son aide dans la recherche documentaire, qui ont été indispensables à la réalisation de ce travail.

Enfin, je souhaite exprimer ma reconnaissance à mes collègues et camarades croisés au cours de ma formation universitaire, en particulier Tagne Deffo Ghislain, Djamila Boubakar, Komi, Ann Hai, Victor Banbile, Mahamat Djimi et Kaboré Rachidatou. Votre soutien, vos conseils, vos critiques, vos remarques et vos suggestions ont été d'une grande aide et ont permis d'améliorer la qualité de cette mémoire. Je vous suis sincèrement reconnaissant de m'avoir accompagné dans cette étape importante de mon parcours.

Liste des abréviations, sigles et acronymes

ARBOG :	Association des ressortissants Bafung d'Ottawa-Gatineau
CEFAN:	Chaire pour le développement de la recherche sur la culture d'expression française en Amérique du Nord
COCACO :	Communauté camerounaise d'Ottawa-Gatineau
CSBOG :	Cercle solidaire des Bamboutos d'Ottawa-Gatineau
CSQC :	Certificat de sélection du Québec
IRCC:	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
LIPR :	Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés
MELS :	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MINREX :	Ministère des Relations Extérieures
OCDE :	Organisation de coopération et de développement économiques
ODO:	Observatoire du développement de l'Outaouais
ODSEF :	Observatoire démographique et statistique de l'espace francophone
OIM:	Organisation internationale pour les migrations
OIT :	Organisation internationale du travail
RAMQ :	Régie de l'assurance maladie du Québec
RDPC :	Rassemblement démocratique du Peuple camerounais
RQRE :	Réseau québécois pour la réussite éducative
SITO :	Service Intégration Travail Outaouais

Liste des tableaux

Tableau 1: Opérationnalisation du concept de motivation	39
Tableau 2: Tableau d'opérationnalisation des dimensions de <i>push</i> et de <i>pull</i> de la recherche adaptée selon la version de Urbański, Mariusz (2022 ; p 4).	51
Tableau 3: Tableau de présentation individuelle des participants	66
Tableau 4: Tableau de synthèse des motivations de la migration des répondants vers le Québec (Gatineau).....	99
Tableau 5: Synthèse des facteurs de répulsion et d'attraction évoqués par les enseignants interrogés.	102
Tableau 6: Tableau statistique de synthèse des motivations de la migration des enseignants vers le Québec (Gatineau).....	104
Tableau 7: Facteurs de répulsion et d'attraction spécifiques aux enseignants camerounais vers Gatineau pouvant compléter le modèle de Urbański (2022).	107

Liste des figures

Figure 1 : Carte des zones à risque au Cameroun (Gouvernement du Canada, 2025a).75

Figure 2 : Image de la plateforme Arrima (Gouvernement du Québec, 2025)92

Figure 3: Réunion statutaire du CSBOG du mois de novembre à Gatineau (Ninlon, 2026/11/29)
..... 118

Figure 4: Capture de la plateforme Scolago120

Résumé

Ce mémoire examine la migration internationale des travailleurs qualifiés vers le Québec à travers le cas des enseignants camerounais installés à Gatineau. Ancré dans la théorie des facteurs de répulsion et d'attraction, il analyse les motivations qui sous-tendent leur décision de quitter le Cameroun ainsi que les dynamiques individuelles et structurelles qui façonnent leurs trajectoires. S'appuyant sur une démarche qualitative d'étude de cas et sur des entretiens semi-dirigés avec douze enseignants arrivés entre 2017 et 2024, la recherche met en évidence le poids central des facteurs socio-économiques (faibles salaires, précarité professionnelle, insécurité sociale, déficits de protection sociale) combinés à des facteurs politiques (instabilité, corruption, violations des droits) et sociaux (qualité de l'éducation pour les enfants, accès aux soins, filets sociaux) dans la décision migratoire.

Les résultats montrent que Gatineau apparaît comme un espace particulièrement attractif, en raison de la pénurie d'enseignants, des perspectives d'emploi et de progression salariale, du cadre institutionnel stable, des politiques d'immigration structurées ainsi que d'un environnement francophone et bilingue permettant une intégration linguistique facilitée. L'étude met également en lumière les défis rencontrés à l'arrivée (reconnaissance des diplômes, complexité administrative, suppléance prolongée, microdiscriminations, choc culturel) et le rôle décisif des réseaux communautaires et diasporiques dans les stratégies d'adaptation et d'intégration professionnelle. Sur le plan théorique, ce travail affine l'usage du modèle *push-pull* en y intégrant des dimensions professionnelles, territoriales et diasporiques propres aux enseignants dans une ville moyenne comme Gatineau. Il propose des pistes d'action pour les politiques d'accueil et d'intégration (reconnaissance des compétences, mentorat, formation interculturelle, soutien aux organismes communautaires) et suggère de concevoir la migration des enseignants camerounais non seulement comme une perte de capital humain, mais comme un potentiel de co-développement éducatif entre le Cameroun et le Québec.

Asbtract

This thesis examines the international migration of skilled workers to Quebec through the case of Cameroonian teachers settled in Gatineau. Based on the *push-pull* theory, it analyzes the motivations underlying their decision to leave Cameroon as well as the individual and structural dynamics that shape their trajectories. Based on a qualitative case study approach and semi-structured interviews with twelve teachers who arrived between 2017 and 2024, the research highlights the central weight of socioeconomic factors (low salaries, professional precariousness, social insecurity, limited social protection) combined with political factors (instability, corruption, human rights violations) and social factors (quality of children's education, access to healthcare, social safety nets) in the migration decision.

The findings show that Gatineau appears as a particularly attractive destination due to the shortage of teachers, employment and salary advancement opportunities, a stable institutional framework, structured immigration policies, and a francophone and bilingual environment that facilitates linguistic integration. The study also sheds light on the challenges encountered upon arrival (credential recognition, administrative complexity, prolonged substitute teaching, micro-discrimination, cultural shock) and on the decisive role of community and diasporic networks in adaptation and professional integration strategies. On a theoretical level, this work refines the use of the *push-pull* model by integrating professional, territorial, and diasporic dimensions specific to teachers in a medium-sized city such as Gatineau. It proposes avenues for action in terms of reception and integration policies (recognition of competencies, mentoring, intercultural training, support for community organizations) and suggests viewing the migration of Cameroonian teachers not only as a loss of human capital but also as a potential driver for educational co-development between Cameroon and Quebec.

Table des matières

DÉDICACES	I
REMERCIEMENTS	II
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	III
LISTE DES TABLEAUX	IV
LISTE DES FIGURES.....	V
RÉSUMÉ.....	VI
TABLE DES MATIÈRES	VIII
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I – PROBLÉMATIQUE	5
1.1. Mise en contexte	6
1.1.1. Bref aperçu des politiques d’immigration du Canada et du Québec	6
1.1.2. Bref aperçu de l’immigration au niveau mondial	10
1.1.3. Bref aperçu de l’immigration au Canada et au Québec	11
1.1.4. Présence africaine au Canada et au Québec	15
1.1.5. Présence camerounaise au Québec et à Gatineau	17
1.1.6. Relations Cameroun-Canada et Cameroun-Québec	20
1.2. Recension des écrits	22
1.2.1. La migration africaine en Amérique du Nord et au Canada	22
1.2.2. La question de la migration camerounaise et de la migration des enseignants	24
1.2.3. Défis migratoires et d’intégration des travailleurs qualifiés africains : le cas des enseignants camerounais au Québec (Gatineau).....	26
1.3. Justification du choix du sujet et délimitation de l’objet d’étude	28
1.4. Question de recherche	30
CHAPITRE II – CADRE THÉORIQUE, CONCEPTUEL ET MÉTHODOLOGIQUE.....	32

2.1. Définition des principaux concepts clés de la problématique	33
2.1.1. Concept de motivation	33
2.1.2. Tableau d'opérationnalisation du concept de motivation	39
2.1.3. Concepts de migration des travailleurs qualifiés	40
2.2. Principal modèle et approche théorique en lien avec la recherche.....	45
2.2.1. Théorie du <i>push</i> et du <i>pull</i> (théorie des facteurs d'attraction et de répulsion)	45
2.2.2. Tableau d'opérationnalisation des dimensions de <i>push</i> et de <i>pull</i>	50
2.3. Stratégie générale de la recherche	53
2.3.1. Justification du choix de la démarche (qualitative, étude de cas).....	53
2.4. Instruments de collecte de données	56
2.4.1. Description des outils (entretiens, formulaires).....	56
2.5. Stratégie d'échantillonnage et constitution de l'échantillon	57
2.5.1. Critères d'inclusion et méthode de sélection des participants.....	57
2.6. Méthode d'analyse des données.....	59
2.6.1. Démarche analytique (codage thématique, analyse de contenu)	59
2.7. Considérations éthiques.....	60
2.7.1. Aspects déontologiques, traitement des informations, confidentialité	60
2.8. Limites de l'étude	62
2.8.1. Limites méthodologiques et réflexivité sur le dispositif de recherche	62
CHAPITRE III – PRÉSENTATION, ANALYSE ET DISCUSSION DES DONNÉES	65
3.1. Caractéristiques sociodémographiques des participants	65
3.1.1. Présentation individuelle des enseignants participants.....	65
3.2. Facteurs liés à la migration.....	67
3.2.1. Facteurs de répulsion (<i>push</i>) du pays d'origine (Cameroun)	67
3.2.1.1. Précarité salariale chez les enseignants (facteurs économiques).....	67
3.2.1.2. Manque de soins de santé de base	69
3.2.1.3. Obstacles rencontrés par les professionnels enseignants	70
3.2.1.4. Pauvreté et vulnérabilité socio-économique	72
3.2.2. Facteurs de répulsion politiques	73
3.2.2.1. Conflits internes et instabilité.....	73
3.2.2.2. Corruption et mauvaise gouvernance	76
3.2.2.3. Violation des droits humains	77
3.2.3. Facteurs de répulsion sociale	78

3.2.3.1. Insécurité sociale	78
3.2.3.2. Soins médicaux insuffisants et infrastructures défectueuses	79
3.2.3.3. Systèmes éducatifs inadéquats pour les enfants	80
3.3. Facteurs d'attraction (<i>pull</i>) du pays d'accueil (Québec, Gatineau)	81
3.3.1. Facteurs d'attraction économique	82
3.3.1.1. Amélioration du niveau de vie	82
3.3.1.2. Bonnes normes de protection sociale	83
3.3.1.3. Développement personnel et professionnel à Gatineau	85
3.3.1.4. Manque de personnel enseignant dans les établissements scolaires du Québec	86
3.3.1.5. Perspectives d'augmentation des salaires	88
3.3.1.6. Position de la ville de Gatineau	88
3.3.2. Facteurs d'attraction politiques	89
3.3.2.1. Démocratie et stabilité institutionnelle	90
3.3.2.2. Processus et politiques d'immigration	91
3.3.2.3. Sûreté et sécurité	93
3.3.3. Facteurs d'attraction sociale	93
3.3.3.1. Accès à une éducation de qualité pour les enfants et perspectives de réussite sociale	94
3.3.3.2. Influence de la langue de communication (français au Québec et à Gatineau)	95
3.3.3.3. Prestations de l'État et filets sociaux	96
3.3.3.4. Regroupement familial	98
3.4. Tableau des facteurs de motivation de la migration vers le Québec (Gatineau) par répondants	99
3.5. Facteurs de « <i>push</i> » et « <i>pull</i> » d'après Urbański Mariusz, confrontés aux entretiens	105
3.6. Discussion des résultats au regard des hypothèses	108
CHAPITRE IV - TRAJECTOIRES D'ADAPTATION, D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE ET DISCUSSION DES RÉSULTATS : ENSEIGNANTS CAMEROUNAIS À GATINEAU FACE AUX DÉFIS MIGRATOIRES, STRATÉGIES ET PERSPECTIVES	
4.1. Adaptation culturelle et sociale à Gatineau	112
4.1.1. Rapport à la culture québécoise : perceptions, décalages et apprentissages	112
4.1.2. Stratégies d'adaptation et d'insertion sociale : démarches, ressources mobilisées, expériences individuelles	113
4.1.3. Défis et opportunités quotidiens : situations vécues, ajustements et adaptations nécessaires	115
4.1.4. Rôle des réseaux sociaux et communautaires : famille, diaspora, associations	116

4.2. Intégration professionnelle dans le secteur de l'éducation	118
4.2.1. Processus de reconnaissance des diplômes et compétences : procédures, obstacles, réussites.....	118
4.3. Accès à l'emploi à Gatineau : modes d'embauche, soutien institutionnel, flexibilité du marché	120
4.3.1. Obstacles à l'insertion professionnelle : barrières institutionnelles, sociolinguistiques .	122
4.3.2. Satisfaction vis-à-vis du parcours professionnel : témoignages, attentes et réajustements	123
4.4. Analyse croisée des résultats, bilan personnel et perspectives d'avenir 4.4.1. Évaluation des conditions de vie actuelles au Québec : logement, services publics, sentiment de sécurité et bien-être	125
4.4.2. Décalages et/ou convergences entre motivations initiales et réalités connues (incluant tableau d'opérationnalisation du concept de motivation).....	127
4.5. Perspectives professionnelles et familiales : ambitions, stabilité recherchée, mobilité interne ou internationale	129
4.6. Aspirations à long terme : volonté de retour au pays, maintien au Québec, projet de mobilité transnationale	130
4.7. Identification des leviers d'intégration et des zones de vulnérabilité dans le parcours	132
CONCLUSION	135
BIBLIOGRAPHIE	143
Annexe 1 : Formulaire de consentement.....	175
Annexe 2 : Lettre de recrutement des participants	180
Annexe 3 : Formulaire d'engagement à la confidentialité	182
Annexe 4 : Guide d'entretien	183
Annexe 5: Approbation éthique de la recherche	187
Annexe 6: Certificat d'approbation éthique	188
Annexe 7: Autorisation de présence et de prise de photos au Cercle Solidaire Bamboutos d'Ottawa-Gatineau (CSBOG)	189
Annexe 8: Communiqué du ministre camerounais des enseignements secondaires invitant 3442	

enseignants ayant effectués un voyage hors du pays à se présenter à ses services pour justifier
leurs positions administrative.....190

Introduction

Ce travail s'inscrit dans un contexte migratoire mondial marqué par l'intensification des mobilités qualifiées et la place croissante de l'immigration dans les stratégies de développement des sociétés contemporaines. La migration des travailleurs qualifiés est actuellement un enjeu crucial tant pour les nations d'origine, qui perdent une partie de leur capital humain, que pour les pays hôtes, qui dépendent de ces nouveaux arrivants pour satisfaire leurs exigences économiques, démographiques et sociales urgentes. Que ce soit au Canada ou au Québec, l'immigration joue un rôle structurant dans les politiques publiques. Ceci se manifeste notamment à travers des programmes destinés aux travailleurs qualifiés, s'inscrivant dans le cadre d'objectifs de croissance économique, de renouvellement démographique et de dynamisme francophone (Boudarbat, 2022; Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration 2024; Gouvernement du Canada 2025a).

Dans cette perspective, le Québec se caractérise par un régime migratoire particulier qui, depuis la fin des années 1970 et plus nettement depuis les années 1990, favorise l'immigration de personnes francophones éduquées, surtout venant des pays d'Afrique subsaharienne et du Maghreb (Kininga, 2017; Ouédraogo, 2023). Au Québec, des données récentes du Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) signalent d'ailleurs une hausse significative de l'immigration en provenance d'Afrique, et plus spécifiquement, une présence grandissante des Camerounais qui se classent désormais parmi les principales nationalités des immigrants autorisés à entrer dans la province (Institut de la statistique du Québec, 2025; MIFI, 2025c). Ce phénomène s'insère dans un contexte plus vaste de migration internationale des élites africaines, fréquemment examiné sous l'angle de la « fuite des cerveaux » et de redéfinition des parcours professionnels dans les pays du Nord (Diop, 2008 ; Abdi Mahamoud, 2017).

Dans les divers groupes de migrants qualifiés, les enseignants occupent une position spécifique en raison de leur rôle dans la reproduction sociale, la diffusion des connaissances et le fonctionnement des systèmes éducatifs. Leur migration vers des lieux tels que le Québec suscite des interrogations significatives concernant la transmission de compétences, l'évolution des parcours professionnels

et les conséquences de ces déplacements sur les systèmes éducatifs des pays d'origine et d'accueil. Au Cameroun, ce problème revêt une importance particulière, comme le démontre un communiqué du ministère des Enseignements secondaires faisant état de plus de 3 400 abandons de poste en une seule année scolaire (ministère de l'Enseignement secondaire, 2026). Un nombre notable d'enseignants choisit de s'expatrier vers le Canada, et plus précisément vers le Québec.

La situation des enseignants camerounais qui migrent vers la région de Gatineau apparaît particulièrement révélatrice à cet égard. Située à la frontière du Québec et de l'Ontario, Gatineau se distingue par son bilinguisme, sa croissance démographique portée par l'immigration et un besoin important en personnel enseignant qualifié dans le domaine de l'éducation, besoin d'autant plus pressant que la pénurie d'enseignants touche l'ensemble de la province (Desrochers, 2025; Dion-Viens, 2025).

Cela dit, bien que les études sur l'intégration des personnes migrantes issues de l'Afrique soient déjà nombreuses, de même que celles portant sur les dynamiques d'accueil dans les villes secondaires du Québec, les travaux spécifiquement centrés sur la migration des professeurs camerounais vers Gatineau demeurent encore rares. À ce titre, quelques contributions récentes, comme celles de Théberge-Guyon (2019) sur l'intégration des nouveaux arrivants à Montréal et de Marquis-Bissonnette (2022) sur les dynamiques d'accueil dans des villes secondaires comme Québec et Gatineau, offrent des repères utiles sans toutefois traiter directement de cette catégorie particulière de migrants. C'est précisément en ce sens que cette étude entend apporter une contribution plus ciblée à la compréhension de la migration des enseignants africains, et plus particulièrement camerounais, vers Gatineau, dans un contexte urbain en pleine transformation.

Cette étude vise à pallier cette déficience en examinant la migration internationale des travailleurs qualifiés vers le Québec, à travers le prisme d'un cas spécifique : celui des enseignants camerounais résidant à Gatineau. Plus spécifiquement, l'objectif est de cerner les raisons qui poussent ces enseignants à quitter le Cameroun pour s'installer au Québec, ainsi que les dynamiques individuelles et structurelles qui guident leurs parcours. Ainsi, nous visons à répondre

spécifiquement à la question suivante : quelles sont les principales motivations qui sous-tendent la décision de migration des enseignants camerounais vers le Québec, et comment vivent-ils leur expérience professionnelle et d'intégration dans ce nouveau contexte ?

Pour réaliser cela, l'étude se base sur la théorie des facteurs de répulsion et d'attraction (*push-pull*), mise à jour grâce aux apports récents dans le domaine des migrations, en liant les conditions politiques, socio-économiques et professionnelles camerounaises aux perspectives perçues dans le cadre québécois.

D'un point de vue méthodologique, cette recherche privilégie une approche qualitative basée sur l'analyse de cas, jugée particulièrement pertinente pour comprendre la complexité des trajectoires migratoires et des expériences personnelles. Nous avons constitué un panel d'enseignants camerounais vivant à Gatineau, arrivés entre 2017 et 2024, grâce à une méthode d'échantillonnage réfléchi, dans le but de représenter la variété des profils en termes, de parcours professionnels, d'années d'expérience et de situations d'intégration au Québec. Grâce à des interviews semi-structurées détaillées, nous examinons les conditions de travail au Cameroun, les espoirs liés au projet d'immigration, les moyens engagés pour le mener à bien et les expériences initiales d'établissement à Gatineau.

Cette approche est mise en œuvre dans une posture réflexive spécifique : celle d'un chercheur qui provient du système éducatif camerounais et qui est intégré dans le cadre québécois. Cette approche de « distance rapprochée » représente à la fois un avantage pour établir une atmosphère de confiance avec les participants et une nécessité de rester attentif aux éventuels biais associés à l'expérience personnelle du chercheur. Elle offre cependant l'opportunité d'explorer des narrations complexes et détaillées, tout en ancrant l'étude dans une connaissance approfondie des défis socioculturels et professionnels spécifiques à l'environnement éducatif camerounais.

Le mémoire se compose de quatre sections et débute par une contextualisation globale de la migration internationale des travailleurs qualifiés, ainsi que du cadre migratoire au Canada et au Québec. Il met en lumière plus spécifiquement l'évolution de la communauté africaine et

camerounaise à Gatineau et au Québec. Le chapitre deux expose le cadre théorique et conceptuel et méthodologique, en explicitant les concepts de motivation, de migration qualifiée tout en s'appuyant sur la théorie du *push-pull* pour examiner les éléments en jeu dans ce genre de mobilité. Il détaille également la méthode qualitative utilisée, alors que le troisième et le quatrième présentent et analysent les résultats empiriques, en mettant l'accent sur les facteurs majeurs qui poussent les enseignants camerounais à migrer vers Gatineau et sur les défis que cette dynamique pose pour les communautés impliquées et les stratégies adoptées en vue de leur intégration dans leur nouvel environnement.

Chapitre I – Problématique

La migration internationale des travailleurs qualifiés est un phénomène complexe qui soulève des enjeux cruciaux pour les pays d'origine et d'accueil. Dans le contexte canadien et québécois, l'immigration joue un rôle essentiel dans le développement économique et démographique (Institut de la statistique du Québec, 2024d). Cette recherche se concentre sur un cas spécifique : la migration des enseignants camerounais vers la région de Gatineau, au Québec. Ce chapitre vise à établir le cadre de notre étude en explorant les différentes facettes de cette problématique. Il est structuré en quatre parties :

1. Une mise en contexte de la migration internationale, avec un accent progressif sur le Canada, le Québec, plus particulièrement la région de Gatineau et les relations Cameroun-Canada/Québec.
2. Une revue de la littérature scientifique pertinente, identifiant les lacunes dans les connaissances actuelles et justifiant la pertinence de notre étude.
3. Une délimitation précise de notre sujet de recherche, expliquant le choix de se concentrer sur les enseignants camerounais et des objectifs spécifiques de l'étude.
4. La présentation de notre question de recherche centrale.

Nous avons choisi la ville de Gatineau comme terrain d'étude, parce qu'elle présente des caractéristiques particulières qui en font un cas d'étude intéressant. Située à la frontière entre le Québec et l'Ontario, la ville de Gatineau offre un contexte bilingue et multiculturel distinct, pouvant influencer les motivations des enseignants camerounais, car le Cameroun est un pays bilingue (anglais et français). De plus, les dynamiques d'immigration dans les villes de taille moyenne comme Gatineau sont moins étudiées que celles des grandes métropoles, offrant l'opportunité d'explorer des réalités potentiellement différentes et de contribuer à une compréhension plus nuancée de l'immigration au Québec (Gagnon, 2020 ; Chantale, 2021).

Les questions migratoires ont principalement fait l'objet d'études dans des métropoles majeures telles que Montréal, Toronto et Vancouver, avec une attention un peu moins marquée sur la ville de Québec, dans les publications récentes. À Montréal, de nombreux travaux et expertises examinent l'influence de l'immigration sur la démographie, l'accès à l'habitat, l'insertion professionnelle et les disparités socioéconomiques. Des études spécifiques ont également été menées sur la ville de Québec, notamment via sa Vision de l'immigration 2024-2030 et une évaluation approfondie des conditions d'accueil et d'intégration des immigrants (ville de Québec, 2024). Au Canada, les recherches menées par Statistique Canada et d'autres entités se concentrent principalement sur les villes d'entrée comme Toronto, Montréal et Vancouver. Elles étudient notamment les flux migratoires entrants et sortants des immigrants ainsi que l'évolution de ces importants centres d'établissement (Communauté métropolitaine de Montréal, 2019; The Globe and Mail, 2026 ; Boudarbat, et Connolly, 2018).

Cette étude vise donc à combler une lacune dans la littérature en examinant les motivations des enseignants d'origine camerounaise dans un contexte urbain moins exploré (Gatineau), tout en contribuant à une meilleure cartographie de l'immigration des travailleurs qualifiés dans cette région du Québec.

1.1. Mise en contexte

1.1.1. Bref aperçu des politiques d'immigration du Canada et du Québec

Depuis la Confédération en 1867, la politique d'immigration canadienne a évolué en fonction des intérêts nationaux, des besoins économiques et des considérations humanitaires (Chouinard et Pelletier, 1983 ; Jolivet et al., 2022 ; Paquet, 2022). Cette évolution a connu plusieurs phases, passant d'une période d'encouragement de l'immigration à une phase de restrictions, puis à une période d'ouverture relative. Cependant, les politiques récentes montrent une tendance à un contrôle plus strict de l'immigration, tant au niveau fédéral qu'au Québec (Institut de la statistique du Québec, 2024d ; Statistique Canada, 2023b).

Au Canada, la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR, LC 2001, c. 27), qui a été adoptée en 2001 et mise en vigueur en 2002, remplace l'ancienne loi sur l'immigration de 1976-1978. Cette réforme s'inscrivait dans un cadre mondial caractérisé par la redéfinition des mouvements migratoires. Plus précisément, le Canada s'efforçait de modifier son système d'immigration en réponse aux défis économiques, démographiques et de sécurité en ce moment. L'objectif de la LIPR était, d'un point de vue économique et démographique, de faciliter l'arrivée et l'intégration de travailleurs qualifiés pour répondre au vieillissement démographique, aux manques de personnel et aux exigences d'une économie axée sur le savoir. En matière de sécurité, elle intensifiait les dispositifs de vérification aux frontières et les mesures d'interdiction d'entrée, particulièrement en ce qui concernait le crime organisé, le terrorisme et la protection des droits de l'homme, dans un contexte fortement influencé par les attaques du 11 septembre 2001 (Gouvernement du Canada, 2025b ; Parant, 2001).

La politique migratoire du Canada peut être comprise comme un effort constant pour équilibrer ouverture et contrôle, combinant l'attraction de migrants qualifiés afin de renforcer la compétitivité économique et la gestion des flux migratoires pour préserver la souveraineté nationale (Parant, 2001). Cette vision, qui perdure depuis plus de 25 ans, se vérifie dans les orientations actuelles du gouvernement fédéral : en 2025, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) cible 62% des admissions permanentes dans la catégorie économique (395 000 sur 640 000), tout en resserrant les contrôles sur l'immigration temporaire (395 000 étudiants et 282 000 travailleurs temporaires prévus) pour répondre aux pressions sur le logement et les services publics (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2025b; Statistique Canada, 2022).

Selon Liston et Carens (2008), la LIPR a favorisé une tendance où la plupart des admissions se basent désormais sur le critère économique, tout en resserrant le contrôle de l'asile et en accélérant les processus de sélection. St-Amour et Ledent (2010) vont observer que les décisions prises ont eu un impact sur la distribution des immigrants au Québec. Ils démontrent que les grandes régions urbaines en dehors de Montréal, y compris Québec, Gatineau et Sherbrooke, se sont transformées

en centres d'attraction grandissants pour les nouveaux arrivants dans le contexte des politiques de décentralisation de l'immigration.

Dans le contexte des politiques de décentralisation de l'immigration, la Constitution canadienne établit un partage des compétences en matière d'immigration entre le gouvernement fédéral et les provinces. Les articles 91 (25) et 95 de la *Loi constitutionnelle de 1867* définissent ce partage, accordant au gouvernement fédéral la responsabilité principale en matière d'immigration, tout en permettant aux provinces de légiférer dans ce domaine (Bibliothèque du Parlement, 2020). Le Québec a pleinement exercé cette compétence provinciale pour développer sa propre politique migratoire.

Ainsi, la politique migratoire du Québec, formalisée depuis les années 1960, a connu des évolutions importantes. L'immigration économique, particulièrement la catégorie des travailleurs qualifiés, en constitue un pilier essentiel. Le Programme régulier des travailleurs qualifiés, mis en place dans les années 1990 et régulièrement mis à jour, cible les candidats selon des critères spécifiques tels que l'âge, la formation, l'expérience professionnelle et la maîtrise du français (MIFI, 2022).

Le Québec a obtenu une autonomie considérable en matière d'immigration grâce à l'Accord Canada-Québec sur l'immigration et l'admission temporaire de travailleurs étrangers, signé le 5 février 1991 et qui a pris effet le 1er avril de la même année. Dans le contexte de l'échec de l'Accord du lac Meech (1987-1990), qui visait à reconnaître la spécificité du Québec par le biais de réformes constitutionnelles, cet accord donne au Québec le pouvoir exclusif de choisir ses immigrants économiques et d'établir ses propres critères de sélection, tout en conservant au Canada le droit décisionnel final concernant l'admission pour des raisons de sécurité (Gouvernement du Canada, 1991 ; McCallum et Béchar, 2024). Ce document, cosigné par la ministre fédérale Barbara McDougall et la ministre du Québec Monique Gagnon-Tremblay, remplace les accords précédents (Cullen-Couture, 1978). Il répond au désir du Québec de maintenir sa démographie et son identité francophone face à l'immigration concentrée à Montréal. De plus, il s'inscrit dans une dynamique de décentralisation migratoire post-constitutionnelle (Young, 1998; MIFI, 2023b).

Dans ce contexte, les enseignants camerounais qui immigreront vers le Québec s'inscrivent dans la catégorie des travailleurs qualifiés, notamment via le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) ou son successeur récent, le Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ), ainsi qu'Arrima (plateforme de déclaration d'intérêt). Le cas du Cameroun mérite une attention particulière en raison des liens historiques et linguistiques avec le Québec, ainsi que de l'augmentation notable du nombre d'immigrants camerounais ces dernières années (MIFI, 2025b).

Les politiques d'immigration récentes au Québec reflètent une volonté de mieux arrimer l'immigration aux besoins du marché du travail et de renforcer l'intégration linguistique et culturelle des nouveaux arrivants. Cependant, ces politiques font l'objet de débats constants, notamment concernant les niveaux d'immigration et l'efficacité des programmes d'intégration (Piché et al., 2022). Lors d'une conférence de presse du 17 novembre 2025, le ministre Jean-François Roberge a annoncé une réduction des seuils d'immigration permanente à 45 000 par an pour 2026-2029 (contre 50 000 et plus récemment), tout en visant 64% d'immigration économique et 77% de candidats maîtrisant le français, pour respecter la « capacité d'accueil » face à la pression des immigrants temporaires (565 000 sur le territoire). Cette approche contraste avec la vision plus ouverte du Parti libéral du Canada (2015-2025), qui favorisait des seuils plus élevés et une intégration centrée sur la croissance économique. (Gouvernement du Québec, 2025h). Ces débats s'inscrivent dans une mesure plus large de fluctuations des flux migratoires au Québec.

À cet égard, la part du Québec dans l'immigration canadienne a fluctué ces dernières années, reflétant les changements de politiques et les défis démographiques et économiques spécifiques à la province (Institut de la statistique du Québec, 2024d). Ces fluctuations soulignent la complexité de la gestion de l'immigration et la nécessité d'une approche adaptée face aux réalités changeantes du marché du travail et de la société québécoise (Boudarbat, 2022).

1.1.2. Bref aperçu de l'immigration au niveau mondial

L'immigration est un phénomène profondément ancré dans l'histoire humaine, évoluant au fil des siècles en réponse à divers facteurs politiques, économiques, sociaux et environnementaux, affirme l'Organisation internationale pour les Migrations (OIM, 2024). Depuis des millénaires, les sociétés humaines ont été influencées par des mouvements de populations. Dès l'Antiquité, on observait déjà les mouvements des personnes tels que l'expansion des peuples indo-européens vers l'Europe et l'Asie du Sud. La période des découvertes et la colonisation européenne entre le XV^e et le XIX^e siècle ont engendré des mouvements migratoires importants, en particulier vers les Amériques, l'Afrique et l'Asie. Ainsi, « l'établissement des comptoirs commerciaux, de violentes conquêtes coloniales, les puissances maritimes européennes sont à l'origine de la première grande accélération du fait migratoire » (Jolivet et al, 2022 p.113).

Cette tendance migratoire s'est intensifiée avec l'avènement de l'industrialisation au 19^e siècle, engendrant de nombreux déplacements de populations des campagnes vers les villes à la recherche d'un meilleur niveau de vie grâce à l'obtention d'un emploi, qu'il soit qualifié ou non. L'accroissement des échanges commerciaux et l'émigration en masse des Européens vers les Amériques ont également marqué l'histoire de la migration dans le monde (Jolivet et al., 2022).

L'après-guerre a marqué un tournant décisif dans l'histoire des migrations. Après 1945, de nouvelles formes de migrations ont émergé, en raison des conflits mondiaux, de l'exode rural et de l'immigration économique des pays en développement vers les pays industrialisés. À partir de ce moment, le monde a commencé à faire face à un phénomène véritablement global (Gatrell, 2019 ; Hollifield, 2023). Cette évolution des flux migratoires a conduit à la situation actuelle, où les migrations internationales se distinguent par une multiplication des flux et des pays d'origine et de destination, avec une augmentation du nombre de réfugiés et de déplacés forcés, ainsi que l'apparition de nouvelles formes de mobilité telles que les migrations temporaires et circulaires. Selon les dernières estimations, on recensait 281 millions de migrants internationaux dans le monde en 2020, soit 3,6 % de la population mondiale (OIM, 2024).

Dans ce paysage migratoire complexe, les flux se diversifient. D'après Jolivet (2022, p. 115), « 33 % des migrations internationales se font du Sud vers le Nord », et la plupart des migrations internationales sont des migrations Sud-Sud, comme en témoignent les données en Afrique subsaharienne, où plus d'un million de Chinois sont arrivés après 1970. Ces tendances migratoires se reflètent particulièrement dans le domaine du travail. Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), environ 169 millions de travailleurs migrants étaient recensés à travers le monde en 2019, représentant 4,9% de la main-d'œuvre mondiale (Portail sur les données migratoires, 2022). Les travailleurs migrants se concentrent dans les pays à revenu élevé pour plus des deux tiers et se répartissent dans trois sous-régions principales : 24,2 % en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest ; 22,8 % en Amérique du Nord et 14,3 % dans les États arabes. Ces régions continuent d'attirer les travailleurs migrants en grand nombre (Portail sur les données migratoires, 2022).

Bien que cette immigration internationale connaisse une croissance soutenue depuis plusieurs décennies, rien n'indique que les décideurs politiques de ces pays aient envisagé les conséquences négatives possibles de cette tendance migratoire en hausse sur les perspectives de développement des pays de départ (Jonathan, 2013). Dans ce contexte mondial en constante évolution, les migrations de travailleurs qualifiés, telles que celles des enseignants camerounais vers le Québec, s'inscrivent dans une dynamique plus large. Le Canada, et particulièrement le Québec, se positionne comme une destination attractive pour ces professionnels qualifiés, reflétant ainsi les tendances globales observées dans les flux migratoires internationaux (OIT, 2021).

1.1.3. Bref aperçu de l'immigration au Canada et au Québec

L'immigration au Canada a une histoire riche et complexe qui remonte à l'époque coloniale, avec les premières vagues de colons européens, en particulier français et anglais. À partir du XVII^e siècle, des immigrants européens, principalement des agriculteurs et des artisans, arrivent en Nouvelle-France (Piché et al., 2022). Cette période marque également le début d'une histoire plus sombre, lorsque Louis XIV donne son accord en 1689 pour l'importation d'esclaves noirs à la demande de Jean-François Ruelle d'Auteuil (1658-1737), procureur général du Conseil souverain dès 1681, en

raison de la pénurie d'une main-d'œuvre domestique et ouvrière peu coûteuse et soumise (CEFAN, 2016).

Cette décision s'inscrit dans un contexte plus large où les grandes puissances européennes exploraient d'autres univers pour y trouver plus de richesses. Bien que la France justifiât officiellement sa souveraineté sur l'Amérique par la diffusion de la foi chrétienne dans le Nouveau Monde, la réalité était plus complexe. Lorsque la souveraineté française sera remise en question, ce sera par la force (CEFAN, 2016).

Grenier (2005) retrace les grandes lignes de l'histoire de l'immigration au Canada du régime français jusqu'au XIX^e siècle en soulignant que sous le régime français, environ 10 000 colons se sont établis, formant la base de la population canadienne-française. Après la Conquête britannique de 1760, la politique d'immigration a visé à attirer des colons britanniques. L'arrivée des Loyalistes à la suite de la révolution américaine a contribué au peuplement de l'Ontario et des provinces atlantiques. Le Rapport Durham de 1839 recommandait l'assimilation des Canadiens français et la promotion d'une majorité anglophone. Bien que les Canadiens français aient résisté à l'assimilation, l'afflux important d'immigrants anglophones les a progressivement rendus minoritaires au sein du Canada.

Après la Confédération canadienne en 1867, l'histoire de l'immigration au Canada prend un nouveau tournant. Des politiques plus organisées sont mises en œuvre pour favoriser l'immigration et peupler les vastes terres de l'Ouest. Cette stratégie s'est avérée fructueuse, comme en témoignent les chiffres récents. Selon Statistique Canada (2023), le Canada a accueilli plus de 8,3 millions d'immigrants entre 1867 et 2022, ce qui représente une part significative de sa population actuelle. Selon Grenier (2005), l'année 1962 marque un tournant dans la politique d'immigration canadienne avec l'abolition de la discrimination basée sur le pays d'origine, ouvrant ainsi l'immigration à l'ensemble du monde. En 1967, le Canada introduit le système de points pour sélectionner les immigrants indépendants en fonction des besoins du marché du travail, un système

qui reste central dans la politique d'immigration actuelle. Ce système ne s'applique pas aux immigrants admis dans le cadre du regroupement familial ni aux réfugiés.

La composition de l'immigration a considérablement évolué au fil du temps. Comme le soulignent Chouinard et Pelletier (1983), jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, l'immigration était principalement européenne et américaine. Cependant, la fin du conflit en 1945 et la présence croissante du Canada sur la scène internationale ont modifié le profil des immigrants, avec une augmentation de l'immigration dite « visible » en provenance de divers pays du Tiers-Monde¹. Ce changement s'est accentué au cours des dernières décennies. La proportion d'immigrants venant d'Europe a diminué, tandis que celle des immigrants nés en Asie et en Afrique a considérablement augmenté (Boudarbat, 2022 ; Paquet, 2022). Aujourd'hui, le Canada occupe une place primordiale dans la dynamique du système migratoire mondial. Selon Statistique Canada (2023b), la population immigrante représente désormais 23 % de la population totale du pays, soit la plus forte proportion depuis la Confédération et bien au-delà des proportions observées dans des pays comme les États-Unis (12,9 %) ou les pays d'Europe de l'Ouest tels que l'Allemagne (13 %), le Royaume-Uni (11,5 %) ou la France (8,6 %).

Dans ce contexte, le gouvernement canadien a mis en place une politique d'immigration croissante des personnes parlant la langue française. Cette politique vise à avoir des communautés francophones et acadiennes épanouies et plus nombreuses, pouvant enrichir le tissu social et économique du pays (Gouvernement du Canada, 2024b). D'après Grenier (2005), jusqu'aux années 1960, les Canadiens français et le gouvernement du Québec ne s'impliquaient pas dans la politique d'immigration canadienne. L'avènement de la Révolution tranquille et la diminution du taux de natalité ont modifié cette conjoncture, conduisant à l'établissement d'un ministère québécois de l'immigration en 1968. L'accord Cullen-Couture de 1978, ainsi que les ententes qui ont suivi, ont autorisé le Québec à instaurer son propre système de points, lui fournissant la possibilité de

¹ L'histoire migratoire canadienne présente aussi des zones d'ombre, marquées par une politique à double visage à l'égard des réfugiés latino-américains durant la Guerre froide, oscillant entre accueil humanitaire (réfugiés chiliens dès 1973, puis centroaméricains dans les années 1980) et logiques de contrôle et de sélection (Anzueto, 2018), ce qui nuance l'image d'un Canada unanimement accueillant et éclaire de manière critique les trajectoires récentes de travailleurs qualifiés, dont les enseignants camerounais.

choisir des immigrants pouvant intégrer la communauté francophone. Même si la politique du Québec doit se coordonner avec celle du gouvernement fédéral, la province a désormais la liberté d'établir ses propres priorités en matière d'immigration.

Ainsi, le Québec a intensifié sa politique d'attraction d'immigrants francophones pour répondre à ses défis démographiques et économiques, s'alignant ainsi sur les objectifs du gouvernement fédéral. Cette stratégie, initiée dans les années 1980, a entraîné une augmentation significative de l'immigration francophone, notamment en provenance d'Haïti, d'Europe de l'Est, d'Algérie et d'autres pays africains (Legault et Rachédi, 2008). Depuis les années 2000, le portrait de l'immigration a beaucoup changé au Québec : la majorité des immigrants proviennent désormais de pays de cultures arabe, africaine, asiatique et latino-américaine, et moins de cultures occidentales (Niyubahwe et al., 2025). Des données récentes confirment la poursuite de cette tendance. Selon le tableau de bord sur l'immigration francophone hors Québec publié par le gouvernement du Canada (2023), les pays africains francophones dominant largement les admissions de résidents permanents d'expression française. En 2023, le Cameroun (4 265), le Maroc (2 890), l'Algérie (2 240) et la République démocratique du Congo (1 230) figuraient parmi les principaux pays d'origine des immigrants francophones au Canada, hors Québec. Cette tendance reflète l'importance continue de l'immigration francophone africaine dans la stratégie démographique et économique du Québec et du Canada.

De plus, le gouvernement du Québec (2024) a réaffirmé son engagement envers l'immigration francophone dans sa planification pour 2024 et 2025, prévoyant un rehaussement de la part de l'immigration francophone et un accroissement de la connaissance du français chez les personnes immigrantes, notamment par la mise en œuvre du programme Francisation Québec. Cette approche vise à maintenir un équilibre entre les besoins démographiques, économiques et linguistiques de la province. Cependant, il est important de noter que malgré cette tendance à l'ouverture, des restrictions récentes ont été annoncées tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial². Le

² Les mesures les plus récentes (2026-2029) confirment un resserrement : au fédéral, 380 000 admissions permanentes/an (2026-2028), avec réduction des temporaires à 370 000/an ; au Québec, 45 000 admissions permanentes (dont 64% économiques), 175 500 temporaires en 2026, priorisant francophones déjà présents (MIFI, 2025b ; IRCC, 2025b).

gouvernement du Québec, par exemple, a exprimé son intention de limiter le nombre d'immigrants pour mieux gérer leur intégration (MIFI, 2023b). Ces nouvelles orientations reflètent les défis complexes liés à l'équilibre entre les besoins économiques, les capacités d'accueil et les préoccupations sociales et culturelles.

L'immigration africaine au Canada et au Québec présente des caractéristiques distinctes. Au niveau fédéral, l'immigration africaine est diversifiée, provenant de différents pays du continent. Au Québec, l'accent est mis sur l'immigration francophone, attirant particulièrement des immigrants d'Afrique du Nord et d'Afrique subsaharienne francophone. Selon Diop (2008), l'immigration africaine au Canada, et particulièrement au Québec, se distingue par son niveau d'éducation élevé et sa forte intégration professionnelle.

1.1.4. Présence africaine au Canada et au Québec

La présence des personnes d'ascendance africaine au Canada remonte à plus de 420 ans, avec Mathieu Da Costa comme première personne noire connue à y avoir mis les pieds en 1604. En fait, au début du XVII^e siècle, Mathieu Da Costa, un interprète polyglotte d'origine africaine, fit son apparition avec les explorateurs français, marquant ainsi le commencement de cette histoire des Africains et Africaines au Canada. Il est important de noter qu'à cette époque, en dehors de l'esclavage qui a favorisé la déportation des personnes noires, l'immigration était essentiellement européenne, encouragée par des offres de terres gratuites ou à bas prix, notamment à travers la *Loi sur les terres du Dominion* de 1872 (Knowles, 2016).

Ainsi, au XVIII^e siècle, l'esclavage persiste au Canada, comptant approximativement 4 200 esclaves entre 1671 et 1831, dont un tiers est d'origine africaine. La pratique de l'esclavage commence à reculer vers la fin du XVIII^e siècle. Un moment crucial se produit en 1793 lorsque le lieutenant-gouverneur John Graves Simcoe met en place une législation restreignant l'esclavage dans le Haut-Canada (Ontario), à la suite de l'incident de Chloe Cooley, une esclave qui a résisté à son expulsion (Archives publiques de l'Ontario, 2021). À la Suite de la guerre d'indépendance américaine, près de 3 500 Noirs Loyalistes noirs soit le plus grand groupe de loyalistes noirs, furent

déportés en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick (Black Loyalist Héritage Centre, 2025). De plus, l'ère post-confédérale connaît une hausse de l'immigration africaine, particulièrement à la suite de la fin de l'esclavage aux États-Unis en 1865. Le Canada se transforme en refuge pour les Afro-Américains en quête de liberté (Black Loyalist Héritage Centre, 2025). Durant le vingtième siècle, les politiques relatives à l'immigration au Canada connaissent des changements. En 1962, le Canada a éliminé la discrimination fondée sur l'origine nationale, permettant ainsi une immigration plus variée. Le dispositif de points instauré en 1967 privilégie l'immigration qualifiée, y compris celle provenant d'Afrique (Archives publiques de l'Ontario, 2021).

La population d'origine africaine connaît une augmentation continue. En 2021, la population noire, dont une grande partie est d'origine africaine, a atteint 1,5 million de personnes, représentant 4,3 % de la population totale du Canada (Statistique Canada, 2024a). La présence africaine au Québec remonte aux débuts de la colonisation française, marquée par l'arrivée d'Olivier Le Jeune, considéré comme le premier Africain à avoir vécu en Nouvelle-France en tant qu'esclave, en 1628. L'esclavage a perduré jusqu'en 1833, lorsqu'il fut aboli dans l'ensemble de l'Empire britannique, y compris au Canada (Domey et al., 2024 ; Gouvernement du Canada, 2024a).

Cependant, l'immigration africaine en tant que phénomène moderne est beaucoup plus récente. Ce n'est qu'à partir des années 1960-1970 que le Québec a vu une première vague d'immigrés africains, composée principalement d'étudiants et de travailleurs qualifiés. L'immigration en provenance de l'Afrique s'est intensifiée au cours des décennies suivantes, notamment dans les années 1980-1990. Ce processus s'est poursuivi jusqu'à aujourd'hui, comme en témoigne l'arrivée de 52 800 immigrants permanents en 2023, dont 69 % dans la catégorie de l'immigration économique (Maimouna, 2024).

Certains pays africains, comme le Cameroun, gagnent en importance dans l'immigration vers le Canada. En 2023, le Cameroun est devenu le deuxième pays de naissance des immigrants permanents admis au Québec, représentant 11,8 % des admissions (Institut de la Statistique du

Québec, 2025e). Les flux migratoires de l'Afrique vers le Québec ont crû plus rapidement qu'en Ontario au cours des 30 dernières années. En 2011, les Africains constituaient environ 2,3% de la population du Québec, contre 1,5% en Ontario. Cette différence s'explique en partie par la politique d'immigration du Québec, qui favorise l'accueil d'immigrants francophones (Maimouna, 2024). L'immigration francophone en provenance d'Afrique a connu une forte hausse. Par exemple, entre janvier et août 2023, le nombre de demandes de visa de résidence temporaire et de permis d'études en provenance d'Afrique a augmenté de 121% par rapport à la même période en 2022 (Gouvernement du Canada, 2023b). Aujourd'hui, la population d'origine africaine du Canada est diverse, comprenant des descendants de ces premières communautés ainsi que des immigrants plus récents. Cette diversité reflète une riche histoire de persévérance, de préservation culturelle et de contributions importantes à la construction et au développement du Canada (Gouvernement du Canada, 2024b).

1.1.5. Présence camerounaise au Québec et à Gatineau

L'histoire de la présence africaine et camerounaise à Gatineau s'inscrit dans le cadre plus vaste de l'immigration au Québec et au Canada (Belkhodja et Vatz Laaroussi, 2012). Parmi ces immigrants, de nombreux Camerounais ont choisi le Québec comme destination privilégiée. Les liens historiques et linguistiques entre le Cameroun et le Québec jouent un rôle important dans la migration des travailleurs qualifiés camerounais, vers le Québec. Cette relation s'enracine dans l'histoire coloniale et le bilinguisme officiel partagé par les deux territoires (Awason, 2002 ; Konings, 1999). Le Cameroun, pays bilingue d'Afrique centrale, est devenu l'un des principaux pays d'origine des immigrants africains au Québec. Entre 2017 et 2021, sur les 122 202 immigrants admis au Québec dans la catégorie de l'immigration économique, 14 105 provenaient d'Afrique centrale, avec le Cameroun en tête, comptant 8 438 personnes (MIFI, 2023).

De plus, selon Statistique Québec (2025), l'examen des statistiques des immigrants admis au Québec selon leur pays de naissance révèle que, entre 2020 et 2023, 21 186 personnes originaires

du Cameroun ont été accueillies parmi les 256 459 immigrants reçus, soit un pourcentage de 8,3%, classant le Cameroun au troisième rang des pays pourvoyeurs d'immigrants. En 2024, le Cameroun a pris la tête du classement avec 9 127 entrées sur un total de 59 426, représentant 15,4% des arrivées, devant la France et la Chine (Statistique Québec, 2025). Parmi eux, plus de 4 640 étaient spécialisés dans les domaines de l'enseignement, du droit et des services sociaux, ce qui correspond bien au profil de travailleurs qualifiés que cette étude cherche à examiner.

Les travailleurs qualifiés originaires du Cameroun, en particulier les enseignants, s'illustrent par une solide formation et de nombreuses années d'expérience acquises dans l'administration publique, au service de la jeunesse camerounaise (MINESEC, 2023). Aujourd'hui, leur présence au Québec ne cesse de croître. En 2023, plus de 1 500 enseignants ont effectivement quitté leur poste au Cameroun pour s'installer au Canada, dont une majorité au Québec. La plupart continuent d'exercer leur métier dans les écoles primaires et secondaires québécoises, apportant ainsi leur expertise au système éducatif local, notamment à Gatineau. L'intégration sociale et professionnelle de ces enseignants est facilitée par des associations dynamiques qui regroupent les ressortissants camerounais, tels que le Cercle Solidaire des Bamboutos d'Ottawa-Gatineau (CSBOG), Mbafung Canada ou famille Menoua, qui offrent des réseaux de soutien, des ressources et des opportunités de contacts. Ce phénomène, illustré par des chiffres et des témoignages, s'inscrit pleinement dans la dynamique migratoire internationale, où la mobilité des travailleurs qualifiés répond à la fois aux besoins du marché de l'emploi du pays d'accueil et aux aspirations individuelles des migrants, tout en posant des enjeux importants pour les sociétés d'origine et de destination (Belkhodja, 2021; Ouédraogo, 2023).

Ces informations s'insèrent dans les conclusions des études concernant la migration des travailleurs qualifiés africains vers le Québec. Celles-ci révèlent que les immigrants venant d'Afrique subsaharienne où les Camerounais sont fréquemment surreprésentés ont tendance à se regrouper dans des domaines tels que l'éducation, la santé, le droit et les services sociaux, tout en rencontrant des difficultés liées à la reconnaissance de leurs compétences et au déclassement professionnel (Kouamé, 2021 ; Boudarbat et Connolly, 2022 ; Lejeune et Bernier,

2014). Aussi, certaines recherches (Robichaud et Hébert, 2022 ; Dweme Pitta, 2024) montrent que les enseignants et professionnels africains qualifiés jouent un rôle crucial dans les établissements scolaires et les organismes publics, en servant d'intermédiaires culturels entre les institutions et les communautés d'immigrants.

Selon le Gouvernement du Canada (2024a), le Québec, province canadienne francophone, suscite particulièrement l'intérêt des immigrants camerounais qui sont majoritairement sélectionnés dans le cadre du Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ). En 2024, plus de 52 % des invitations ont été attribuées à des candidats camerounais avant l'instauration de nouvelles restrictions (Institut néoquébécois, 2024). L'objectif de la politique d'immigration du Québec est d'attirer des immigrants francophones afin de préserver et accentuer l'identité francophone de la province. Des initiatives comme les « Journées Québec » en Afrique centrale sont mises en œuvre pour recruter des immigrants, ce qui crée des opportunités pour les Camerounais qualifiés, notamment dans le domaine de l'enseignement (Gouvernement du Québec, 2023).

Toutefois, la politique du Québec envers l'Afrique, qui inclut des partenariats éducatifs et entrepreneuriaux, a été confrontée aux restrictions imposées par le gouvernement Legault depuis 2023 : des limites drastiques sur l'immigration économique (réduction de 50% des admissions ciblées pour 2024-2025), une restriction à 25% des demandes par pays d'origine dans le PRTQ qui a une incidence directe sur le Cameroun, leader avec 12 000 invitations en neuf mois, et une interruption partielle du PEQ, justifiées par la pression sur le logement, les services publics et l'intégration linguistique (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2025c ; Champagne, 2024).

C'est dans ce contexte de régulation migratoire renforcée que l'Outaouais, et particulièrement Gatineau, émerge comme une destination privilégiée pour les enseignants camerounais. En effet, de plus en plus, les enseignants choisissent Gatineau comme lieu d'établissement. Bien que l'immigration dans la région de l'Outaouais soit relativement récente, elle est devenue un moteur essentiel de son développement démographique et économique (Ville de Gatineau, 2013). Avec une

population dépassant les 292 000 habitants sur un territoire de 341,84 km², Gatineau est aujourd'hui l'un des trois principaux centres d'immigration au Québec, après Montréal et Québec (Ville de Gatineau, 2024). En 2021, Gatineau comptait 44 185 immigrants, dont 19 825 étaient d'origine africaine. Le Cameroun figure parmi les trois principaux pays africains (Maroc : 1985 personnes ; République Démocratique du Congo : 1710 personnes) de naissance des immigrants à Gatineau, avec une communauté estimée à 1965 personnes (Statistique Canada, 2024). Selon les données de 2020 de l'Observatoire du développement de l'Outaouais (ODO), la majorité de ces immigrants s'établissent à Gatineau (97 %), une ville particulièrement attractive pour sa qualité de vie, la sécurité, les possibilités d'emploi, et la proximité avec Ottawa. L'immigration internationale, particulièrement celle des travailleurs qualifiés, est devenue un facteur clé pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre et soutenir le développement de l'entrepreneuriat dans une période marquée par le vieillissement démographique et une faible fécondité (ODO, 2020). Ces nouveaux arrivants, notamment les enseignants camerounais, enrichissent la culture locale tout en apportant une contribution significative à l'économie et au renouvellement de la population. Pour la ville de Gatineau, «la diversité fait partie de son ADN » (Ville de Gatineau, 2024).

1.1.6. Relations Cameroun-Canada et Cameroun-Québec

Les relations entre le Canada/Québec et le Cameroun sont caractérisées par une histoire diplomatique de longue date et des liens linguistiques uniques. Ces relations se distinguent par plusieurs aspects importants. En fait, les relations diplomatiques entre le Canada et le Cameroun ont été établies en 1962, marquant le début d'une coopération officielle. Le Canada a ouvert sa première ambassade dans un pays francophone d'Afrique au Cameroun cette année-là, soulignant l'importance stratégique de ce partenariat (Gouvernement du Canada, 2024d). Le Canada et le Cameroun sont les deux seuls pays au monde ayant le français et l'anglais comme langues officielles. Cette particularité crée un lien unique et favorise une compréhension mutuelle des défis liés au bilinguisme (Belporo, 2020). Le Cameroun a connu une histoire coloniale complexe, passant successivement sous domination allemande, française et britannique. Après la Première Guerre mondiale, le territoire a été divisé entre la France et le Royaume-Uni, créant ainsi une

dualité linguistique et culturelle qui persiste aujourd'hui (Awasom, 2002 ; Konings, 1999). Cette division a conduit à l'adoption du français et de l'anglais comme langues officielles au Cameroun, une caractéristique partagée avec le Canada.

Au fil des années, la relation entre le Canada et le Cameroun a évolué d'une dynamique donatrice-bénéficiaire vers un partenariat commercial plus équilibré. En 2023, les échanges commerciaux entre les deux pays s'élevaient à environ 117,6 millions de dollars. Le Canada continue de fournir une aide au développement, avec un total de 50,9 millions de dollars pour l'année financière 2022-2023 (Gouvernement du Canada, 2024d). L'aide internationale du Canada au Cameroun est en phase avec les domaines d'intervention de la Politique d'aide internationale féministe du Canada et les ambitions de l'Agenda 2063 de l'Union africaine³. Au Cameroun, le Canada soutient des projets dans le domaine de la santé, en particulier pour ce qui est de la santé maternelle et infantile. Le Canada s'efforce aussi de favoriser le dialogue pacifique des femmes et des filles résidant dans des pays vulnérables, en situation critique ou touchées par des conflits, et appuie les initiatives communautaires destinées à prévenir et à gérer ces conflits (Gouvernement du Canada, 2024c).

Depuis les années 1960 et 1970, les interactions entre le Québec et l'Afrique ont continuellement évolué et se sont diversifiées avec le temps (Ministère des Relations internationales et de la Francophonie, Gouvernement du Québec, 2021). D'après le document sur la Vision internationale du Québec publié en 2021, le Québec, grâce à son engagement dans la Francophonie et à son modèle de formation professionnelle et technique, reconnu pour son approche par compétences de qualité, attire particulièrement l'attention des pays africains confrontés à des besoins criants en matière d'éducation et d'emploi. Ainsi, le Québec a bâti sa relation multisectorielle avec l'Afrique

³ Selon Belporo (2020), dans le cadre des violences causées par le Boko Haram, le Canada, fort de son expérience en matière de gestion des tensions linguistiques, pourrait potentiellement jouer un rôle de médiateur dans le conflit opposant la minorité anglophone au pouvoir central francophone au Cameroun. Selon le gouvernement canadien, « le Canada fournit une aide humanitaire au Cameroun par le biais de partenaires humanitaires expérimentés, tels que l'ONU, le Comité international de la Croix-Rouge et des ONG, afin de soutenir une réponse multisectorielle sensible au genre et répondant aux besoins spécifiques des populations touchées par les crises » (Gouvernement du Canada, 2024c).

sur cinq piliers fondamentaux : économie, éducation et enseignement supérieur, culture, solidarité internationale et renforcement des capacités institutionnelles. Il est essentiel de noter que ces piliers représentent des priorités interconnectées destinées à renforcer le capital humain et à garantir un développement durable qui favorise la paix et le bien-être des populations.

Le Québec, en tant que province francophone du Canada, attire particulièrement les immigrants camerounais francophones. La politique d'immigration du Québec, visant à attirer des immigrants francophones pour maintenir et renforcer le caractère francophone de la province, crée des opportunités pour les Camerounais qualifiés, en particulier les enseignants (Gouvernement du Canada, 2024b). Selon le gouvernement du Québec (2021), depuis de nombreuses années, le Québec et le Cameroun maintiennent une relation amicale, la diaspora camerounaise représentant la plus importante communauté africaine au Québec et un grand nombre d'étudiants camerounais fréquentant les établissements d'enseignement supérieur québécois. Dans le cadre de notre étude sur la migration des enseignants camerounais à Gatineau, ces éléments historiques et contemporains fournissent un contexte essentiel pour comprendre les motivations et les défis de ces professionnels qualifiés dans leur processus de migration au Québec.

1.2. Recension des écrits

1.2.1. La migration africaine en Amérique du Nord et au Canada

La migration africaine vers l'Amérique du Nord particulièrement au Canada a connu une évolution significative au cours des dernières décennies. Cette revue de la littérature examine les motivations et les défis de cette migration, en se concentrant principalement sur le contexte canadien, québécois.

Drescher (2008) dans son travail retrace l'évolution et les tendances récentes et souligne que bien que le Canada soit un pays d'immigration depuis sa fondation, la migration en provenance de l'Afrique subsaharienne ne s'est intensifiée qu'au cours des années 1990. Cette observation est corroborée par Karegeya et Termote (2000), qui notent une hausse progressive de l'immigration

africaine à partir de 1987, à la suite de l'abolition des mesures discriminatoires dans la loi sur l'immigration canadienne. Karegeya (2000, p.41-42) rapporte que la proportion d'immigrants africains au Canada est passée de 1,9% en 1967 à 8% en 1993, et au Québec, de 3,4% en 1971 à 15,1% en 1996. Selon De Haas (2024), les motivations et le contexte remettent en question les stéréotypes sur les migrations africaines. En effet ces dernières sont davantage motivées par des processus de transformation sociale en Afrique que par la pauvreté ou les conflits. Tous ces auteurs notent une accélération des migrations africaines vers l'Amérique du Nord depuis 1980, en partie due aux restrictions de visas en Europe.

Diop (2008) quant à lui observe aussi que le Canada est devenu une destination privilégiée pour les Africains face aux lois migratoires restrictives en Europe. Diop (2008, p.168) souligne que cette immigration est souvent composée de personnes qualifiées et compétentes, soulevant des inquiétudes quant à la « fuite des cerveaux » pour le continent africain. En s'attardant sur les défis et perspectives, Diop (2008) soulève des préoccupations quant à l'impact de cette migration sur le développement de l'Afrique, notant que le continent s'appauvrit de sa jeunesse qualifiée et mentionne également que la réalité au Canada peut parfois différer des attentes des immigrants. Sur les spécificités de l'immigration africaine au Canada, Ouédraogo (2023) met en lumière l'attrait particulier du Québec pour les immigrants francophones d'Afrique de l'Ouest, notamment les Burkinabés et les Ivoiriens. L'auteur note que la francophonie est perçue comme un avantage pour l'intégration, mais souligne également les défis auxquels ces immigrants font face, tels que l'adaptation climatique et les différences dans les systèmes universitaires et professionnels. Ainsi, Ouédraogo (2023) évoque les difficultés liées au processus de préparation à l'immigration, particulièrement pour les candidats provenant de pays instables, ainsi que les conditions de sélection contraignantes.

La littérature examinée révèle également une évolution complexe de la migration africaine vers le Canada et, dans une moindre mesure, l'Amérique latine (Boyd, 2018). Cette migration est caractérisée par une augmentation significative depuis les années 1990, motivée par des facteurs sociaux et économiques plutôt que simplement par la fuite de conditions défavorables. Le Canada,

et particulièrement le Québec pour les francophones, apparaît comme une destination attractive, bien que l'intégration présente des défis. Les implications de cette migration, tant pour les pays d'origine que pour le Canada, soulèvent des questions importantes sur le développement, l'intégration et les politiques migratoires.

1.2.2. La question de la migration camerounaise et de la migration des enseignants

Le phénomène de la migration camerounaise a suscité l'intérêt de nombreux chercheurs, que ce soit par l'étude des mécanismes migratoires eux-mêmes ou par l'analyse des conséquences sur les migrants et leurs sociétés d'origine. Les recherches menées par Goulet (2015) et Alpes (2011,2013) sur la migration des Camerounais offrent des éclairages intéressants sur l'usage des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), le rôle des intermédiaires migratoires et les dynamiques socioculturelles qui sous-tendent cette migration.

Sophie-Hélène Goulet (2015) examine comment les Camerounais utilisent les TIC pour leur projet de migration. Dans son étude, il met en évidence l'importance du web pour les migrants, notamment pour la population camerounaise qui, depuis 2006, utilise Internet pour obtenir des informations sur les procédures d'immigration, les conditions de vie et les possibilités professionnelles dans le monde. Selon Goulet (2015), même si ces plateformes en ligne offrent aux candidats à l'immigration une variété de ressources, elles constituent également un terrain propice à la désinformation et aux escroqueries. Les migrants, souvent mal informés ou trompés, peuvent être victimes de fraudes liées à l'immigration, ce qui constitue un risque important. Dans une étude complémentaire, Maybritt Jill Alpes (2013) examine le rôle des intermédiaires dans le processus migratoire au Cameroun. Elle se penche sur la perception et l'interaction des candidats à l'émigration avec ces intermédiaires, souvent rémunérés pour faciliter leur départ à l'étranger. Alpes (2013) montre que l'émigration est considérée au Cameroun comme un mode de vie économique et sociale et que les intermédiaires migratoires, bien que souvent impliqués dans des escroqueries, sont valorisés pour les opportunités qu'ils proposent, même si leur rôle comporte des risques. Effectivement, ces agents ne sont pas seulement considérés comme des fraudeurs, mais

aussi comme des personnalités influentes qui peuvent ouvrir des portes vers l'étranger, même si cela peut entraîner des échecs.

Dans une autre recherche, Maybritt Jill Alpes (2011) s'appuie sur une approche ethnographique pour analyser la migration camerounaise, notamment le *bushfalling*, qui est le désir ardent de quitter le Cameroun pour s'installer à l'étranger. Selon Alpes, la migration est devenue une obsession dans la société camerounaise, notamment dans les régions anglophones du pays. L'autrice constate que près de 80 % des participants à son étude ont manifesté un souhait de partir et que 29 % ont déjà essayé de mettre en œuvre ce projet (Alpes 2011, p.88). Cette volonté de migrer est influencée par des éléments sociaux et économiques importants, mais elle est aussi influencée par les attentes culturelles et les aspirations collectives de réussite à l'étranger. L'Europe, les États-Unis sont des destinations privilégiées, ainsi que des pays tels que la Chine ou Dubaï.

Nkunké Ngouaba (2024) examine le phénomène croissant du départ massif des enseignants camerounais vers l'étranger, particulièrement vers le Canada. L'auteur souligne l'ampleur du problème en citant des statistiques alarmantes, notamment que le Cameroun est devenu le troisième pays source d'immigrants au Québec entre 2019 et 2023. Il identifie plusieurs causes de cet exode, incluant les frustrations liées aux conditions de formation et d'intégration professionnelle, les faibles salaires, les mauvaises conditions de travail, et une gestion opaque des carrières. L'article propose des solutions pour endiguer cette « fuite des cerveaux », telle que l'institution de bourses pour les élèves professeurs, la révision du statut des enseignants, et l'amélioration de la gestion des carrières. Cette analyse met en lumière les défis auxquels le système éducatif camerounais est confronté et souligne l'urgence d'une réforme pour retenir les talents dans le pays.

Le phénomène de la migration des Camerounais est plus que d'actualité dans la société camerounaise. Les TIC occupent une place centrale dans la préparation du projet migratoire. De plus, les intermédiaires migratoires jouent un rôle ambigu dans ce processus, à la fois facilitant et compliquant la migration, tandis que l'obsession pour l'émigration au Cameroun génère une

dynamique où la migration est considérée comme quasiment inévitable pour la réussite sociale et professionnelle.

1.2.3. Défis migratoires et d'intégration des travailleurs qualifiés africains : le cas des enseignants camerounais au Québec (Gatineau)

Les travaux sur la migration qualifiée africaine au Québec montrent de façon récurrente que l'intégration ne se réduit pas à l'arrivée sur le territoire, mais qu'elle suppose un ensemble de transformations professionnelles, culturelles et identitaires. Dans cette perspective, plusieurs auteurs soulignent que les travailleurs qualifiés africains, malgré leur niveau de formation, font face à des difficultés d'insertion liées à la non-reconnaissance de leurs diplômes, au déclassement professionnel, à la faiblesse des réseaux de contacts et à la discrimination à l'embauche. Ces obstacles se manifestent avec d'autant plus d'acuité dans les métiers réglementés ou fortement institutionnalisés, notamment dans le champ de l'enseignement, où les exigences administratives et professionnelles peuvent allonger le parcours d'intégration.

Sur le plan culturel, l'intégration des migrants qualifiés africains est fréquemment présentée comme un processus d'acculturation graduelle. Berry (2005, 2019) met en évidence le fait que les migrants doivent composer avec l'adoption de nouveaux codes sans pour autant rompre totalement avec leur culture d'origine. Cette tension identitaire exige une certaine capacité d'adaptation, mais aussi des stratégies de résilience qui permettent de maintenir un équilibre entre appartenance d'origine et insertion dans le pays d'accueil. Dans la même logique, Ouedraogo (2023) insiste sur le fait que les trajectoires migratoires ne sont pas seulement dictées par des contraintes économiques ou politiques, mais aussi par la manière dont les personnes négocient leur place dans des contextes sociaux nouveaux. Ainsi, l'intégration culturelle apparaît comme un enjeu central, particulièrement pour les enseignants, dont la profession repose aussi sur la relation, la communication et la maîtrise de normes sociales implicites.

Les réseaux communautaires et associatifs jouent également un rôle décisif dans ces trajectoires. Jabouin et Duchesne (2018) montrent que les réseaux sociaux formels et informels constituent des

espaces de soutien, d'orientation et de reconnaissance, en particulier pour les professionnels d'origine immigrée. Ils facilitent l'accès à l'information, aux premiers contacts professionnels et à un sentiment d'appartenance, tout en atténuant l'isolement que peut provoquer la migration. Morrissette et al. (2018) ajoutent que la préservation des liens avec la communauté d'origine, notamment à travers les associations, contribue non seulement à l'adaptation, mais aussi à la continuité identitaire dans le contexte québécois. Ces constats rejoignent ceux de Gallais (2020) et de Shoumarova et al. (2025), pour qui les réseaux sociaux constituent un levier essentiel pour surmonter le choc culturel, comprendre les normes professionnelles et limiter les effets de la marginalisation.

Dans le cas des enseignants formés à l'étranger, les recherches de Niyubahwe et al. (2018) montrent que l'insertion professionnelle dépend à la fois de dispositifs institutionnels d'accueil et d'une adaptation personnelle à un environnement scolaire différent. Leur travail souligne l'importance du mentorat, de la formation continue et de l'accompagnement des nouveaux arrivants, mais aussi les limites des mécanismes existants lorsque ceux-ci ne tiennent pas suffisamment compte des réalités vécues par les enseignants immigrants. Mukamurera et al. (2013) insistent pour leur part sur le caractère graduel de l'acculturation professionnelle, qui suppose une révision des repères pédagogiques, des attentes relationnelles et du rapport à l'autorité scolaire. Larochelle-Audet et al. (2023) rappellent enfin que les obstacles majeurs restent la complexité des procédures d'équivalence, les exigences supplémentaires imposées aux enseignants formés hors du Canada et la méconnaissance des spécificités administratives du système éducatif québécois.

Les travaux récents sur les enseignants issus de l'immigration confirment que ces difficultés ne relèvent pas seulement d'une question de compétences individuelles, mais d'un ensemble de rapports structurels. Les conditions d'accueil, les normes d'embauche, les pratiques institutionnelles et les expériences de discrimination influencent fortement les trajectoires. À cet égard, les recherches de Morrissette et al. (2016) et de Niyubahwe et al. (2018) montrent que la reconnaissance professionnelle des enseignants immigrants demeure incomplète, malgré leur qualification élevée. Plusieurs d'entre eux se retrouvent dans des parcours de suppléance prolongée,

de précarité ou de relégation, alors même qu'ils disposent d'une expertise utile au système scolaire québécois.

Dans une perspective plus large, les études sur la migration qualifiée africaine au Québec permettent de voir que les défis d'intégration sont à la fois économiques, sociaux, culturels et institutionnels. Les travailleurs qualifiés africains sont attirés par les opportunités professionnelles, la francophonie et les politiques d'immigration, mais ils doivent ensuite composer avec des obstacles liés à la reconnaissance des acquis, aux attentes du marché du travail et aux différences culturelles. Pour les enseignants, ces difficultés prennent une dimension particulière, car elles touchent directement leur identité professionnelle et leur capacité à exercer pleinement leur métier. C'est dans cette articulation entre aspirations, contraintes et stratégies d'adaptation que se situe la pertinence d'une étude centrée sur les motivations du projet migratoire des enseignants camerounais et leur intégration à Gatineau.

1.3. Justification du choix du sujet et délimitation de l'objet d'étude

La migration des travailleurs qualifiés vers le Québec, et plus spécifiquement celle des enseignants camerounais à Gatineau, s'inscrit dans une dynamique migratoire plus large qui caractérise les flux de mobilité internationale des Africains vers le Canada comme le soulignent plusieurs travaux de la littérature (Belkhodja et Vatz 2012 ; Drescher 2008 ; Karegeya 2000 ; Flahaux et De Haas 2024). Cette migration est en croissance depuis les années 1990 et est principalement motivée par des facteurs socio-économiques plutôt que par la seule fuite de conditions défavorables. Le Québec, et plus particulièrement Gatineau en raison de sa proximité avec Ottawa et de ses opportunités professionnelles, représente une destination privilégiée pour plusieurs francophones, dont de nombreux Camerounais (Gouvernement du Canada, 2024b ; ODO, 2020). Cependant, malgré l'intérêt croissant pour les migrations qualifiées vers le Québec, le cas des enseignants camerounais y demeure très peu étudié et reste largement absent des travaux existants (Nkunké Ngouaba, 2024). Les recherches disponibles portent le plus souvent sur la migration francophone dans son ensemble ou sur l'insertion des immigrants qualifiés de façon générale, sans s'attarder suffisamment aux

spécificités des parcours professionnels, migratoires et d'intégration des enseignants camerounais. Notre étude s'inscrit donc dans un champ encore peu exploré, en cherchant à documenter les motivations, les trajectoires et les expériences d'installation de cette catégorie précise de migrants à Gatineau. Elle entend ainsi combler une lacune de la littérature sur la migration des travailleurs qualifiés africains au Québec, en donnant à voir un groupe professionnel jusqu'ici peu pris en compte.

Comprendre les motivations de ces enseignants permettra de mieux appréhender les enjeux liés à l'attraction des talents internationaux, à leur intégration dans le marché du travail québécois et aux politiques migratoires mises en place pour répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée. À la différence des recherches menées entre autres par Belkhodja et Vatz (2012), Drescher (2008), Karegeya (2000) ainsi que Flahaux et De Haas (2024), qui étudient la migration dans une perspective générale, nous nous focalisons sur un groupe socioprofessionnel spécifique. Ceci offre une vision plus précise des raisons derrière la migration, en prenant en considération les particularités du domaine de l'éducation, les politiques d'immigration sélective et les possibilités professionnelles au Québec. En mettant l'accent sur ce groupe professionnel, notre étude souligne les particularités des travailleurs qualifiés du domaine de l'éducation, un secteur où les compétences académiques et les conditions de travail jouent un rôle crucial dans la décision de migration. L'étude des raisons qui poussent les enseignants camerounais à s'installer au Québec et plus particulièrement à Gatineau constitue donc un apport pertinent à la littérature existante.

Nous pensons qu'il est important de porter une attention plus soutenue à cette migration et plus précisément celle des enseignants qui représentent une catégorie particulière de travailleurs qualifiés au Québec (Gatineau) en leur donnant la parole afin de mieux connaître les raisons, les motivations de leur émigration. Ceci permettrait non seulement de saisir les motivations spécifiques des enseignants camerounais à migrer vers le Québec (Gatineau), mais aussi d'éclairer les facteurs *push-pull* dans ce contexte particulier tout en aidant à mieux appréhender les dynamiques de la migration qualifiée et ses implications. Nous allons travailler avec ceux ayant

migré vers le Québec plus précisément à Gatineau entre janvier 2017 et décembre 2024 pour refléter les tendances actuelles.

Par ailleurs, la positionnalité du chercheur (Balla 2024) de ce mémoire n'est pas séparée des processus sociaux étudiés. En tant qu'enseignant issu du système éducatif camerounais, le chercheur jouit d'une position privilégiée qui favorise l'établissement de relations de confiance avec les participants et approfondit la compréhension des enjeux culturels et professionnels propres à cette migration. Cette proximité épistémique et vécue, bien qu'elle puisse introduire des biais à prévoir, représente un avantage méthodologique crucial pour la conduite d'interviews détaillées et sincères avec d'autres citoyens camerounais. Elle permettra d'obtenir des témoignages nuancés et contextualisés.

1.4. Question de recherche

D'après le MIFI (2023b), la question de l'immigration est d'une importance capitale au Québec. Que ce soit le milieu sociopolitique, économique ou religieux, le Québec est très attentif aux questions identitaires ayant trait aux enjeux migratoires. Selon le classement effectué en 2024 par l'Institut de la statistique du Québec, le Cameroun se classe en deuxième place derrière la France en termes de pourvoyeur de migrants au Québec. Ainsi, avec (11,8 %), ce taux est particulièrement élevé qu'il se hisse pour la première fois parmi les cinq premiers pays de provenance des migrants permanents au Québec. Le patronat camerounais aussi fait le constat selon lequel près de 6000 Camerounais ont émigré au Canada entre janvier et avril 2024. Une situation d'autant plus alarmante qu'elle implique les travailleurs qualifiés dont l'émigration vers l'Occident prive le pays, et spécifiquement son économie, de ressources humaines essentielles (Nkunké Ngouaba, 2024) s'agissant particulièrement des enseignants, Vincent Sosthène Fouda, homme politique et chercheur camerounais estime que des milliers d'enseignants ont immigré au Canada ces dernières années et, « une telle saignée doit être contestée » (Nkunké Ngouaba, 2024).

C'est pourquoi cette migration mérite une attention particulière pour pouvoir la comprendre et l'expliquer. Or, il n'est pas question pour nous d'étudier la migration camerounaise dans son

ensemble, mais de nous focaliser sur la migration des travailleurs qualifiés et plus précisément celle des enseignants établis à Gatineau. Ainsi, nous visons à répondre spécifiquement à la question suivante : quelles sont les principales motivations qui sous-tendent la décision de migration des enseignants camerounais vers le Québec, et comment vivent-ils leur expérience professionnelle et d'intégration dans ce nouveau contexte ?

Pour répondre à cette question de recherche, notre étude prend pour cas d'étude Gatineau, une ville située à la frontière du Québec et de l'Ontario, qui s'est affirmée comme un centre majeur d'établissement pour les immigrants africains, camerounais au Québec. L'analyse se concentrera sur les réalités des enseignants camerounais résidant dans cette région, en interrogeant leurs motivations, leurs parcours migratoires et leurs conditions d'intégration, afin de mieux comprendre les facteurs qui les ont conduits à choisir Gatineau comme destination d'accueil.

Chapitre II – Cadre théorique, conceptuel et méthodologique

L'analyse de la migration des travailleurs qualifiés vers le Québec, et plus particulièrement le cas des enseignants camerounais à Gatineau, nécessite une assise théorique et conceptuelle solide pour saisir toutes les facettes. Ce chapitre vise ainsi à construire le cadre analytique nécessaire à la compréhension des dynamiques migratoires en jeu, à partir d'une clarification des concepts centraux – notamment la motivation à migrer, la migration des travailleurs qualifiés et sa déclinaison dans le champ de l'éducation – afin d'appréhender tant les spécificités des contextes camerounais que québécois. Cette réflexion s'appuie sur les principaux modèles issus des études migratoires contemporaines et, en particulier, sur la théorie du *push and pull* (Ravenstein, 1885 ; Lee, 1966 ; Urbanski, 2022), pour situer la migration des enseignants camerounais dans un champ d'analyse pertinent et actualisé.

En effet, la compréhension de la mobilité professionnelle ne peut s'en tenir à une lecture strictement individuelle des parcours : elle nécessite une prise en compte des dynamiques structurelles, économiques, sociales, politiques ou institutionnelles qui influencent les décisions et les trajectoires migratoires. La conceptualisation détaillée des notions de motivation et de migration qualifiée occupe ainsi une place centrale dans ce chapitre, permettant de mettre en lumière l'articulation entre les facteurs personnels et contextuels à l'origine du départ, de l'installation et de l'intégration des enseignants camerounais à Gatineau. L'intégration de la théorie du *push and pull*, notamment selon le modèle proposé par Urbanski (2022), offre une grille d'analyse essentielle pour comprendre la pluralité et la complexité des raisons qui sous-tendent ce type de migration.

Ce chapitre présente également le cadre méthodologique ayant guidé la recherche sur les motivations migratoires des enseignants camerounais vers le Québec (Gatineau). L'objectif est de détailler l'ensemble des choix méthodologiques réalisés, en vue d'assurer la cohérence, la rigueur et la validité scientifique des résultats obtenus (Creswell et Poth, 2018). La démarche privilégie une approche qualitative, propice à une compréhension approfondie des expériences et des représentations des participants. Sont exposés successivement la justification du recours à la

méthode qualitative, les choix liés à l'étude de cas, les critères de sélection et le profil des participants, le déroulement de la collecte des données et la méthode d'analyse thématique retenue. Ce cadre méthodologique vise enfin à garantir la transparence du processus de recherche et à fonder la crédibilité des conclusions qui en découlent.

2.1. Définition des principaux concepts clés de la problématique

Une identification et une définition précises des concepts clés permettent non seulement de mieux cerner les enjeux de notre travail, mais aussi de poser les bases d'une réflexion rigoureuse et cohérente. Selon Durkheim (1968, p. 50), « la première démarche du sociologue doit être de définir les choses qu'il traite, afin que l'on sache de quoi il est question ». Cette exigence logique nous semble applicable à tout chercheur qui doit commencer son travail en clarifiant les concepts qu'il utilise. Cette étape fondamentale permet de rendre les notions abordées opérationnelles, c'est-à-dire utilisables concrètement dans l'analyse scientifique. Définir les concepts n'est pas une simple formalité : cela donne au chercheur la possibilité de circonscrire le sens exact de son sujet d'étude et d'en préciser la portée. Une telle démarche contribue à éviter les ambiguïtés et à garantir que le lecteur comprenne exactement à quoi renvoient les termes employés. Dans le cadre de cette recherche, il est donc indispensable de définir les concepts centraux tels que la motivation et ses ramifications, migrant qualifié, scolarisé, professionnel et le binôme *push* et *pull*.

2.1.1. Concept de motivation

Il existe une grande diversité de définitions du terme « motivation », chacune étant influencée par les courants de pensée et les disciplines, comme la psychologie ou la philosophie. En fait, chaque théorie de la motivation propose sa propre compréhension du concept, en fonction de ses fondements et de son approche particulière. Pour tenir compte des diverses interprétations du concept de « motivation » en lien avec la migration, il est judicieux de se baser sur des études provenant de plusieurs domaines disciplinaires tels que la psychologie sociale, la sociologie et les sciences de l'éducation. Ces domaines permettent d'examiner les phénomènes migratoires sous divers aspects : individuels, collectifs et structurels.

D'un point de vue **psychologique**, Houssaye (1993) définit la motivation comme l'ensemble des forces, conscientes ou inconscientes, qui influencent le comportement d'un individu. Pour sa part, Nuttin (1985) considère la motivation comme toute tendance affective ou tout sentiment susceptible de déclencher une action dirigée vers un objectif ; il ajoute qu'elle incarne l'aspect dynamique de la relation d'un individu avec son environnement, orientant activement le comportement vers certaines situations ou objets privilégiés. Dans la continuité de cette réflexion, Fenouillet (2023) souligne que la question centrale de la motivation consiste à s'interroger sur le « motif », la « cause » ou le « pourquoi » de nos comportements. Selon ce même auteur, la motivation exerce plusieurs effets sur l'action : elle initie le comportement, en déterminant l'orientation, accroît son intensité et en soutient la persistance. Par ailleurs, Peters et Hélène (1973) rappellent que le concept de motivation s'est construit à partir de celui de motif, ce dernier représentant la raison qui sous-tend toute action.

Dans cette perspective, Abu-Rayya et al. (2023) avance un modèle motivationnel fondé sur les théories des valeurs individuelles (Schwartz, 1992, 2012) et sur la distinction entre motivations intrinsèques et extrinsèques. Leur recherche montre que les principes de développement personnel, d'adaptabilité et d'accomplissement de soi sont au cœur des choix migrants ; ils influencent l'intégration ou la quête d'opportunités favorables à l'épanouissement individuel et soulignent comment les motivations des migrants à s'adapter ou à préserver leur culture d'origine sont liées à des dynamiques psychologiques profondes. Dans le prolongement de ces théories, Bandura (2003) introduit la notion de causalité triadique réciproque, mettant en avant l'interaction constante et dynamique entre le comportement, les facteurs personnels internes (cognitifs, émotionnels, biologiques) et l'environnement. Ce même auteur conçoit la motivation comme un processus qui déclenche l'effort nécessaire à la poursuite d'un objectif et qui maintient cet effort jusqu'à l'atteinte de ce dernier.

Plus spécifiquement, en ce qui concerne l'immigration, Tartakovsky et Schwartz (2001) distinguent trois types de motivations pour immigrer : la préservation (sécurité physique, sociale et psychologique), le développement personnel (croissance individuelle en capacités, savoir et

compétences) et le matérialisme (bien-être financier, richesse). Cette classification est utilisée dans les recherches sur les migrations sud-sud et les parcours des étudiants en Afrique de l'Ouest pour relier les éléments structurels (instabilité, travail, formation locale) aux aspirations personnelles, montrant que la migration est autant une réponse à la précarité qu'une recherche de développement personnel et d'accomplissement matériel (Efionayi *et al.*, 2011). Ainsi, il apparaît que la motivation à émigrer est un phénomène dynamique et contextuel, influencé à la fois par des forces internes et externes, qui interagissent de façon unique chez chaque individu et évoluent au fil du temps.

Dans le domaine de la **sociologie**, la motivation à migrer fait référence à l'ensemble des facteurs sociaux, situationnels et symboliques qui poussent une personne ou un groupe à se lancer dans un processus migratoire. Elle se forme à la confluence des ambitions personnelles, des médias sociaux et des dynamiques structurelles (les opportunités et les restrictions du pays d'origine et du pays hôte). Par conséquent, la motivation ne se résume pas à la poursuite de meilleures conditions économiques : elle inclut également le besoin de reconnaissance sociale, l'ambition d'intégrer des réseaux internationaux, et l'aspiration à améliorer sa position, sa mobilité ou à satisfaire des standards culturels ou familiaux (De Haas, 2021)

De Haas (2021) souligne que la migration ne résulte pas seulement d'une volonté de changement, mais découle d'une interaction dynamique entre les ambitions d'améliorer sa condition de vie et la possibilité effective de réaliser ce projet. La capacité de migration est largement déterminée par le capital social, les ressources économiques et le cadre politique qui définissent les options d'émigration. En d'autres termes, bien que de nombreuses personnes, y compris les enseignants camerounais, souhaitent s'établir à l'étranger pour profiter de meilleures conditions professionnelles ou d'une reconnaissance de leur travail, seuls ceux qui ont accès à des réseaux solides, à un appui institutionnel (programmes d'embauche, reconnaissance partielle des diplômes) ou qui disposent de ressources financières et d'informations adéquates peuvent concrétiser ce désir en un projet migratoire. Ainsi, la migration effective découle du croisement entre l'envie de partir et la présence de moyens tangibles facilitant sa mise en œuvre dans le pays d'accueil.

Dans le domaine **des sciences sociales**, on définit la motivation à migrer comme un processus fondé sur les ambitions individuelles en termes de mobilité tant sociale que géographique, sur les ressources et les capitaux exploitables, ainsi que sur les contextes sociaux, politiques et économiques où s'implante le projet migratoire. Cette idée souligne le lien entre les aspirations de changement exprimées avant l'émigration, généralement sous la forme de plans migratoires, et la capacité effective à les réaliser, qui repose sur le capital social propre à chaque individu ou famille (Lemaitre, 2021 ; De Haas, 2021).

Deux études (Lemaitre, 2021; De Haas, 2021) mettent en évidence que la motivation à migrer ne se limite pas à une évaluation économique ou à une aspiration à de meilleures conditions de vie, mais comprend aussi la concrétisation de projets personnels, la recherche de reconnaissance sociale et le repositionnement dans de nouveaux environnements sociaux. Cette motivation est donc façonnée par la société : elle découle des dispositions obtenues par socialisation et évolue tout au long du parcours migratoire, en fonction de la façon dont les migrants sont capables d'exploiter certaines ressources (réseaux, appui familial, capital professionnel) et de s'ajuster à la situation du pays hôte.

Toutefois, la définition avancée par Vallerand et Thill (1993) apporte un éclairage particulièrement précis sur la notion de motivation à poser un acte. Selon ces auteurs, la motivation « représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement » (Vallerand et Thill 1993, p. 18). Cette définition met en avant l'idée que la motivation n'est pas directement observable, mais qu'elle sert à expliquer pourquoi une personne initie une action, dans quelle direction elle s'engage, avec quelle énergie elle poursuit son objectif et combien de temps elle persévère.

En d'autres termes, la motivation résulte de l'interaction entre des facteurs internes, comme les besoins fondamentaux, les pulsions, les instincts ou les traits de personnalité, et des facteurs externes, tels que le contexte, l'environnement professionnel, la nature du travail, ou encore le style de gestion des supérieurs hiérarchiques. Ainsi, une personne peut être motivée à agir soit parce

qu'elle ressent un besoin ou un désir personnel, soit parce qu'elle est influencée par des éléments extérieurs à elle-même, qui dépendent des circonstances ou du cadre dans lequel elle évolue. Cette approche permet de comprendre la motivation comme un phénomène dynamique, façonné à la fois par l'individu et par son environnement.

Ainsi, il convient désormais de s'intéresser à la diversité des formes que peut prendre ce phénomène chez les individus. En effet, la motivation ne se manifeste pas de manière uniforme : elle varie selon les personnes, les contextes et les moments de la vie. Les chercheurs (Vallerand et Thill, 1993 ; Pinder, 1984) distinguent généralement deux grands types de motivation, selon leur origine et leur nature : les motivations internes (ou dispositionnelles) et les motivations externes (ou situationnelles). Les motivations internes trouvent leur source dans des facteurs propres à l'individu, tels que ses besoins, ses intérêts, ses valeurs ou encore ses aspirations personnelles. Elles sont liées à la satisfaction intrinsèque que procure l'accomplissement d'une tâche ou la poursuite d'un objectif, indépendamment des récompenses ou pressions extérieures. À l'inverse, les motivations externes découlent de facteurs environnementaux ou contextuels : il peut s'agir de récompenses matérielles, de reconnaissance sociale, de contraintes institutionnelles ou de la pression exercée par l'entourage ou la hiérarchie. Ainsi, comme le soulignent Deci et Ryan (1985; 2017; 2020) dans leur théorie de l'autodétermination, elles (motivations) peuvent varier à des moments particuliers chez une même personne en fonction des circonstances. Cette distinction fondamentale permet de mieux comprendre la dynamique motivationnelle et d'adapter les stratégies de mobilisation ou d'accompagnement selon les profils et les situations.

Dans le contexte de la migration des enseignants camerounais vers Gatineau (Québec), la motivation peut être comprise comme le processus psychologique qui pousse ces individus à envisager et à réaliser un projet migratoire, c'est-à-dire à quitter leur pays d'origine pour s'installer dans une nouvelle région. Cette motivation se construit à partir de l'interaction entre des facteurs internes et externes, comme le suggèrent Thill et Vallerand (1993). Dans ce cas précis, nous distinguerons les facteurs internes et les facteurs externes, tout en les articulant avec les deux formes de motivation que sont la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque. La migration

est dite intrinsèquement motivée lorsque c'est l'expérience elle-même de migration qui est recherchée, par exemple le désir de découvrir le monde, la recherche d'autonomie ou la volonté de développement personnel. La migration est plutôt extrinsèquement motivée lorsqu'elle est surtout un moyen d'obtenir autre chose : améliorer ses conditions de vie et celles de ses enfants, acquérir du prestige social, répondre aux attentes familiales ou sécuriser l'avenir. Ici, la migration est instrumentale, car elle sert une finalité distincte de l'expérience migratoire elle-même (Kutche, 20219; Boudarbat, et Connolly, 2022; Huot et al., 2020).

Comme le montrent les recherches sur la migration internationale (Abu-Rayya et al. 2023; De Haas, 2021; Lemaitre, 2021), la motivation des enseignants camerounais peut donc être à la fois dispositionnelle (reliée à leurs aspirations et besoins personnels) et situationnelle (liée au contexte socio-économique et politique des deux pays) (Pinder, 1984, cité dans Roussel, 2000, p.4). Cette dynamique est également soulignée par Deci et Ryan (1985), qui distinguent la motivation intrinsèque (liée à l'intérêt et à la satisfaction personnelle) de la motivation extrinsèque (liée à des récompenses ou pressions externes). Par ailleurs, des études récentes sur la migration des travailleurs qualifiés africains vers le Canada (Gouvernement du Canada et IRCC, 2024 ; Ouédraogo, 2023) confirment que ces choix sont motivés par des facteurs combinés : espoir d'une meilleure reconnaissance professionnelle (malgré des défis persistants), accès à des ressources éducatives pour les enfants, stabilité institutionnelle. Ainsi, la motivation migratoire dans ce contexte est un processus évolutif et fortement influencé par l'environnement local, national et international.

2.1.2. Tableau d'opérationnalisation du concept de motivation

Pour opérationnaliser le concept central de motivation dans le contexte de la migration des enseignants camerounais vers le Québec (Gatineau), il est pertinent de s'appuyer sur les distinctions classiques (intrinsèque/extrinsèque, dispositionnelle/situationnelle) indiquées par Vallerand et Thill (1993), Pinder (1984), Matejko (1985) et de les traduire en indicateurs concrets et observables adaptés à notre objet d'étude.

Tableau 1: Opérationnalisation du concept de motivation

Dimension de la motivation	Indicateur observable/ Indicateur concret	Source des données
Intrinsèque	Désir de contribuer à l'éducation Satisfaction à enseigner Recherche d'épanouissement personnel	Entretien, questionnaire
Extrinsèque	Attente d'un meilleur salaire Recherche de meilleures conditions de travail Volonté d'obtenir une reconnaissance professionnelle	Entretien, questionnaire
Dispositionnelle	Valeurs personnelles(ambition) Projets de vie à long terme	Entretien, questionnaire
Situationnelle	Influence des réseaux de pairs Opportunités offertes par le Québec/Gatineau Réponse à la demande locale d'enseignants	Entretien, questionnaire

De ce qui précède, il convient de signaler que la notion de « motivation » ne peut être comprise de manière isolée, car elle renvoie à un ensemble de déterminants individuels, sociaux et structurels qui orientent l'action. Dans le cadre de cette recherche, il importe moins de multiplier les définitions générales que de montrer comment les contextes politiques, économiques et

institutionnels façonnent le désir de migrer. En ce sens, la motivation migratoire doit être envisagée comme le produit d'un environnement dans lequel certaines conditions de vie, de travail et de sécurité rendent la migration pensable, souhaitable, voire nécessaire. Autrement dit, ce sont les structures mêmes du pays d'origine et les opportunités perçues dans le pays d'accueil qui contribuent à susciter, renforcer ou orienter la décision de partir.

Ainsi, il convient d'adopter une lecture plus contextuelle, attentive à la manière dont les individus vivent concrètement les contraintes économiques, les tensions politiques, les inégalités sociales et les possibilités d'intégration. C'est donc à partir de cette articulation entre expériences vécues et conditions structurelles que peut être saisie la motivation à migrer, comprise ici comme un processus dynamique résultant de l'interaction entre des facteurs de répulsion et des facteurs d'attraction.

2.1.3. Concepts de migration des travailleurs qualifiés

Selon l'OIM (2023) la migration désigne tout mouvement de personnes quittant leur lieu de résidence habituelle, que ce soit à l'intérieur d'un même pays ou au-delà d'une frontière internationale. Cette notion englobe ainsi une grande diversité de situations et de trajectoires, allant de la mobilité interne à la migration internationale. Toutefois, il est essentiel de préciser qui sont les acteurs de ces mouvements : les migrants. Bien qu'il n'existe pas de définition universellement reconnue du terme, l'OIM (2023) propose de considérer le migrant comme « toute personne se déplaçant vers un autre pays ou une région dans le but d'améliorer ses conditions matérielles et sociales ainsi que ses perspectives ou celles de sa famille » (Jolivet et al., 2022, p.107). Migrer implique donc, pour l'individu, un déplacement spatial accompagné d'un changement de résidence, dont la qualification dépend à la fois de la distance parcourue et de la nature du mouvement. Selon les cas, ce mouvement peut être désigné par des expressions telles que « fuite des cerveaux » ou « immigration qualifiée », mettant en lumière la diversité des profils et des enjeux liés à la migration contemporaine.

D'après Docquier et Rapoport (2005), vers les années 1950, la fuite des cerveaux (*brain drain*) était très popularisée en référence à la migration des travailleurs vers les États-Unis. Cette notion est apparue pour la première fois en Grande-Bretagne en 1963, pour désigner l'émigration des scientifiques britanniques vers l'Amérique du Nord. L'expression a ensuite connu une popularité croissante et s'est appliquée aux migrations de personnel qualifié des pays du « Sud » vers ceux du « Nord ». Elle représente une interprétation pessimiste des migrations qualifiées dont la conséquence serait de priver les États de départ des ressources humaines nécessaires à leur développement, et donc de perpétuer et d'accentuer les écarts de richesse entre pays (Antonina et Pécoud, 2016).

D'ailleurs, plusieurs études (Afu, 2016; Kamno, 2019) sur la migration et la fuite des cerveaux au Cameroun analysent les causes, les conséquences et les dynamiques de la fuite des cerveaux camerounais, en mettant un accent particulier sur les secteurs de l'éducation et de la santé. Les auteurs y montrent, à partir de données empiriques et d'entretiens avec des migrants, que ce phénomène est poussé par la précarité socio-économique au Cameroun (facteurs *push*) et attiré par les opportunités professionnelles, la stabilité et l'existence de programmes ciblés pour les travailleurs qualifiés au Canada/Québec (facteurs *pull*).

Bien après, le terme « fuite des cerveaux » sera remplacé par « fuite du capital humain », phénomène par lequel des individus hautement qualifiés, tels que des professionnels, des chercheurs ou des enseignants, quittent leur pays d'origine pour s'installer dans des pays offrant de meilleures opportunités économiques, des conditions de travail plus favorables ou un environnement politique plus stable. Ce mouvement migratoire prive les pays d'origine de ressources humaines essentielles à leur développement, accentuant ainsi les inégalités mondiales et limitant les capacités locales d'innovation et de croissance (Docquier et Rapoport, 2012). Par exemple, l'émigration massive de médecins, d'ingénieurs ou d'enseignants africains vers l'Europe ou l'Amérique du Nord illustre bien ce phénomène, qui peut fragiliser durablement les systèmes éducatifs et sanitaires des pays en développement (Bhagwati et Hamada, 1974 ; Docquier et

Rapoport, 2012). Ce phénomène ayant pris de l'ampleur, plusieurs pays comme le Canada ont introduit des politiques d'immigration sélectives favorisant les travailleurs qualifiés.

Ainsi, les rapports publiés par le Gouvernement du Canada (2008; 2024c), Boudarbat et Connolly (2022) et l'OCDE (2024) consacrent d'importantes analyses à la mobilité croissante des travailleurs hautement qualifiés et universitaires, mettant en avant une concurrence accumulée entre les économies avancées qui attirent pour ces talents. On y souligne l'importance des politiques d'accueil, de reconnaissance des qualifications et des conditions d'intégration, et on note que le Canada, incluant le Québec, font partie des principales destinations. Enfin, Statistique Canada (2024c) analyse spécifiquement la part, la trajectoire et le rôle des immigrants très instruits dans le marché du travail canadien et québécois. On y montre que ces flux jouent un rôle décisif pour les secteurs dynamiques et la compétitivité nationale, bien que des défis subsistent quant à la reconnaissance des compétences et l'intégration professionnelle. Ces recherches corroborent que l'exode des travailleurs qualifiés et des personnes hautement éduquées est une caractéristique structurante et actuelle des tendances migratoires mondiales, qui désormais influencent les politiques majeures d'immigration des nations développées et même des pays en voie de développement.

La migration des travailleurs qualifiés, également appelée migration professionnelle ou migration économique hautement qualifiée, fait référence au déplacement de personnes possédant un niveau élevé de compétences, de qualifications et d'expertise vers un autre pays dans le but d'occuper des emplois qui exigent un certain niveau de formation ou d'expérience spécialisée (Docquier et Rapoport, 2005; 2012). Cette forme de migration concerne généralement des personnes disposant d'une formation universitaire, de compétences techniques avancées, d'une expérience professionnelle notable ou d'une expertise dans des domaines spécifiques tels que l'enseignement, l'ingénierie, la médecine, les technologies de l'information, les sciences, la recherche ou la gestion (Docquier et Rapoport, 2005). Selon le glossaire de l'OIT, il s'agit d'une personne « qui a acquis des connaissances spécialisées et des compétences techniques dans un domaine particulier, souvent

attestées par des diplômes ou des certifications » (OIT, 2021). Ces travailleurs sont particulièrement recherchés pour leur capacité à stimuler l'économie, l'innovation et la productivité d'un pays.

Dans cette perspective, la notion de migrant professionnel s'applique à toute personne qui s'établit dans un autre pays principalement pour exercer une activité correspondant à ses qualifications et compétences. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ce terme désigne un migrant « ayant une formation supérieure ou une expérience professionnelle reconnue, et qui s'installe dans un autre pays pour occuper un emploi qualifié » (OCDE, 2019). Souvent, ces migrants intègrent des programmes d'immigration sélective mis en place pour répondre à des besoins précis du marché du travail, notamment dans des secteurs comme la santé, les technologies de l'information ou l'éducation.

Par ailleurs, le migrant scolarisé ou « migrant hautement éduqué » désigne une personne ayant atteint un niveau d'éducation élevé, généralement l'enseignement supérieur, et qui choisit de s'expatrier. D'après Docquier et Rapoport (2012, p. 4), il s'agit d' « individus qui détiennent au moins un diplôme universitaire ou une qualification équivalente et qui choisissent de s'installer à l'étranger, souvent pour des raisons professionnelles ou académiques ». Ce profil est particulièrement ciblé par les politiques de « chasse aux talents » adoptées par de nombreux pays développés.

Celui que l'on désigne comme un « travailleur qualifié », aussi appelé « migrant professionnel » ou « migrant très instruit », est désormais fortement convoité par les pays d'accueil. Ces personnes constituent une ressource précieuse en termes de compétences et de potentiel économique, étroitement lié aux dynamiques de la mondialisation. En adoptant des stratégies de recrutement précises et strictes, ces pays cherchent à attirer et à intégrer des individus ayant des compétences académiques et professionnelles pour faire face à divers enjeux tels que le déséquilibre démographique, l'augmentation de l'âge moyen de la population ou encore le manque de travailleurs dans certains secteurs clés (par exemple, la santé, les technologies de l'information ou l'éducation). De ce fait, les pays comme le Canada, l'Allemagne ou l'Australie ont établi des

systèmes de points ou des programmes spécialisés pour attirer des ingénieurs, des infirmiers ou des enseignants étrangers, mettant en avant leur stratégie d'appréciation du capital humain international (Pellegrino, 2000; OCDE, 2019; Statistique Canada, 2024b).

Que ce soit délibérément ou pas, le contexte sociopolitique international actuel suggère l'idée d'une accessibilité à la mobilité et d'une exploration de nouveaux horizons, poussant beaucoup d'individus à considérer l'option de se déplacer pour améliorer leur qualité de vie. Par conséquent, de nombreuses personnes envisageant l'émigration pour diverses raisons voient dans les politiques migratoires des gouvernements une reconnaissance de leurs aptitudes et de leur formation académique, ainsi qu'une promesse d'insertion et d'élévation sociale et économique dans le pays récepteur (Massey *et al.*, 1993 ; Docquier et Rapoport, 2012;). Ce phénomène s'inscrit dans une dynamique globale où les politiques migratoires, en valorisant les compétences et qualifications des migrants, contribuent à renforcer l'attrait des pays d'accueil tout en répondant aux aspirations individuelles d'ascension sociale (Bhagwati et Hamada, 1974; Ouedraogo, 2023).

D'ailleurs, le Rapport annuel au Parlement sur l'immigration (2024) précise que le Canada optimise l'implication économique des immigrants en s'appuyant sur plusieurs programmes phares d'immigration économique, notamment Entrée express qui gère les demandes pour le programme des travailleurs qualifiés (fédéral), le programme des travailleurs de métiers spécialisés, la catégorie de l'expérience canadienne ainsi qu'une partie du programme des candidats des provinces et sur la sélection axée sur les catégories lancées en 2023, qui cible des secteurs en pénurie de main-d'œuvre et favorise aussi l'immigration francophone hors Québec. Ces dispositifs visent à mieux arrimer les profils des nouveaux arrivants aux besoins du marché du travail canadien, en particulier dans les secteurs critiques où la demande en travailleurs qualifiés demeure élevée.

Aussi, l'Institut du Québec (2024b) évalue les stratégies d'immigration économique, notant que « les demandeurs principaux des programmes d'immigration économique permanente se distinguent nettement : un an après leur arrivée, ceux de 2021 affichaient un revenu médian 36% supérieur à la moyenne québécoise ». Ce document souligne la nécessité d'une sélection précise et d'une

reconnaissance rapide des qualifications pour que l'immigration réponde aux besoins structurels et contribue au PIB par habitant dès les premières années de résidence. Il souligne la nécessité d'une sélection précise et d'une reconnaissance rapide des qualifications pour que l'immigration réponde aux besoins structurels et aux attentes des immigrants. Il paraît donc incontestable que l'émigration des travailleurs compétents et des individus très instruits représente actuellement un aspect central des flux migratoires internationaux surtout vers le Canada, le Québec.

En somme, ces trois notions sont étroitement liées : le travailleur qualifié et le migrant scolarisé constituent des sous-catégories du migrant professionnel. Dans le contexte de la mondialisation et des politiques migratoires sélectives, ces profils sont activement recherchés par les pays d'accueil afin de pallier les pénuries de main-d'œuvre qualifiée, de soutenir l'innovation et de répondre aux enjeux démographiques (Pellegrino, 2000 ; OCDE, 2019; Gouvernement du Canada 2024d).

2.2. Principal modèle et approche théorique en lien avec la recherche

2.2.1. Théorie du *push* et du *pull* (théorie des facteurs d'attraction et de répulsion)

La littérature scientifique sur la migration s'est largement penchée sur l'identification et la compréhension des causes qui sous-tendent la mobilité des individus, en s'appuyant notamment sur le modèle des facteurs d'attraction et de répulsion (*push and pull factors*). Ce cadre analytique, développé par Ravenstein (1885) et complété par d'autres auteurs comme Lee (1966), Massey et al. (1993), et Urbański 2022, distingue d'une part les éléments qui incitent les personnes à quitter leur pays d'origine (facteurs de répulsion), tel que l'instabilité politique, la pauvreté ou le manque d'opportunités, et d'autre part ceux qui attirent les migrants vers des pays de destination (facteurs d'attraction), comme la perspective d'un emploi, de meilleures conditions de vie ou la sécurité. Ainsi, ce modèle permet de mettre en lumière l'ensemble des conditions économiques, sociales, politiques et environnementales qui influencent la décision migratoire et d'expliquer la multiplicité des interactions à l'œuvre dans les mouvements de population.

La théorie du « *push and pull* » (facteurs de répulsion et d'attraction) est un cadre d'analyse classique et puissant pour comprendre les dynamiques migratoires. D'après Lee (1966), avant de décider de migrer, une personne prend en compte quatre éléments cruciaux : les facteurs associés au pays d'origine, ceux liés au pays de destination, les défis intermédiaires et d'autres considérations personnelles. Il classe ces éléments en deux catégories distinctes qu'il nomme facteurs attractifs et répulsifs qui influencent la décision de migrer : d'une part, les facteurs de « poussée » (*push*) qui incitent les individus à quitter leur pays d'origine, et d'autre part, les facteurs d'« attraction » (*pull*) qui les attirent vers un pays de destination.

Plus précisément, le binôme *push* et *pull factors* (des verbes anglais *to pull*, tirer et *to push*, pousser) d'après Géoconfluences (2018) est une des explications classiques des migrations. Dans un contexte migratoire, l'attraction (ou facteur de *pull*) désigne les éléments qui orientent les migrants vers une destination particulière : une région offrant des opportunités d'emploi et une abondance économique, réelle ou perçue, une zone de stabilité politique, ou encore une ville où résident déjà des membres de leur communauté d'origine. Cependant, le phénomène de *pull* ne peut être dissocié du phénomène de *push*, car il ne suffit pas, à lui seul, à expliquer les mouvements migratoires observés. Le *push* constitue l'élément déclencheur qui pousse un individu ou une communauté à quitter son pays natal : guerre, famine, tyrannie politique, précarité économique, ou autres formes de contrainte.

De nombreuses recherches actuelles, en particulier des études de cycles supérieurs menés au Québec par des étudiants africains ou sur des populations africaines, soulignent la pertinence des cadres motivationnels pour comprendre les raisons qui poussent les Africains, y compris les Camerounais, à s'établir au Canada, au Québec et plus précisément à Gatineau. Ainsi, Ouédraogo (2023), dans une thèse de cycle supérieur portant sur la migration ouest-africaine vers le Canada, montre que les Africains sont motivés par une combinaison de facteurs de poussée (instabilité politique, difficultés économiques, freins professionnels) et que le Québec apparaît comme une destination de choix en raison de sa stabilité, de sa sécurité et de ses perspectives d'intégration sur le marché du travail francophone. Ce travail alimente la réflexion en montrant comment la

recherche de sécurité et les opportunités professionnelles structurent fortement les choix migrants des Africains vers l'espace québécois.

Dans la même logique, Khamliche (2019), dans une thèse réalisée à l'Université du Québec en Outaouais, mobilise le cadre *push and pull* pour analyser les processus de décision des migrants et met en évidence le rôle central des politiques d'immigration canadiennes, du climat sécuritaire et de la reconnaissance des qualifications professionnelles comme atouts d'attraction majeurs pour les professionnels qualifiés originaires d'Afrique. De son côté, Belkhodja et al. (2021), dans un travail ancré dans la réalité québécoise, situent leur analyse dans le cadre des « régimes migratoires », en définissant les politiques publiques et les structures institutionnelles du Québec comme des éléments constitutifs du pull dans le parcours des migrants africains francophones.

Ces études de cycles supérieurs au Québec et autres, qui présagent sur des phénomènes connexes à notre objet d'étude, constituent des appuis scientifiques précieux. Elles permettent de reprendre leurs idées clés sur les dynamiques push-pull, la sécurité, la reconnaissance professionnelle et les politiques migratoires, tout en les inscrivant dans le cas spécifique du Cameroun et de la région de l'Outaouais. En les croisant avec notre propre terrain, centré sur les enseignants camerounais, nous tentons de pousser plus loin certains angles, notamment en explorant plus les motivations du personnel de ce corps de métier, le rôle de la profession enseignante, des contraintes institutionnelles spécifiques au Cameroun et de leur intégration professionnelle dans les parcours migratoires, aspects qui restent largement en deçà des préoccupations de ces travaux, malgré leur grande richesse théorique et empirique.

Enfin, les synthèses effectuées par l'Observatoire démographique et Statistique de l'Espace francophone (ODSEF, 2017) et les travaux de recherche plus spécifiques sur la migration des Camerounais effectués par Nkondjock Ndebi (2024) sur l'intention d'immigrer chez les étudiants camerounais confirment empiriquement l'importance centrale du modèle *push-pull* dans l'étude de la migration africaine, et particulièrement camerounaise, vers le Québec.

Ainsi, l'analyse du fait migratoire va reposer sur un lien essentiel entre la motivation et la théorie du *push and pull*. La motivation est le moteur psychologique ou social qui incite une personne à envisager ou à entreprendre une migration : c'est l'état interne qui confère un sens à l'acte migratoire. Le choix d'appuyer l'analyse à ce niveau sur les recherches de Thill et Vallerand (1993), Pinder (1984), est motivé par leur aptitude à fournir une interprétation et des définitions fines et multidimensionnelles des mécanismes de motivation en relation avec les dynamiques personnelles et contextuelles. Ces chercheurs sont surtout connus pour leurs recherches sur la motivation dans le champ de la psychologie du travail, de l'éducation et des sciences sociales. Néanmoins, leur contribution demeure pertinente pour saisir intégralement les dynamiques motivationnelles en action chez les individus, y compris ceux qui choisissent de migrer, du fait de l'universalité et de la transversalité du concept de motivation. Thill et Vallerand (1993) étudient aussi les types de motivation dans le contexte des apprentissages, de la formation et du développement de carrière, ce qui éclaire les ambitions professionnelles, personnelles et sociales (reconnaissance, mobilité, autonomie, acquisition de compétences), des enseignants (Paquiot-Papet, 2018).

Cette transposition conceptuelle permet de mettre en valeur la variété des facteurs motivants, particulièrement chez des enseignants qualifiés camerounais confrontés à des pressions, des exigences professionnelles, sociales et institutionnelles particulières. L'articulation entre les facteurs de *push* et de *pull* et la motivation à migrer repose sur le principe que l'importance de ces facteurs détermine directement l'intensité de la motivation. Lorsque les facteurs de *push* existent et sont très importants (instabilité politique au Cameroun, faible valorisation du métier d'enseignant, manque de perspectives de carrière, précarité économique), la motivation à migrer s'accroît. Pareillement, lorsque les facteurs de *pull* existent et sont très importants (attractivité du marché du travail québécois, demande de main-d'œuvre qualifiée au Canada, conditions de vie meilleures, stabilité politique, présence de réseaux communautaires à Gatineau), la motivation à migrer augmente également. Par le fait même, cette combinaison de facteurs de *push* et de *pull* forts rend plus probable la décision de migrer.

Il est également essentiel d'expliquer comment le secteur de l'éducation, tant au Canada qu'au Cameroun, influent sur ces facteurs. Au Cameroun, la situation du secteur éducatif (faibles salaires, manque de ressources, surcharge de travail, absence de reconnaissance professionnelle) génère des facteurs de *push* significatifs. Au Canada, et plus spécifiquement au Québec, la situation du secteur (besoin criant d'enseignants, meilleures conditions de travail, valorisation du métier, possibilités de développement professionnel) crée des facteurs de *pull* puissants. Cette différence de contexte sectoriel renforce la motivation à migrer, car elle transforme la migration en une stratégie concrète pour améliorer sa situation professionnelle et personnelle, liant ainsi directement les facteurs de *push-pull* à la décision de migrer.

La théorie du *push and pull*, de ce fait, propose une analyse structurée des origines de cette motivation. Elle enrichit la définition de la motivation migratoire en offrant un cadre contextuel et explicatif externe. En fait, la motivation migratoire se réfère à l'élan ou au mécanisme interne qui incite une personne à envisager ou à entreprendre un projet de mobilité : cela englobe les motifs, les nécessités et les désirs personnels qui rendent l'idée de déménagement attrayante. Le modèle *push and pull* offre une analyse détaillée des motivations d'immigration en distinguant les éléments de *push* comme la pauvreté, l'insécurité ou l'absence de perspectives dans le pays natal et des éléments d'attraction (*pull*) à l'image de meilleures chances de carrière, la sécurité ou le bien-être dans le pays hôte.

Alors que le concept de motivation met en évidence le « pourquoi » d'une perspective personnelle et psychologique, le modèle *push and pull* l'ancre dans des réalités sociales, économiques et culturelles. Ce dernier met en lumière le contexte dans lequel les motivations individuelles émergent et se développent. Ainsi, ces deux perspectives se complètent mutuellement : la motivation agit comme le moteur interne du projet migratoire, alors que le modèle de *push and pull* révèle les facteurs et les conditions externes, contribuant à la compréhension et à l'organisation de l'analyse des décisions migratoires.

L'un des grands avantages de la théorie du *push and pull* est sa capacité à structurer l'analyse autour des motivations objectives et subjectives des migrants. Elle permet de prendre en compte à la fois les contraintes du pays d'origine et les opportunités offertes par le pays d'accueil, tout en intégrant les facteurs individuels (projets de vie, aspirations, stratégies familiales) et contextuels (politiques migratoires, réseaux sociaux, coût de la migration). Dans le cas des enseignants camerounais à Gatineau, ce modèle éclaire la complémentarité entre les besoins du marché québécois et les aspirations des candidats à la migration.

Enfin, la théorie du *push and pull* offre un cadre souple et évolutif : elle permet d'analyser les transformations des flux migratoires en fonction des changements de politiques publiques, des crises économiques ou sanitaires, ou encore des évolutions sociales dans les pays d'origine et de destination. Pour toutes ces raisons, elle s'impose comme un outil d'analyse incontournable pour comprendre et anticiper les mouvements de travailleurs qualifiés, tels que les enseignants camerounais qui choisissent de s'installer à Gatineau.

2.2.2. Tableau d'opérationnalisation des dimensions de *push* et de *pull*

Dans l'étude des dynamiques migratoires contemporaines, il est essentiel de s'appuyer sur des modèles analytiques capables de rendre compte de la complexité des motivations qui sous-tendent la mobilité internationale, notamment celle des travailleurs qualifiés. Si la littérature classique distingue généralement les facteurs de répulsion et d'attraction, la contribution de Urbanski (2022) vient enrichir ce cadre en proposant une typologie détaillée des facteurs d'attraction, opposés aux facteurs d'incitation, et en les classant selon leurs dimensions économiques, sociales et politiques. Cette approche permet non seulement de mieux cerner les multiples aspects qui rendent certains territoires particulièrement attractifs, mais aussi d'identifier les leviers spécifiques qui influencent la décision de migrer. Ainsi, l'application du modèle d'Urbanski s'avère particulièrement pertinente pour analyser et valider les hypothèses portant sur les motivations à la migration des enseignants camerounais vers le Québec, en offrant une grille de lecture adaptée à la diversité des facteurs en jeu et à leur articulation dans le contexte québécois. En opérationnalisant ces facteurs

de répulsion et d'attraction dans un tableau, cela nous permet de ressortir de manière claire et précise les éléments qui vont nous permettre de vérifier nos hypothèses de recherche.

Tableau 2: Tableau d'opérationnalisation des dimensions de *push* et de *pull* de la recherche adaptée selon la version de Urbański, Mariusz (2022 ; p 4).

DIMENSIONS	FACTEURS DE RÉPULSION	FACTEURS D'ATTRACTION
Économique	Pauvreté -Chômage -Faibles salaires -Manque de soins de santé de base -Taux de fécondité élevés -Manque d'éducation de base	-Perspectives d'augmentation des salaires -Amélioration du niveau de vie -Développement personnel -Possibilités d'emploi -Bonnes normes de protection sociale -Exigences en matière de travail
Social	Discrimination -Soins médicaux médiocres -Insécurité sociale -Systèmes éducatifs inadéquats -Croissance de la population	-Regroupement familial -Absence de discrimination -Meilleur système d'assurance-maladie -Prestations de l'État-providence
Politique	-Conflits -Corruption -Mauvaise gouvernance -Violation des droits de l'homme -Terrorisme	-Sûreté et sécurité -Liberté politique -Démocratie -Stabilité politique -Droits civils de l'homme

En nous appuyant sur les définitions des concepts de motivation à migrer, de facteurs de poussée et de facteurs d'attraction adaptée selon la version de Urbański, Mariusz (2022) élaborés dans la section précédente, nous formulons plusieurs hypothèses qui peuvent expliquer la migration internationale des enseignants camerounais vers le Québec.

Hypothèse 1 (facteurs professionnels et économiques) : Les enseignants camerounais sont motivés à migrer vers le Québec, et plus particulièrement Gatineau, en raison des meilleures opportunités d'emploi dans le secteur de l'éducation, de conditions de travail plus attractives (salaires plus élevés, avantages sociaux, sécurité de l'emploi), et de perspectives de carrière plus prometteuses, face à la précarité de l'emploi, aux salaires peu compétitifs et au manque de reconnaissance professionnelle qu'ils rencontrent au Cameroun.

Hypothèse 2 (facteurs sociopolitiques) : Les enseignants camerounais migrent vers le Québec en raison de facteurs politiques et sociopolitiques au Cameroun, notamment l'instabilité politique, les conflits régionaux, les restrictions gouvernementales sur la liberté d'expression et de participation politique, qui créent un climat d'insécurité et d'insatisfaction professionnelle.

Hypothèse 3 (facteurs familiaux) : La migration des enseignants camerounais vers le Québec est influencée par des raisons familiales, notamment le désir d'améliorer les conditions de vie de soi et de sa famille, le besoin de sécurité pour les enfants, et la volonté de répondre aux attentes familiales en offrant un meilleur avenir à la collectivité.

Hypothèse 4 (facteurs culturels et politiques d'immigration) : La culture francophone partagée entre le Cameroun et le Québec, ainsi que les politiques d'immigration favorables du Québec (politique de recrutement international, reconnaissance des qualifications, dispositifs d'accompagnement à l'intégration), jouent un rôle important dans la décision des enseignants camerounais de migrer vers cette province plutôt que vers d'autres destinations canadiennes.

2.3. Stratégie générale de la recherche

Cette partie présente le cadre méthodologique ayant guidé cette recherche. L'objectif est de détailler l'ensemble des choix méthodologiques réalisés afin d'assurer la cohérence, la rigueur et la validité des résultats obtenus (Creswell et Poth, 2018). Dans cette optique, une approche qualitative a été privilégiée pour permettre une compréhension approfondie des expériences et des perceptions des participants. La démarche exposera successivement la justification du recours à la méthode qualitative, les raisons ayant motivé le choix de l'étude de cas, les critères de sélection des participants, le déroulement de la collecte des données, ainsi que la méthode d'analyse retenue. Ce cadre méthodologique vise ainsi à offrir une transparence sur le processus de recherche et à garantir la crédibilité des conclusions qui en découlent.

2.3.1. Justification du choix de la démarche (qualitative, étude de cas)

Dans le cadre de cette recherche portant sur la migration internationale des travailleurs qualifiés, la méthode qualitative a occupé une place centrale, en particulier pour analyser le parcours des enseignants camerounais du secondaire ayant immigré à Gatineau, au Québec. Comme l'ont souligné Kohn et Christiaens (2014), les méthodes qualitatives visent à comprendre les expériences personnelles et à expliquer les phénomènes sociaux dans leur complexité. L'un des atouts majeurs de cette approche réside dans l'étude approfondie de cas et d'échantillons restreints, permettant de saisir la diversité et la richesse des trajectoires individuelles (Merriam, 2009). Le choix de l'étude de cas a été déterminé dès la phase préparatoire de la recherche dans le contexte de ce travail. Effectivement, selon Savoie-Zajc et Karsenti (2018), trois actions essentielles sont nécessaires pour une étude de cas : la planification, la collecte et l'analyse des données. Initialement, le problème a été explicitement formulé à partir d'une expérience concrète, en l'occurrence celui du flux migratoire des enseignants camerounais vers le Québec.

En tant que chercheur ayant enseigné au Cameroun et œuvrant aujourd'hui dans le système éducatif québécois, notre positionnalité nourrit directement cette démarche, nous plaçant à l'intersection des réalités migratoires camerounaises et des défis d'intégration professionnelle au Québec. Comme le

souligne Singleton (2011) cité par Balla (2024, p. 1), la réflexivité « est à rebours de la neutralité, qui est comprise dans l'épistémologie moderne comme l'effort de distanciation du chercheur avec son objet de recherche, l'absence de parti pris, pour prétendre à la validité scientifique dans la production des connaissances ». Cette posture réflexive, assumée dès la phase préparatoire de la recherche, nous permet de relier notre cadre théorique *push-pull* aux données empiriques collectées auprès d'enseignants partageant des trajectoires similaires aux nôtres, garantissant une analyse à la fois située et rigoureuse. Le choix de l'étude de cas a été déterminé par ce contexte, car selon Savoie-Zajc et Karsenti (2018), trois actions essentielles sont nécessaires pour une étude de cas : la planification, la collecte et l'analyse des données. Initialement, le problème de recherche a été explicitement formulé à partir de notre expérience concrète, à savoir le flux migratoire des enseignants camerounais vers le Québec, problématique qui s'inscrit dans notre parcours personnel d'enseignant ayant enseigné au secondaire au Cameroun avant de migrer pour intégrer le système éducatif québécois.

Cette situation représente un enjeu social et professionnel actuel qui nécessite indiscutablement une étude détaillée, ancrée dans une réalité concrète et délimitée. Le cas a été circonscrit à un groupe spécifique : les enseignants d'origine camerounaise du secondaire résidant à Gatineau. Cette option offre une meilleure compréhension, à travers leurs témoignages, des motivations, des tactiques et des obstacles auxquels ils ont été confrontés tout au long de leur parcours migratoire et de leur insertion professionnelle.

Définir les limites du champ d'études a aussi été primordial, en répondant à l'un des critères méthodologiques majeurs soulignés par Yin (2018), qui est de concentrer le cas analysé dans un cadre social et temporel cohérent. Dans ce contexte, Gatineau offre un environnement privilégié alliant une forte concentration de migrants africains francophones à une carence d'enseignants dans le système éducatif du Québec (Abdourhaman, 2024). Ce cadre a facilité le lien entre les expériences personnelles et des processus structurels plus étendus (emploi, politiques d'immigration). La pertinence de cette décision a également été accentuée par la présence d'études

scientifiques récentes (Khamliche, 2019; Nkondjock Ndebi, 2024; Belkhodja et al., 2021) qui révèlent des problématiques comparables de motivation, d'intégration et d'ajustement pour les enseignants migrants dans les milieux francophones au Canada.

En théorie, toutes les conditions préalables à une étude de cas étaient réunies : un phénomène social tangible et contemporain, un public cible bien défini, une documentation abondante et un cadre théorique robuste. Cet outil permet, suivant la démarche qualitative, d'approfondir les expériences vécues et de produire une compréhension contextualisée du phénomène migratoire des enseignants camerounais à Gatineau.

La présente étude s'est ainsi appuyée sur un échantillon limité (12 au total) d'enseignants camerounais immigrés à Gatineau. Ce choix méthodologique a permis de mener une exploration en profondeur des motivations ayant conduit ces enseignants à choisir le Québec comme destination et plus précisément Gatineau. La méthode qualitative a offert la possibilité d'accéder à la signification que les participants ont attribuée à leur expérience migratoire, à travers la conduite d'entretiens et d'interactions directes. Les outils mobilisés ont permis de collecter des données qualitatives, analysées selon leur sens et leur portée, plutôt que sur leur quantification. Ce type de démarche s'est concentré sur la recherche de sens et de compréhension, le chercheur jouant le rôle principal dans la collecte et l'analyse des données, et privilégiant l'utilisation de mots, de récits et d'images plutôt que de données chiffrées (Creswell, 2007 ; Mason, 2002 ; Merriam, 2009).

Ainsi, la méthode qualitative, contrairement à la méthode quantitative, a permis d'appréhender en profondeur les expériences personnelles et les dynamiques culturelles complexes des enseignants migrants. Elle a offert une approche globale et intégrée, tenant compte à la fois des réalités individuelles et contextuelles, des motivations et des facteurs ayant favorisé leur migration vers le Québec (Gatineau).

2.4. Instruments de collecte de données

2.4.1. Description des outils (entretiens, formulaires)

Pour la collecte de données de cette recherche sur la migration internationale des enseignants camerounais qualifiés au Québec, une étude de cas approfondie s'est révélée particulièrement pertinente tant sur le plan méthodologique qu'analytique. Cette approche, telle que soulignée par Savoie-Zajc et Karsenti (2018), a permis d'explorer en détail les cas particuliers tout en situant les enseignants camerounais dans la dynamique plus générale de la migration africaine. Avant toute collecte, le problème de la migration des enseignants camerounais a été identifié comme enjeu central, puis le cas des enseignants du secondaire et collège migrants au Québec (Gatineau) a été sélectionné et clairement délimité.

En cohérence avec les recommandations de Yin (2003, cité dans Savoie-Zajc et Karsenti, 2018), des propositions théoriques préalables ont été formulées, ce qui a guidé la planification de la collecte et de l'analyse des données. Trois opérations principales se sont faites : planification, collecte, puis analyse (Savoie-Zajc et Karsenti, 2018, p.306). Pour enrichir l'analyse et vérifier les hypothèses portant sur les facteurs de répulsion et d'attraction selon la théorie du *push and pull* et le concept de motivation, le choix s'est porté sur des entretiens semi-directifs.

La grille d'entretien élaborée comportait des questions ouvertes portant sur le parcours professionnel, le contexte de travail au Cameroun, les motivations à migrer, l'intégration au Québec et les expériences d'adaptation. Chaque entretien durait de 20 à 45 minutes, permettant d'explorer en profondeur les opinions, récits et perceptions des enseignants. Tous les entretiens ont été conduits en présentiel du 10 au 31 juillet 2025. La logistique a rigoureusement respecté l'emploi du temps des enseignants : les rendez-vous étaient proposés hors des heures de travail, en soirée, les week-ends ou pendant les vacances scolaires. Les participants ont eu le choix parmi plusieurs créneaux horaires disponibles, et certaines journées ou après-midis ont été spécifiquement consacrées à ces rencontres. Ce dispositif a maximisé la participation volontaire et a permis de recueillir des données riches et significatives sur la pluralité des expériences vécues.

Afin de garantir que rien de ces entrevues ne soit négligé, nous avons eu recours à un dispositif d'enregistrement audio, avec l'accord explicite et volontaire des participants sollicité et obtenu avant chaque entrevue. Cette pratique respecte les normes éthiques du Comité d'éthique de la recherche de l'UQO, comme en témoigne le certificat d'approbation Nagano obtenu le 30 mai 2025 et valide jusqu'au 30 mai 2026. L'utilisation d'un magnétophone présente, selon Mayer et al., « un grand avantage pour le chercheur, car cela lui permet de se concentrer davantage sur le contenu » (2000, p 146).

2.5. Stratégie d'échantillonnage et constitution de l'échantillon

2.5.1. Critères d'inclusion et méthode de sélection des participants

Le processus d'échantillonnage, tel que le présente Savoie-Zajc (2007), repose sur une série de décisions méthodologiques visant à construire un groupe de participants pertinent et cohérent pour l'étude. Ce processus implique de choisir, parmi l'ensemble de la population cible, les individus qui permettront d'explorer de manière significative le phénomène étudié. La réflexion sur la méthode d'échantillonnage doit être conduite en cohérence avec la nature des données recherchées : une démarche qualitative privilégiera un échantillonnage réfléchi et stratégique dont la richesse d'expérience et de points de vue priment. Comme l'explique Creswell (2007), la taille de l'échantillon doit également être adaptée au type d'étude et aux objectifs visés, afin de permettre une collecte de données efficace et de répondre de manière pertinente à la question de recherche. Dans le cadre d'une recherche exploratoire comme la nôtre, visant à documenter un phénomène émergent qui mériterait d'être approfondi avec un échantillon plus large, cette approche permet d'identifier des tendances initiales riches et nuancées. Il est ainsi essentiel que la stratégie d'échantillonnage combine le choix judicieux des individus à interroger et la détermination rigoureuse de la taille du groupe, pour garantir que les données recueillies soient en adéquation avec les exigences scientifiques du projet et les hypothèses de départ.

Dans le cadre de notre travail, nous avons choisi d'utiliser la méthode non probabiliste. Comme l'indique son appellation, cette technique ne repose pas sur la théorie des probabilités, puisqu'elle n'est pas liée au hasard. Selon Chauchat (1985), cité par Fournier (2011), le chercheur sélectionne l'échantillon sur la base de critères spécifiques à une population donnée. Cette décision repose sur l'évaluation du chercheur, les possibilités d'accès ou des critères stratégiques propres à l'étude. Comme le soulignent Dufour et Larivière (2016, p. 1), la méthode non probabiliste à sélection raisonnée offre la possibilité de sélectionner les participants d'une étude en fonction des « choix des éléments basés sur le jugement du chercheur par rapport à leur caractère typique ou atypique ». Dans une méthode non probabiliste, les participants sont souvent recrutés selon leur disponibilité, leur appartenance à certains groupes-clés (échantillonnage par réseau/boule de neige) ou selon des quotas déterminés à l'avance. Il peut aussi s'agir de volontaires ou de cas typiques choisis pour leur pertinence au phénomène étudié (Dufour et al, 2016). Tenant compte de tout cela et en fournissant des efforts pour avoir un échantillon assez représentatif, nous avons utilisé les critères suivants pour notre recrutement :

- Être détentrice ou détenteur d'un diplôme de l'enseignement secondaire, premier ou deuxième grade obtenu au Cameroun ;
- Avoir enseigné au Cameroun avant la procédure d'immigration ;
- Avoir obtenu au Québec un statut qui donne accès au marché du travail, comme le statut de travailleur qualifié ;
- Avoir immigré au Québec entre 2017 et 2024 ;
- Résider à Gatineau.

Finalement, nous avons sélectionné 12 personnes (5 femmes et 7 hommes). Les personnes recrutées ont été explicitement informées des buts de l'étude

Dans le cadre de notre recherche, nous avons jugé primordial de collecter des informations tant auprès des individus faisant partie d'une association que de ceux n'appartenant à aucune. Tout aussi,

j'ai pu avoir dans mon échantillon ceux qui ont continué le métier d'enseignant une fois installés à Gatineau et ceux qui ont complètement changé de métier. Effectivement, cela m'a conduit à une étude approfondie et à tirer des conclusions plus éclairées. En tenant compte de ces divers angles de vue, j'ai introduit des subtilités que je n'aurais pas découvertes en ne prenant en considération que la perspective des immigrants affiliés à une association.

En ce qui concerne les documents pour la collecte d'informations, le formulaire de consentement (annexe 1), l'annonce de recrutement (annexe 2), le formulaire d'engagement à la confidentialité (annexe 3) et le guide d'entrevue (annexe 4) sont entièrement rédigés en français. Ces documents ont aussi été soumis en français au Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) pour obtenir l'approbation du projet (annexe 5) et le certificat de la recherche (annexe 6). Toutes les interviews ont été conduites en langue française.

2.6. Méthode d'analyse des données

2.6.1. Démarche analytique (codage thématique, analyse de contenu)

Après la collecte des données, nous avons appliqué l'analyse de contenu thématique pour donner sens au corpus recueilli auprès des enseignants camerounais. Conformément à la définition de la démarche de Paillé et Mucchielli (2016, p.236), cette méthode consiste à repérer, regrouper et examiner de manière discursive les thèmes présents dans les transcriptions d'entretiens, les documents et les notes d'observation, tout en faisant émerger l'essentiel de chaque proposition par une formulation concise. Ce processus permet d'extraire des significations et des informations pertinentes, directement reliées aux objectifs de la recherche, en allant au-delà de la simple répétition des contenus pour en découvrir le sens caché et latent.

Ainsi, nous avons procédé à une classification et à une codification précise des éléments du corpus dans diverses catégories à l'aide du logiciel NVIVO 15 afin de mettre en lumière les caractéristiques et le sens des données. Nous avons donc relevé et organisé les contenus, tels que

formulés par les répondants, puis nous avons interprété les éléments sous-jacents qui donnaient une profondeur supplémentaire aux témoignages.

L'analyse de contenu thématique nous a permis ensuite de structurer les catégories en cohérence avec les facteurs de répulsion au Cameroun (*push*) et d'attraction au Québec (*pull*). Lors de l'étape de codage, nous avons identifié les thèmes majeurs, puis nous avons analysé la fréquence et le poids relatif de chaque facteur dans le discours des participants. Ce travail nous a aidé à relier concrètement les données à notre cadre théorique et à interpréter quels facteurs ont le plus motivé la décision de migrer, tout en montrant comment certains facteurs de *push* au Cameroun ont été amplifiés ou transformés par les facteurs *pull* correspondants au Québec. Pour mobiliser de manière systématique ces concepts, nous avons élaboré des tableaux d'opérationnalisation qui ont servi de guide lors du codage des données. Ces tableaux ont permis de définir clairement chaque catégorie de motivation (intrinsèque et extrinsèque) ainsi que chaque facteur de *push* et de *pull*, avec des indicateurs précis issus de notre cadre théorique. Pendant l'analyse, nous avons systématiquement intégrés les extraits de discours dans ces tableaux. Cette démarche d'opérationnalisation a garanti que l'analyse thématique restait fidèle à notre cadre conceptuel tout en permettant une interprétation nuancée des données empiriques recueillies.

En définitive, cette méthode permet d'extraire de façon rigoureuse l'essentiel des discours, d'en révéler tant le contenu manifeste que les dynamiques psychologiques sous-jacentes, et d'offrir une lecture nuancée du processus migratoire des enseignants camerounais, conforme aux principes méthodologiques de Paillé et Mucchielli (2016) et de L'Écuyer (1987).

2.7. Considérations éthiques

2.7.1. Aspects déontologiques, traitement des informations, confidentialité

Au cours de ce travail, une attention particulière a été accordée aux exigences éthiques, notamment à la protection de la vie privée et au respect de la dignité des participants, conformément aux recommandations en vigueur en matière de recherche qualitative (EPTC 2, 2018 ; Mayer et

Deslauriers, 2000). Soucieux d'éviter tout malaise lié à l'évocation d'aspects sensibles de leur vie personnelle, nous avons adopté une posture empreinte de respect et d'empathie afin de préserver le bien-être des personnes rencontrées. Les dispositions relatives à la confidentialité, précisées dans le formulaire de consentement, ont été rigoureusement respectées tout au long du processus de recherche. Après leur avoir présenté les objectifs de l'étude ainsi que leurs droits, un délai de réflexion de plusieurs jours leur a été accordé afin de leur permettre de prendre une décision libre et éclairée. Par ailleurs, aucun membre de l'entourage personnel du chercheur n'a été sollicité comme participant, et aucune rétribution financière ou matérielle n'a été offerte en contrepartie de leur participation.

Une ambiance chaleureuse et rassurante a été instaurée dès le premier contact pour instaurer une relation de confiance. Chaque participant a reçu un formulaire de consentement explicite, rédigé dans un langage clair, comprenant l'objet, les modalités, la durée, les risques éventuels et le cadre d'utilisation des données, selon les principes de consentement libre, éclairé et continu. Ce document précisait non seulement les droits des participants (droit de refus, liberté d'interrompre la participation à tout moment, possibilité de se retirer sans subir de préjudice), mais aussi la protection de leur anonymat.

Pour favoriser la compréhension réelle des termes du consentement, le contenu du formulaire était automatiquement expliqué à l'oral ; les participants se voyaient remettre un exemplaire du document, et étaient invités à poser toutes leurs questions avant de signer et de remettre une copie. Ce processus, qui va au-delà du simple recueil d'une signature, est conforme aux normes de l'éthique en recherche, où le consentement est vu comme un processus continu et non comme un acte ponctuel.

Nous avons également informé les participants qu'ils pouvaient refuser de répondre à certaines questions ou se retirer à tout moment (même après la participation), et que l'ensemble de leurs réponses serait traité de manière strictement confidentielle. Pour préserver l'anonymat, des pseudonymes commençant par la lettre V ont été attribués à chaque personne, et tous les indices

personnels permettant de remonter à leur identité ont été supprimés lors de la transcription, effectuée par le chercheur principal lui-même. Les enregistrements numériques et les fichiers contenant les données d'étude ont été protégés par des codes d'accès et conservés sur des supports sécurisés, en accord avec les directives sur la gestion confidentielle des données personnelles.

Dans l'analyse, une vigilance particulière fut apportée à la neutralité et à la subjectivité du chercheur, tel que le recommandent Mayer et Deslauriers (2000). L'ensemble des résultats présentés s'appuie exclusivement sur les témoignages recueillis auprès de l'échantillon, tout parti pris ou interprétation personnelle ayant été volontairement écarté afin de garantir l'impartialité, l'objectivité et l'intégrité de la recherche.

2.8. Limites de l'étude

2.8.1. Limites méthodologiques et réflexivité sur le dispositif de recherche

En raison du caractère qualitatif de cette étude, certaines contraintes ont été identifiées. Il est d'abord difficile de garantir une représentation fidèle de l'ensemble des enseignants camerounais immigrés au Québec, en raison de la variété des profils, des trajectoires migratoires et des situations. Les résultats de ce travail exploratoire doivent donc être interprétés avec précaution : ils ne sont pas statistiquement représentatifs de l'ensemble de cette population, mais constituent une source d'informations détaillées sur les expériences et motivations exprimées par les participants.

L'échantillon n'a pas pris en compte les professeurs anglophones camerounais ni ceux issus des régions anglophones du Cameroun, qui ont majoritairement émigré vers les États-Unis ou les provinces canadiennes anglophones. Ces derniers auraient pu exprimer des motivations liées aux conflits sociopolitiques et militaires de leur région d'origine. Cette exclusion, découlant d'une décision méthodologique liée au terrain d'étude (Gatineau), limite l'étendue des conclusions sur la diversité des facteurs migratoires au sein de la diaspora camerounaise.

La subjectivité inhérente aux motivations d'immigration, influencée par des facteurs personnels, familiaux et socio-économiques, complique l'identification de causes universelles. Les réponses peuvent être affectées par la désirabilité sociale ou la rétention d'informations sensibles sur des sujets controversés. La taille restreinte de l'échantillon et sa spécificité contextuelle (enseignants intégrés à Gatineau) restreignent également la généralisation des résultats à d'autres groupes ou régions.

La réflexivité sur le processus met en lumière l'importance de reconnaître les limites associées à l'envergure de l'échantillon, aux techniques d'interview et à l'analyse thématique. La triangulation des sources et l'enquête approfondie ont permis de réduire certaines distorsions, mais le caractère exploratoire invite à interpréter ces résultats comme des orientations pour des recherches futures.

Pour approfondir ces analyses qualitatives, il est recommandé d'élargir la taille et la diversité des échantillons, en intégrant différents profils d'enseignants d'autres villes québécoises et contextes camerounais. Une triangulation méthodologique (observations participantes, groupes de discussion, analyses documentaires) renforcerait la validité. Impliquer des chercheurs bilingues/biculturels ou des co-chercheurs de la diaspora améliorerait la confiance des échanges. Un suivi longitudinal et une étude des impacts socio-économiques au Cameroun permettraient de mieux saisir les processus d'intégration et leurs effets structurels.

En somme, ce chapitre a établi une base d'analyse solide pour comprendre la migration des enseignants qualifiés camerounais vers Gatineau, au Québec. Ceci a été réalisé grâce à l'explication des concepts clés et l'incorporation de la théorie du *push and pull* et les dynamiques motivationnelles. Ce modèle théorique, en considérant les éléments personnels et contextuels, illumine la particularité des parcours migratoires dans leur complexité actuelle et souligne la diversité des motivations derrière les décisions de migration des enseignants camerounais.

Nous avons également exposé les choix méthodologiques effectués, en soulignant l'importance de l'approche qualitative, le concept d'ancrage empirique à travers une étude de cas, ainsi que les

instruments de collecte et d'analyse qui ont rendu possible une interprétation nuancée des parcours et des aspirations des participants. Bien que les contraintes liées à la taille restreinte de l'échantillon, à l'absence de certains profils (notamment anglophones) et au caractère subjectif des expériences aient été rigoureusement reconnues, la transparence et la réflexivité mises en œuvre à chaque étape assurent la cohérence globale du dispositif.

Par conséquent, les décisions conceptuelles, théoriques et méthodologiques présentées dans ce chapitre fournissent un cadre structuré pour l'analyse des données empiriques futures, tout en définissant les limites et conditions scientifiques qui orientent l'interprétation des résultats. Cette méthode établit les bases nécessaires pour une compréhension approfondie des motivations migratoires examinées et oriente la poursuite du travail vers un débat éclairé et critique des résultats.

Chapitre III – Présentation, analyse et discussion des données

Le présent chapitre est consacré à la présentation et à l'analyse des données recueillies durant les entrevues avec les participants dans le cadre de cette recherche. Cette section vise à mettre en lumière les facteurs de répulsion et d'attraction impliqués dans les motivations de ces migrants. Dans un premier temps, les principales caractéristiques sociodémographiques des participants seront exposées, permettant de situer le profil des enseignants camerounais ayant choisi Gatineau comme destination professionnelle. Ensuite, l'analyse de contenu thématique des données issues des entretiens mettra en évidence les motivations à la migration.

3.1. Caractéristiques sociodémographiques des participants

L'analyse des caractéristiques sociodémographiques des participants constitue une étape essentielle pour comprendre le profil des enseignants camerounais ayant choisi de s'installer à Gatineau dans le cadre de leur migration professionnelle. Cette section vise à présenter de manière détaillée les principaux traits relatifs à l'âge, au genre, au niveau de formation, à l'expérience professionnelle antérieure, ainsi qu'à la situation familiale des personnes interrogées. L'examen de ces variables permet non seulement de situer les enseignants dans leur trajectoire migratoire, mais aussi de ressortir les facteurs susceptibles de les motiver. Ainsi, cette présentation fournit un cadre de référence indispensable pour l'interprétation des résultats qui seront développés dans les sections suivantes.

3.1.1. Présentation individuelle des enseignants participants

Douze enseignants immigrants avec statut de résidents permanents originaires du Cameroun dont cinq de sexe féminin et sept de sexe masculin ont accepté de partager leur expérience d'immigrant avec nous. Par leur consentement, ils ont permis la réalisation de cette étude. Nous les présentons ici individuellement. Nous tenons à rappeler ici que certaines informations ont été modifiées dans

cette présentation afin d’assurer la confidentialité pour les participants. Par conséquent, les pseudonymes qui sont indiqués ont été choisis par nous. Une partie des informations liées à la présentation des participants à cette étude ne sont pas données ici. Elles sont traitées de façon anonyme dans l’analyse des données. Les personnes interrogées exerçaient leurs fonctions d’enseignants aussi bien dans les grandes agglomérations urbaines que dans les zones rurales du Cameroun.

Tableau 3: Tableau de présentation individuelle des participants

Nom	Nb d'enfants	Statut familial	Années d'expérience au Cameroun	Année d'arrivée au Canada/Québec
Vincent	3	Marié	12	Janvier 2024
Valan	3	Marié	10	Mai 2018
Verdun	3	Marié	12	Mai 2024
Vala	5	Mariée	5	Juillet 2019
Vance	5	Marié	9	Juillet 2019
Valéri	Non précisé	Non précisé	5	Décembre 2023
Valère	2	Marié	9	Décembre 2023
Valia	2	Mariée	3	Décembre 2023
Vana	3	Mariée	5	2018
Vania	3	Mariée	8	Mai 2024
Verron	3	Marié	9 ans 4 mois	Mai 2023
Vale	1	Célibataire	12	Décembre 2023

Le Tableau 3 présente de manière organisée et compréhensible les profils des professeurs immigrés, soulignant la variété de leurs parcours professionnels, leur année d'immigration et leur situation familiale. Cette présentation rend la comparaison entre les trajectoires plus aisées et offre une fondation robuste pour l'analyse qualitative. Elle met l'accent sur la représentation du groupe en illustrant la diversité des profils, tout en préservant la confidentialité des participants par l'utilisation de prénoms fictifs. De plus, la sélection d'indicateurs comme l'ancienneté, le nombre d'enfants et l'état civil éclaire les dynamiques d'intégration et les réalités vécues, facilitant une analyse approfondie des processus migratoires. Il présente des profils variés quant à l'ancienneté dans le métier (de 3 à 12 ans), la date d'immigration (2018 à 2024), le statut familial (principalement mariés, avec un à cinq enfants, quelques célibataires) et au contexte d'arrivée au Québec. Cette variété rend compte de la réalité de la migration qualifiée et permet une étude détaillée des facteurs liés à l'immigration, à l'établissement, ainsi qu'à l'intégration professionnelle et familiale.

3.2. Facteurs liés à la migration

La compréhension des motifs d'immigration nécessite de s'attarder sur les facteurs de répulsion, qui incitent les individus à quitter leur pays d'origine. Ces facteurs, généralement associés aux difficultés économiques, politiques, sociales ou environnementales, jouent un rôle déterminant dans la prise de décision migratoire. Leur identification et leur analyse dans le discours des participants à cette recherche permettent de mieux comprendre leurs motivations à migrer.

3.2.1. Facteurs de répulsion (*push*) du pays d'origine (Cameroun)

3.2.1.1. Précarité salariale chez les enseignants (facteurs économiques)

Les entretiens mettent d'abord en évidence, de manière récurrente, la faiblesse des salaires comme principal facteur de répulsion économique. Plusieurs enseignants disent éprouver un sentiment d'impuissance face à leur incapacité à couvrir les besoins essentiels de leur foyer, à payer le loyer ou à assumer certains soins de santé, tandis que les avantages auxquels ils ont droit demeurent souvent gelés ou difficilement accessibles. Cette réalité transparaît clairement dans le témoignage

de Valia :

La première raison c'est à cause du salaire. Pour moi, le salaire que je perçois chaque jour du mois en tant qu'enseignante était très petit pour moi. Je n'arrivais pas à subvenir à mes besoins, à aider aussi ma famille. Donc pour moi c'était ça le problème principal (Valia).

Ces résultats montrent que la précarité salariale constitue, dans notre terrain, une motivation importante au départ. À titre d'illustration, certaines sources (Paylab, 2009 ; Camer.be, 2024, Talent.com, 2025 ; Statistique Canada, 2023a) indiquent que le salaire moyen mensuel d'un enseignant camerounais se situe autour de 525 à 560 dollars canadiens, alors qu'au Québec, la rémunération moyenne des enseignants est nettement plus élevée, soit environ 5 773 \$ CAN par mois, avec un salaire de départ autour de 60 981 \$ CAN annuels, ce qui contribue à renforcer l'attractivité de cette destination. Ces données comparatives servent ici à expliciter nos résultats empiriques, qui révèlent avant tout que la migration est perçue par les participants comme une stratégie pour sortir d'une situation financière jugée intenable.

L'absence de perspectives d'évolution professionnelle et salariale ressort également comme un élément important dans les propos recueillis. Les enseignants interrogés décrivent un environnement éducatif marqué par la quasi-absence d'avancement, de revalorisation salariale ou de mobilité professionnelle, ce qui alimente l'incertitude quant à leur avenir. Comme le souligne Valan :

Je pense que si aussi les fonctionnaires étaient bien traités, les conditions de vie étaient bien avantageuses et le salaire meilleur, je ne pense pas qu'on chercherait à se déplacer pour venir vers le Canada. L'un des objectifs de ce que l'on recherche, c'est un bon épanouissement, les bons salaires (Valan).

Ce témoignage montre que la migration est envisagée comme une réponse à un manque de reconnaissance et de progression dans la carrière enseignante au Cameroun. Même lorsque les enseignants disposent d'une formation en sciences de l'éducation ou d'autres domaines, ainsi que de plusieurs années d'expérience, ils se heurtent à un système où l'accès aux postes de

responsabilité reste limitée et souvent perçue comme dépendant davantage des relations que du mérite. Dans notre terrain, cette situation apparaît donc comme un facteur de découragement majeur, qui renforce l'idée que l'émigration constitue pour plusieurs une stratégie de recherche de stabilité, d'épanouissement professionnel et de meilleures conditions de vie pour eux-mêmes et leur famille. Ainsi, la conjugaison de salaires modestes et le manque de perspectives génèrent de la frustration et du découragement. Elle pousse de nombreux enseignants à considérer l'émigration comme la seule option pour assurer de meilleures conditions de vie à leur famille et un futur plus sécurisé.

3.2.1.2. Manque de soins de santé de base

Les passages d'entretiens démontrent sans équivoque que l'absence de soins de santé primaires constitue un élément clé qui fait partir les enseignants du Cameroun. Nombreux parmi eux mettent en évidence le fait que les soins de santé sont non seulement onéreux, mais également difficilement accessibles, ce qui complique la gestion médicale en cas d'urgence. Cette observation est accentuée par la vision d'un système de santé sous-équipé, avec une infrastructure technique vétuste, et un contraste prononcé entre les privilégiés qui se font soigner à l'étranger, et le grand public souvent démuné face au coût et à la qualité des soins. Ce constat revient dans nos entretiens :

Parce que généralement, quand nous sommes au Cameroun, on dit « Oh, le plateau technique, il n'y en a pas ». Quand on est malade, on voit par exemple nos dirigeants, lorsqu'ils sont malades, qu'est-ce qu'ils font ? Ils cherchent à sauter dans un vol pour aller se soigner ailleurs. On se dit, si on y arrive, voilà d'autres avantages qui vont nous pousser à mieux s'épanouir dans un pays comme le Canada (Vale).

Le plateau technique désigne l'ensemble des équipements, des infrastructures et des moyens matériels nécessaires pour réaliser des diagnostics médicaux et des traitements (par exemple : appareils d'imagerie médicale, laboratoires d'analyses, équipements de chirurgie, etc.) Ce manque d'accès et la piètre qualité des services médicaux constituent un fardeau considérable, affectant tant le bien-être des personnes que la stabilité de leur vie familiale et professionnelle. Le déficit des soins de santé primaires ne se résume pas à une insuffisance d'infrastructures, il englobe également une couverture insuffisante, un déficit de professionnels compétents et des dépenses exorbitantes

qui poussent souvent les familles à abandonner les soins indispensables. En Afrique centrale, le Cameroun figure parmi les pays où le système de santé rencontre d'importantes difficultés. Selon une étude de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Cameroun affiche une densité de personnel de santé très faible, avec moins d'un agent de santé pour 1 000 habitants, nettement en baisse du seuil recommandé de 4,45 agents pour 1 000 habitants (OMS, 2022). Cette pénurie se traduit par un déficit dans l'offre de soins primaires, une couverture sanitaire insuffisante et un accès inégal aux services.

En comparaison avec d'autres pays de la sous-région comme le Gabon, qui rapprochent la norme OMS avec une meilleure dotation en personnel, ou encore avec le Tchad et le Niger, où la situation est encore plus critique, le Cameroun reste en position intermédiaire, mais très insuffisante. Le Sénégal, quant à lui, observe une meilleure structuration du système avec une espérance de vie plus élevée, des infrastructures sanitaires plus nombreuses et un budget de santé plus conséquent (Santé tropicale, 2022 ; French Healthcare, 2024). Dans cette situation, le système de santé du Cameroun est selon eux un élément majeur d'insécurité, renforçant le désir d'émigrer vers des pays où les soins de santé sont plus efficaces, à l'instar du Canada. Ce déterminant de santé, couplé à l'insuffisance des rémunérations et au manque d'opportunités, consolide le choix de nombreux enseignants de quitter le Cameroun pour chercher un contexte plus propice. Pour ces professionnels enseignants, le Canada n'est pas seulement un pays où l'efficacité des soins de santé est supérieure, mais également un lieu où les politiques d'immigration et le manque d'enseignants concrétisent réellement leurs désirs de mobilité familiale et de sécurité à long terme, ce qui n'est pas la même réalité pour la France (Statistique Canada, 2025 ; ministère de l'Intérieur, 2025).

3.2.1.3. Obstacles rencontrés par les professionnels enseignants

Les données de terrain montrent d'abord que les conditions de travail au Cameroun constituent un facteur de répulsion majeur pour les enseignants interrogés. Les participants décrivent un contexte marqué par des classes surchargées, une charge d'enseignement importante, des tâches administratives et de préparation non rémunérée, ainsi qu'un manque d'appui institutionnel qui

rendent l'exercice du métier particulièrement éprouvant. Cette réalité ressort clairement dans le témoignage de Vale :

L'accès aux ressources pour pouvoir vraiment enseigner parce que de plus en plus on parle du e-learning. Il faut enseigner les enfants, il faut les outils technologiques. Déjà, on n'avait pas de lumière. Il n'y a pas d'Internet, il n'y a pas de lumière. Comment est-ce qu'on va vraiment faire pour mettre cela à neuf ? C'était donc déjà très, très difficile d'avoir accès à toutes ces ressources-là pour assurer une bonne formation, une formation continue des apprenants. Oui, c'était vraiment compliqué pour moi à ce niveau-là (Vale).

Ce témoignage met en évidence, à partir du terrain, que l'absence de ressources pédagogiques, de connectivité et de conditions matérielles adéquates limite fortement la qualité de l'enseignement et alimente le sentiment de frustration professionnelle.

La comparaison entre le Cameroun et le Québec met en évidence deux contextes de travail profondément contrastés pour les enseignants. Au Cameroun, les données de terrain montrent un environnement professionnel marqué par des classes surchargées, une charge de travail élevée, des tâches annexes non rémunérées et un manque d'appui institutionnel, ce qui rend l'exercice du métier particulièrement éprouvant. Ces constats concordent avec plusieurs études antérieures qui soulignent, elles aussi, la surcharge des classes, la lourdeur des tâches pédagogiques et les conditions matérielles difficiles dans le système éducatif camerounais (UNESCO, 2022 ; Ratovondrahona, 2013). À l'inverse, le Québec se distingue par une organisation du travail plus favorable, avec une charge d'enseignement plus réduite et des effectifs de classe généralement moins élevés, même si le milieu scolaire y connaît également certaines tensions, notamment la pénurie de personnel qualifié, l'alourdissement des tâches et le décrochage professionnel chez certains enseignants (Institut de la statistique du Québec, 2024a ; Granger, 2025). Cette mise en regard montre que, malgré des défis présents dans les deux contextes, les conditions d'exercice apparaissent globalement plus contraignantes au Cameroun, ce qui contribue à expliquer les départs vers le Québec.

En somme, les conditions d'emploi instables, une surcharge de travail en classe, un manque de moyens, des entraves bureaucratiques, des effectifs pléthoriques et un déficit de reconnaissance constituent un ensemble d'entraves significatives. Celles-ci expliquent largement la décision prise par plusieurs enseignants de quitter le Cameroun à la recherche de contextes plus propices où ils peuvent envisager une carrière professionnelle stable, valorisante et paisible.

3.2.1.4. Pauvreté et vulnérabilité socio-économique

L'analyse des données de terrain montre que la pauvreté et la vulnérabilité socio-économique constituent, pour les enseignants interrogés, des facteurs de répulsion majeurs dans le contexte camerounais, particulièrement dans les zones rurales. Les participants décrivent un quotidien marqué par la précarité, les difficultés à satisfaire les besoins essentiels et l'accès limité aux services de base, comme l'illustrent les propos de Vale : « Mon cas particulier, moi, j'étais déjà dans une zone rurale où l'accès à la lumière, c'était un problème. L'accès même à l'eau, c'était un autre problème ». Dans le même sens, Valeri souligne que « les raisons principales qui m'ont motivé à quitter le Cameroun, c'est l'atmosphère économique du Cameroun, la pauvreté ». Ces témoignages montrent que, dans notre terrain, les conditions de vie difficiles ont joué un rôle important dans la décision de migrer.

Ces constats empiriques peuvent être mis en perspective avec les données contextuelles disponibles, qui confirment la portée de cette vulnérabilité économique. En 2024, le taux de pauvreté extrême au Cameroun atteignait 23,3% de la population, soit 6,9 millions de personnes, tandis que le PIB par habitant demeurait très bas, à 1 467 USD, en deçà de la moyenne subsaharienne (Investir au Cameroun, 2025). Ainsi, les résultats issus de l'enquête convergent avec les indicateurs socio-économiques plus larges : la pauvreté structurelle, aggravée en milieu rural, alimente un sentiment d'insécurité matérielle qui pousse plusieurs enseignants à envisager l'émigration comme une stratégie de recherche de stabilité et de meilleures perspectives de vie.

3.2.2. Facteurs de répulsion politiques

Cette partie dédiée à l'étude des éléments de *push* politique du pays d'origine met en lumière plusieurs éléments comme l'attestent les informations recueillies sur le terrain à travers les entretiens avec les participants. Trois domaines majeurs se distinguent nettement : les troubles internes et l'instabilité, la corruption et la mauvaise gouvernance, ainsi que l'atteinte aux droits humains. Ces facteurs s'unissent pour former un climat politique difficile, mettant en péril la sécurité, l'équité sociale et l'équilibre démocratique au Cameroun. L'examen détaillé de ces éléments basé sur les déclarations recueillies aide à saisir plus clairement les raisons politiques qui poussent les enseignants et d'autres professionnels qualifiés à chercher refuge dans des environnements plus sûrs et plus stables.

3.2.2.1. Conflits internes et instabilité

L'instabilité politique et les conflits internes au Cameroun constituent des facteurs de répulsion puissants, qui concernent directement la vie professionnelle et personnelle des enseignants. Comme en témoigne un participant qui était engagé dans une thèse de doctorat à l'Université de Yaoundé, la situation sécuritaire dans des zones de conflit telles que Bamenda dans la région du Nord-Ouest a restreint l'accès aux infrastructures indispensables à son travail de recherche. Cette insécurité persistante a ainsi freiné l'avancement de ses projets académiques, créant un contexte hostile à la poursuite sereine des activités professionnelles. Cette analyse se reflète dans les propos recueillis auprès de cet enseignant :

Je faisais de la recherche. J'étais inscrit au doctorat à l'université Yaoundé 1. Je faisais ma thèse de doctorat à temps partiel parallèlement avec mon travail d'enseignant. L'un des laboratoires dans lequel je faisais mes analyses est situé à l'université de Bamenda. Et Bamenda, c'est une ville située dans le nord-ouest du Cameroun où sévit une guerre actuellement. Cette insécurité-là, ça a ralenti. J'ai constaté un très grand ralentissement dans l'avancée de mes travaux de thèse. Je n'avais plus vraiment accès à ce laboratoire qui était d'ailleurs mon laboratoire principal. Je pensais à ça quand je faisais mes recherches sur les choix de destination comme pays. Quand je pensais à l'immigration, j'ai essayé de regarder. Je me suis rendu compte que le Canada cadrait sur le plan sécuritaire avec ce que je recherchais (Valère).

Dans les régions en conflit, les éducateurs sont constamment dans la crainte, faisant face à de sérieux dangers physiques. L'exemple est illustré à travers des récits qui soulignent le défi de se rendre en classe sans danger, la peur d'être visé par des factions armées, et l'atmosphère d'effroi qui prévaut dans ces institutions. L'atmosphère d'insécurité entrave désormais la capacité des enseignants à dispenser leur travail en toute tranquillité et à fournir un soutien approprié aux élèves, ce qui a un impact négatif sur la qualité éducative ainsi que sur le bien-être psychologique des professionnels. Au Cameroun, le climat d'insécurité qui touche les enseignants ne s'étend pas à tout le territoire, mais se concentre surtout dans certaines zones en proie à des conflits, comme les régions anglophones du Nord-Ouest et du Sud-Ouest, de même que l'Extrême-Nord, cible des actions de Boko Haram. Ces régions, depuis 2016, subissent une crise de sécurité sévère qui entrave sérieusement l'opération des établissements scolaires. Des milliers de jeunes ont été exclus du système éducatif en raison de la fermeture forcée des écoles, fréquemment ciblées par des attaques menées par des groupes armés ou devenues le théâtre de kidnappings et meurtres d'éducateurs (Actu Cameroun, 2024 ; Nations Unies et OCHA, 2023).

Ces conditions de sécurité influencent grandement la décision migratoire, les personnes cherchant des lieux où la stabilité politique favorise non seulement une carrière conforme à leurs aspirations, mais aussi un quotidien paisible. La comparaison avec le pays tels que le Canada, où semble régner la sécurité, se révèle être un facteur déterminant dans la prise de décision de partir, illustrant un besoin essentiel de protection et des conditions bénéfiques pour l'épanouissement personnel et professionnel. Cet aspect de la sécurité en lien avec les conflits internes illustre de façon très marquée l'un des facteurs politiques de l'émigration hors du Cameroun.

Conseils aux voyageurs pour le Cameroun

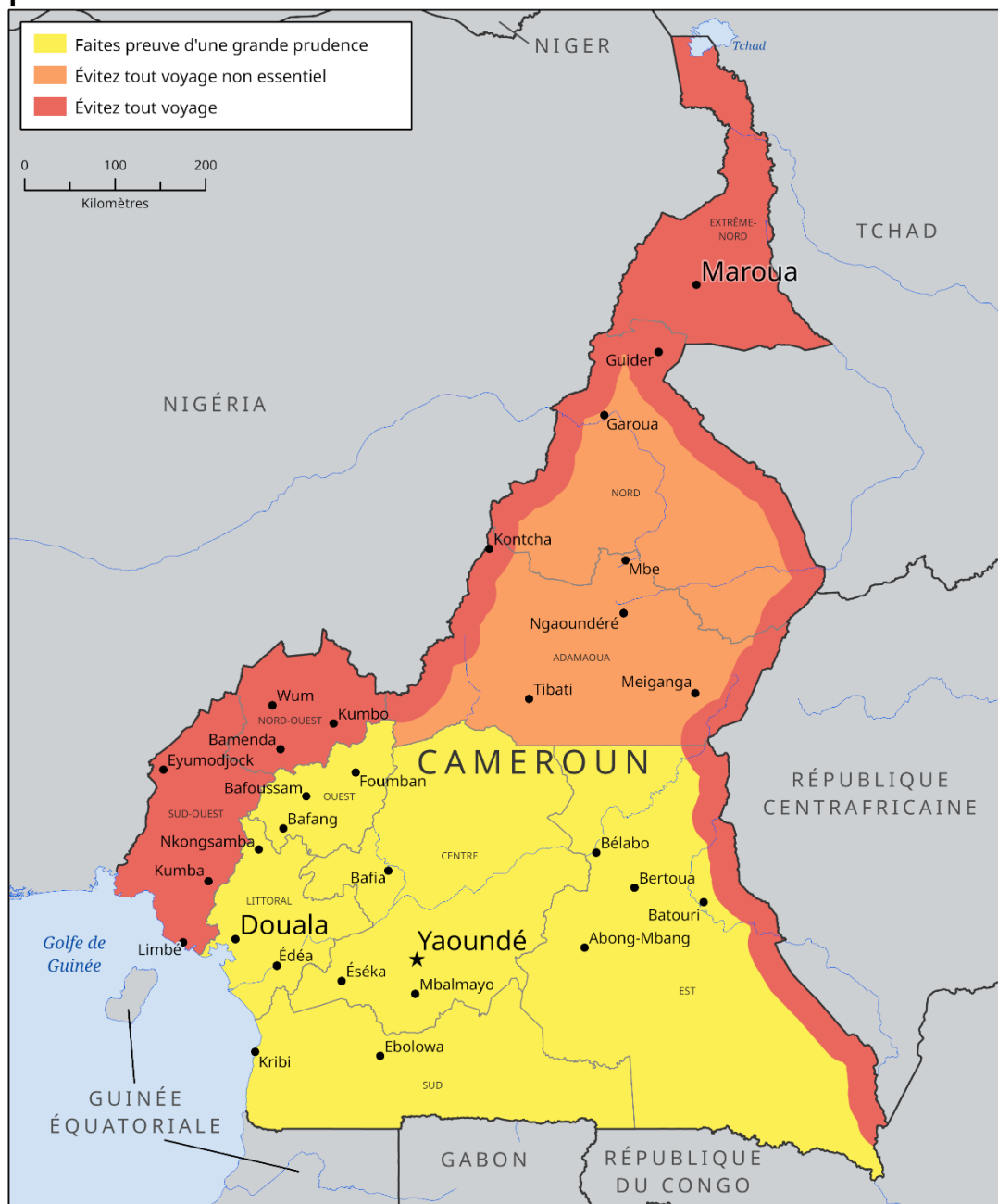


Figure 1 : Carte des zones à risque au Cameroun (Gouvernement du Canada, 2025a).

Cette carte produite par le gouvernement du Canada illustre la dégradation généralisée de la sécurité au Cameroun et la territorialisation des risques liés aux conflits internes. Elle distingue trois niveaux d'alerte : en rouge, de vastes zones où tout voyage est déconseillé (Extrême-Nord, Nord-Ouest, Sud-Ouest, bandes frontales avec le Nigéria, le Tchad, la RCA et le golfe de Guinée), en raison des attaques de Boko Haram, des groupes armés séparatistes ou de bandes criminelles ; en orange, des régions où les voyages non essentiels sont à éviter, marquées par l'insécurité chronique et la circulation d'armes ; et en jaune, le reste du territoire où une « grande prudence » est recommandée, y compris les grandes villes comme Yaoundé et Douala, ce qui montre que même les centres politiques et économiques ne sont plus perçus comme pleinement sûrs (Gouvernement du Canada, 2025a).

3.2.2.2. Corruption et mauvaise gouvernance

La corruption et la mauvaise gouvernance constituent des facteurs de répulsion politique majeurs pour les enseignants camerounais, affectant profondément leur condition professionnelle et leur perception de l'avenir. Les témoignages recueillis révèlent que la corruption s'infiltré à tous les niveaux du système éducatif, notamment dans la gestion des mutations, des promotions et des affectations. Plusieurs enseignants rapportent l'existence de pratiques clientélistes où certaines bénéficient d'avancements ou de postes privilégiés sans respecter les critères officiels, ce qui crée un climat d'injustice et de frustration. Ces méthodes de corruption impliquent aussi le fait de déboursier de fortes sommes d'argent pour être nommé à des postes de responsabilités dans les établissements scolaires. L'attitude de ce participant face à la question de la mauvaise gouvernance et de la corruption en dit long sur les motivations :

Plusieurs fois, j'ai eu à demander à l'administration pour qu'on puisse m'affecter près de ma famille. Mais c'était sans suite. Et j'ai eu des collègues qui, après quelques mois d'enseignement, là où nous étions, ont été affectés en utilisant les méthodes de corruption. Et nous, nous sommes restés là pendant plusieurs années, jusqu'à ce que je ne vienne ici. J'étais toujours là, donc sans affectation (Valia).

L'absence d'une réelle volonté politique de réforme aggrave ce système peu transparent. Les intervenants mettent en lumière la fragilité du maintien au pouvoir d'une élite politique qui ne se

préoccupe guère d'améliorer la gouvernance ou de valoriser le travail des enseignants. L'« élite politique » mentionnée ici est de manière plus spécifique le noyau dirigeant du régime de Paul Biya (1982-2026), constitué de hauts responsables du parti politique Rassemblement démocratique du Peuple camerounais (RDPC), et d'importants fonctionnaires de l'État et de réseaux clientélistes et ethno-politiques qui détiennent le pouvoir depuis plusieurs décennies. Ceux-ci détiennent le contrôle de l'appareil gouvernemental et des ressources publiques dans un esprit de prédation et de conservation du pouvoir, au détriment de réformes structurelles dans des domaines tels que l'éducation (Tchakounté Seukep, 2022 ; Vircoulon et Givone, 2025).

Quelques-uns manifestent une résignation face à un pouvoir qui reste insensible à la volonté d'une bonne partie du peuple d'expérimenter des réformes politiques d'envergure, ce qui suscite un sentiment de stagnation et d'absence de futur. La gestion inefficace des infrastructures, du personnel et des ressources est également une manifestation de la mauvaise gouvernance, ce qui nuit à l'efficacité opérationnelle des écoles. En 2023, 494 écoles primaires privées non autorisées ont été fermées (dans les régions de l'Adamaoua, du Centre, du Littoral, de l'Ouest, de l'Est et du Sud) en raison d'infrastructures inappropriées ou édifiées dans des zones à risque. En 2022, 362 écoles primaires et 117 secondaires ont été fermées pour des raisons similaires. Aussi, des travaux démontrent que 70% des enseignants sont concentrés en zones urbaines (Yaoundé, Douala, Bafoussam...), abandonnant les zones rurales (N'diaye, 2023). Outre les conséquences directes sur la trajectoire professionnelle, cette corruption structurelle et cette mauvaise gestion affectent la motivation, le respect de soi et la valeur personnelle des enseignants. Devant ces problèmes, la migration est fréquemment perçue comme une solution pour obtenir un environnement professionnel plus équitable, transparent et gratifiant.

3.2.2.3. Violation des droits humains

La violation des droits humains (droits civils et politiques) constitue un facteur de répulsion politique majeur au Cameroun, comme en témoignent les extraits d'interviews et les données du terrain. La liberté d'expression y est fortement restreinte, voire muselée, dans un climat où la

répression s'est intensifiée. Les témoignages mettent en lumière un contexte politique où l'expression libre est supplantée par un climat d'insécurité constant, nourri par des détentions ciblées, la prohibition de débats publics et une surveillance accrue des adversaires politiques. L'annonce de l'éradication totale de la liberté d'expression par les organismes internationaux engendre un climat de malaise qui pousse de nombreux experts, en particulier dans le domaine éducatif, à considérer l'émigration comme une solution d'évasion face à un régime répressif. Par exemple, une personne interviewée affirme :

Oui, on parle au Cameroun de démocratie de nom dans la mesure où la répression au Cameroun, ou encore la liberté d'expression a totalement disparu. Ce qui fait que vivre dans un pays comme celui-là, ce n'est pas du tout facile (Vance).

Par conséquent, cette situation de répression systématique, associée à l'instabilité économique et politique, fonctionne comme un puissant moteur de la migration.

3.2.3. Facteurs de répulsion sociale

Cette section examine les éléments de répulsion sociale décelés à partir des informations collectées auprès des participants à la recherche. Trois aspects fondamentaux émergent des témoignages : l'insécurité sociale, les carences des soins de santé associées à des infrastructures inadaptées, ainsi que les déficiences du système éducatif pour les enfants. Ces facteurs reflètent des conditions de vie caractérisées par l'instabilité sociale et la précarité, qui ont un impact considérable sur les choix migratoires. Ainsi, l'examen détaillé des expériences personnelles aide à comprendre plus efficacement les vérités sociales du pays natal et leurs conséquences sur les initiatives d'immigration.

3.2.3.1. Insécurité sociale

L'insécurité sociale se présente au Cameroun comme un facteur de répulsion majeur, attesté à travers les témoignages concordants des enseignants. Ces événements illustrent une réalité caractérisée par des actes de violence physique, y compris dans les enceintes scolaires elles-mêmes, avec des cas où des professeurs ont été attaqués, voire blessés par des élèves armés de couteaux.

Cette insécurité crée une atmosphère de crainte et d'importante frustration au travail, rendant l'éducation non seulement complexe, mais également périlleuse. Ce constat se vérifie dans la trajectoire personnelle d'un participant, qui confie :

C'est vrai, l'apprenant passe avant tout, mais la sécurité de l'enseignant aussi est importante. Pourquoi est-ce que je parle de ça? Parce qu'il y a eu plusieurs cas où des enseignants ont été abattus dans les salles de classe par des élèves. Ça crée un peu une frayeur. Dans certains cas, certains de ces enfants n'ont pas du tout été inquiétés. Je prends le cas d'un collègue qui a été poignardé dans sa salle de classe par un de ses élèves. Tout ça, c'est très frustrant. En situation de salle de classe, il n'y avait plus vraiment cette sécurité-là (Valère).

De plus, la situation sociopolitique intensifie cette précarité : les professeurs qui s'organisent pour revendiquer leurs droits sont victimes de représailles, allant jusqu'à la torture, ce qui témoigne d'un dédain des autorités pour leurs demandes. Cette atmosphère difficile est exacerbée par des grèves répétées ignorées, des retards dans le versement des salaires et un environnement de travail dégradant, qui intensifient la démoralisation et incitent les enseignants à considérer la migration comme une issue salvatrice. Ces facteurs mettent en lumière une immense précarité sociale qui touche non seulement la sécurité matérielle des éducateurs, mais également leur équilibre psychologique. Ces éléments combinés expliquent en partie le désir manifesté par de nombreux enseignants de se déplacer vers des pays offrant un environnement plus sûr et favorable à l'exercice paisible de leur profession.

3.2.3.2. Soins médicaux insuffisants et infrastructures défailantes

Les enseignants migrants du Cameroun évoquent que des facteurs majeurs de répulsion sociale incluent les soins médicaux déficients et les infrastructures inadéquates. D'après les témoignages collectés, le système de santé au Cameroun est considéré comme largement inadapté aux besoins réels de la population, principalement en raison de l'insuffisance des équipements et infrastructures médicales, ainsi que de l'insatisfaction liée à la qualité des services proposés. Cette situation est exacerbée par des attitudes manifestées dans le domaine, où les professionnels de santé privilégient fréquemment leurs propres intérêts économiques au lieu de se concentrer sur une prise en charge réelle des patients.

Un exemple précis met en évidence les obstacles à l'accès aux soins : bien qu'il ait souscrit à une assurance destinée à couvrir les dépenses médicales de sa famille, un professeur n'a jamais pu profiter des services promis en raison d'une défaillance administrative, accentuant ainsi la perception de l'insécurité sanitaire. Les lacunes du système de santé suscitent une grande préoccupation concernant la possibilité de garantir une protection sanitaire suffisante pour soi-même et ses proches, ce qui renforce l'incitation à migrer vers des pays ayant des systèmes de santé plus solides et accessibles. Par exemple, une personne interviewée mentionne :

Malgré mes ressources très limitées au Cameroun, j'ai souscrit à une police d'assurance pour protéger ma famille, ma priorité absolue, craignant qu'une maladie grave nous laisse sans moyens pour subvenir à nos besoins. Malheureusement, cette assurance s'est révélée totalement défaillante : trois ans après, je n'avais toujours pas reçu la carte d'assurance au moment de mon départ (Verron).

Cette situation de santé précaire affecte non seulement le niveau de vie, mais aussi l'équilibre social, renforçant l'aspiration à l'émigration parmi la population qualifiée.

3.2.3.3. Systèmes éducatifs inadéquats pour les enfants

Les données de terrain mettent en évidence un système éducatif camerounais perçu comme profondément dysfonctionnel et générateur de répulsion sociale, tant pour les enseignants que pour les familles. Les participants insistent d'abord sur le décalage entre les prescriptions officielles et la réalité des écoles. Comme l'explique Valan :

Les conditions de travail, le matériel, les effectifs. Ce côté-là, déjà au Cameroun, d'après le programme du ministère, il y a un certain nombre d'élèves par classe, mais sur le terrain, cela n'est pas respecté. C'est ce qui fait que parfois on peut retrouver jusqu'au double des effectifs que la réglementation demande. Ce qui fait qu'enseigner dans de telles conditions, ce n'est pas évident. Même lorsque vous avez une classe, vous pouvez avoir 100 élèves. Ce qui fait que circuler dans la classe n'est pas évident. Ce n'est pas une chose facile pour un enseignant d'avoir des groupes de plus d'un certain nombre, comme 100. Quand les élèves sont nombreux comme ça, ce serait difficile d'atteindre nos objectifs. Ce qui fait qu'on a 100 élèves, mais parmi les 100, peut-être que vous allez vous retrouver avec juste 20 élèves qui vous suivent. C'est vraiment quelque chose de déplorable (Valan).

Ce témoignage souligne à la fois la surcharge des classes, la difficulté du suivi pédagogique et l'impossibilité d'atteindre les objectifs d'apprentissage dans de telles conditions.

D'autres participants décrivent également une organisation scolaire défaillante et des conditions matérielles très précaires. Vincent résume cette réalité en affirmant que « le système éducatif est peu organisé », tandis que Verron insiste sur le caractère déplorable du cadre de travail :

Les conditions de travail sont, j'ai envie de dire, sont tellement déplorables Parce que quand tu es dans les salles de classe, le dernier établissement dans lequel j'ai travaillé le sol n'était pas couvert, c'était de la poussière pendant la saison sèche. C'était de la boue pendant la saison de pluie donc, tu n'as même pas le courage de bien te vêtir pour venir en classe. Quand tu arrives en classe, des fois tu vas trouver un tableau de fortune. Tes élèves ne peuvent pas bien s'asseoir parce que la classe est tellement étroite. Toi, le prof, tu as l'intention de circuler pour voir ce que les élèves font mais tu ne peux pas le faire parce qu'il n'y a pas d'espace pour circuler. Si un élève est au fond et veut la permission pour aller à l'extérieur, se mettre à l'aise, il ne peut pas sortir, alors il faut qu'il passe par-dessus les autres pour sortir. Quelquefois, tu n'as pas tout ce qu'il te faut pour enseigner comme tu le veux. Donc, les conditions sont vraiment déplorables, ça ne vaut pas la peine. Et quand on est rendu ici, on s'est demandé comment on faisait pour enseigner dans ces conditions (Verron).

Ces extraits montrent clairement que le manque d'infrastructures, l'exiguïté des salles et l'insuffisance du matériel pédagogique nourrissent un sentiment de découragement.

Ainsi, les résultats de terrain révèlent un système éducatif en crise, marqué par des classes pléthoriques, une mauvaise gestion des ressources et des conditions d'enseignement inadéquates, ce qui compromet la qualité de l'apprentissage et alimente la volonté de migration vers des contextes jugés plus favorables.

3.3. Facteurs d'attraction (*pull*) du pays d'accueil (Québec, Gatineau)

Cette partie examine les éléments d'attraction qui incitent les professeurs compétents du Cameroun à migrer vers la région de Gatineau, au Québec. Ces motivations se répartissent en trois aspects majeurs selon le plan d'opérationnalisation de notre travail: économique, politique et social. Dans le contexte économique, l'amélioration du niveau de vie, la protection sociale, les opportunités de développement professionnel et le déficit en enseignants dans les institutions éducatives locales

représentent des atouts attractifs significatifs. L'attractivité de Gatineau est également renforcée par sa position stratégique et par les opportunités d'emploi disponibles.

Sur le plan politique, un environnement institutionnel stable, une démocratie renforcée, des processus d'immigration bien organisés et une sécurité durable font du Québec un choix de prédilection. De plus, les facteurs sociaux ont une importance cruciale, en particulier via un système éducatif performant pour les enfants, l'emploi du français en tant que langue partagée, l'accès à des soins médicaux efficaces et l'existence d'un soutien social protecteur. L'aspect du regroupement familial complète ce panorama, fournissant un environnement favorable à l'épanouissement individuel et professionnel des migrants. Cette analyse intégrée des données du terrain met en lumière l'ensemble des conditions favorables qui encouragent la mobilité vers Gatineau.

3.3.1. Facteurs d'attraction économique

3.3.1.1. Amélioration du niveau de vie

L'amélioration du niveau de vie constitue un facteur d'attraction économique déterminant pour les enseignants camerounais qui choisissent de migrer vers le Québec, et plus particulièrement vers la région de Gatineau. Les témoignages collectés révèlent une aspiration forte à bâtir un futur plus prometteur, à la fois pour eux et pour leur progéniture. Cette recherche de stabilité économique reflète un mécontentement face à la situation précaire des conditions de vie au Cameroun, caractérisée par la pauvreté et l'instabilité économique. Le Canada et plus particulièrement le Québec mettent en place depuis plusieurs années des politiques d'immigration économique explicitement tournées vers l'attraction de travailleurs qualifiés, dont les enseignants, avec des programmes de sélection formalisés, des seuils d'admission élevés et des dispositifs d'accompagnement à l'intégration professionnelle. Ces mécanismes offrent des perspectives d'accès à la résidence permanente et à un marché du travail structuré, qui sont souvent perçues comme plus accessibles et prévisibles que dans d'autres pays d'accueil, notamment la France

De nombreux intervenants notent que le Canada, et spécifiquement le Québec, se démarquent par des salaires plus élevés et une rémunération stable, favorisant une existence plus respectable et agréable. Cette mesure du pouvoir d'achat est liée à un environnement économique stable, considéré comme un terreau propice à l'accomplissement de projets individuels et familiaux. La possibilité d'exploiter tout leur potentiel professionnel dans un cadre plus favorable accentue encore l'attrait de Gatineau. La parole de l'un des enseignants rencontrés vient préciser cette analyse :

Les principales raisons qui m'ont poussé à quitter le Cameroun, c'est plus la recherche de la stabilité et la recherche d'une vie meilleure pour moi-même et mes enfants parce qu'étant au Cameroun, en tant que jeune enseignant, je savais que j'avais un fort potentiel, mais les conditions n'étaient pas toujours réunies pour moi au Cameroun de pouvoir les exploiter aussi bien pour moi que pour le Cameroun (Verron).

Cette motivation économique profonde illustre pourquoi Gatineau est perçue comme une destination privilégiée par les enseignants qualifiés camerounais en quête d'une vie meilleure et d'un avenir stable.

3.3.1.2. Bonnes normes de protection sociale

Les bonnes normes de protection sociale au Québec représentent un facteur d'attraction économique important pour les enseignants qualifiés migrants, notamment ceux originaires du Cameroun. Selon les déclarations collectées, le soutien gouvernemental accordé aux nouveaux résidents, par le biais de diverses subventions familiales et sociales, représente une aide tangible et instantanée pour l'établissement et l'intégration.

L'aide financière fournie aux familles immigrantes récentes au Québec et au Canada est primordiale dans leur choix de s'établir et de demeurer sur le territoire. Une fois la résidence permanente acquise, les parents ont la possibilité de bénéficier de l'Allocation canadienne pour enfants (ACE), accessible dès l'arrivée avec un statut admissible, qui peut s'élever à 7 997 \$ par an pour chaque enfant de moins de six ans et à 6 748 \$ par an pour les 6-17 ans dans les foyers à faible revenu (Agence du revenu du Canada, 2025). En complément, le Québec offre l'Allocation famille, versée aux résidents permanents ou temporaires ayant vécu 18 mois au Québec (Retraite Québec, 2025a),

pouvant atteindre plus de 3 000 \$ par an et par enfant. Cette allocation non imposable est versée mensuellement et soutient les dépenses essentielles comme le logement, l'alimentation ou les fournitures scolaires (Retraite Québec, 2025b).

En outre, les immigrants inscrits à plein temps dans des cours de francisation peuvent recevoir un soutien financier et le remboursement des dépenses liées à la garde d'enfants, facilitant ainsi l'apprentissage du français sans compromettre leur revenu ou la prise en charge de leurs enfants (Gouvernement du Québec, 2025g). Pour les professeurs originaires du Cameroun, ces arrangements constituent une garantie immédiate rarement disponible dans leur terre natale, où la protection sociale est restreinte. Bien que le Québec renforce ses politiques d'immigration, en privilégiant les travailleurs qualifiés et en fixant des quotas plus précis, les familles qui réussissent à obtenir la résidence permanente ont toujours accès à cette gamme de services. Cela améliore significativement leur qualité de vie dès leurs premières années d'établissement. L'existence de ces aides sociales, disponibles dès les premiers mois, apporte une assurance aux migrants quant à la stabilité financière de leur famille. L'assurance maladie québécoise, en particulier celle fournie par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), est aussi considérée comme un atout majeur. Cette couverture offre un accès aisé et non onéreux aux soins de santé, en opposition à la situation généralement difficile et inaccessible des services médicaux dans le pays d'origine. Ces mesures consolident la foi dans le système social du Québec, perçu comme plus équitable et plus solidaire. Par exemple, une personne interviewée affirme :

Vous voyez que quand vous arrivez, à peine quelques mois, l'État vous assiste, assiste la famille avec des allocations, etc. Avec d'autres choses, sur le plan de la santé, il y a la carte de maladie, la RAMQ, avec ça tu accèdes à la protection (Verdun).

Ce cadre protecteur constitue une motivation forte pour les enseignants migrants, désireux d'offrir un environnement stable et sécurisé à leurs enfants, facteur clé dans le choix migratoire vers Gatineau.

3.3.1.3. Développement personnel et professionnel à Gatineau

Le développement personnel et professionnel constitue un facteur d'attraction majeur pour les enseignants camerounais qui migrent vers Gatineau, Québec. Les témoignages rassemblés mettent en évidence une véritable aspiration à la transformation, à l'exploration et à l'apprentissage de nouvelles aptitudes dans un contexte jugé plus évolué et plus prometteur. Le désir d'élargir leurs horizons, de découvrir de nouvelles approches éducatives et d'accéder à des formations professionnelles plus approfondies joue un rôle crucial dans leur projet d'immigration. À cet égard, le témoignage suivant le démontre :

Je pense que la première raison principale qui m'a motivée à quitter le Cameroun, c'est mon intérêt de découvrir un nouvel environnement, une nouvelle culture et d'avoir de nouvelles opportunités en ce qui concerne ma carrière. C'est vrai que j'ai débuté ma carrière d'enseignante au Cameroun, mais j'entendais qu'ailleurs, comme au Canada, les enseignants découvrent d'autres méthodes d'apprentissage, d'enseignement, un peu différentes. Alors, j'étais un peu curieuse. J'ai dit, pourquoi ne pas y aller ? Au départ, on vient à l'inconnu, mais on se dit qu'on va y aller. Si les autres disent que c'est meilleur là-bas, la formation continue, la façon d'enseigner les enfants sont un peu différentes, il y a beaucoup de ressources. On se dit, pourquoi ne pas y aller pour découvrir comment ça se passe ailleurs ? (Vale).

Ces enseignants ne se contentent pas de rechercher une simple occupation, ils aspirent à réaliser pleinement leur potentiel dans leur profession. L'opportunité d'obtenir des titres reconnus localement et de trouver des emplois en adéquation avec leur potentiel valorise considérablement leur mobilité. Gatineau, qui fait partie du Québec, dispose de systèmes solides de formation professionnelle continue qui encouragent l'amélioration continue des pratiques et l'acquisition de nouvelles compétences. En effet, Gatineau met à la disposition des enseignants des programmes formateurs de formation continue, notamment grâce au Cégep de l'Outaouais (campus Louis-Reboul et Gabrielle-Roy) qui propose des microprogrammes de perfectionnement (15 crédits) en pédagogie active, gestion de classe et évaluation. De plus, il organise des ateliers courts axés sur l'inclusion et les méthodes différenciées. L'Université du Québec en Outaouais (UQO) propose des Diplômes d'études supérieures spécialisées (DESS) en leadership pédagogique ainsi que des certificats en adaptation scolaire, qui sont ouverts aux enseignants déjà en fonction. Le service

régional de formation professionnelle Outaouais (FP Outaouais), offre des formations continues à titre gratuit ou subventionné (30h/2 ans obligatoires) axées sur l'enseignement du français/mathématiques et les ressources numériques. Les centres de services scolaires offrent un encadrement structuré (durée d'un an) et des congés de formation payés pour les professionnels récemment arrivés. Ces mécanismes offrent aux professeurs camerounais la possibilité de valider rapidement leurs qualifications étrangères et d'obtenir des emplois fixes (UQO, 2025; GÉGEP-Héritage, 2025; FP Outaouais, 2025). Par conséquent, le déménagement à Gatineau est envisagé dans une perspective révisée de développement professionnel, où la formation continue, la valorisation des compétences et l'opportunité d'évolution représentent des atouts majeurs pour les enseignants camerounais cherchant à se perfectionner et à progresser sur le plan personnel.

3.3.1.4. Manque de personnel enseignant dans les établissements scolaires du Québec

La pénurie du personnel enseignant dans les établissements scolaires du Québec, un phénomène généralisé touchant particulièrement les régions comme l'Outaouais, Montréal et Québec, constitue un facteur d'attraction économique important pour les enseignants qualifiés venus du Cameroun. En janvier 2025, plus de 5 000 postes (3,4% des effectifs publics) restaient non pourvus au Québec, avec des prévisions de 3 600 départs annuels jusqu'en 2027 et 32 000 retraites d'ici 2030. Cette crise est exacerbée en Outaouais (Gatineau), où 758 enseignants non qualifiés occupaient des postes en janvier 2025 et où les centres de services scolaires peinent à recruter malgré une forte demande (Desrochers, 2025 ; Dion-Viens, 2025 ; Ministère de l'Éducation, 2024).

La facilité d'accès à l'emploi et les multiples opportunités dans le secteur éducatif à Gatineau constituent des éléments économiques attractifs majeurs pour les enseignants migrants, en particulier ceux originaires du Cameroun. D'après les témoignages, Gatineau semble offrir des possibilités plus tangibles et accessibles pour décrocher des postes de suppléance ou des emplois à temps plein dans les écoles primaires et secondaires. Cette facilité d'accès favorise une insertion professionnelle accélérée et diminue les temps de chômage, un bénéfice considérable pour les nouveaux venus. Les intervenants estiment que le système éducatif à Gatineau, au Québec, est

solidement organisé, proposant des programmes précis qui priorisent des approches pédagogiques contemporaines telles que l'inclusivité, l'enseignement différencié et le soutien personnalisé aux étudiants. Ce milieu professionnel dynamique attire les enseignants étrangers à la recherche d'un environnement de travail qui soit à la fois stimulant et gratifiant. Les témoignages indiquent que la diffusion d'informations (sur des plateformes d'emploi comme *Indeed*⁴, des articles de presse québécois relayés en ligne et sur les réseaux sociaux, où la pénurie d'enseignants est présentée comme un enjeu majeur) a été déterminante dans leur choix migratoire. Les prévisions formelles indiquent un besoin de plusieurs milliers d'enseignants, ce qui crée de véritables perspectives d'emploi pour ceux qui détiennent la formation et les aptitudes nécessaires. Une des personnes interviewées résume bien la situation des besoins en main-d'œuvre dans l'enseignement au Québec et les opportunités à Gatineau :

[...] ça se lisait dans les presses, dans les pages du gouvernement du Québec, le Québec a une pénurie peut-être de 4 000 enseignants, 5 000 enseignants, bon, ça, c'est motivant, c'est-à-dire qu'on voit donc qu'il y a un besoin d'enseignants là-bas. Et comme moi je suis enseignant, donc le choix s'impose aussi à moi de cette façon-là. Et particulièrement Gatineau, peut-être qu'on est aussi avec environ 5 centres de services scolaires avec des ressources humaines qui ne sont pas toujours équitables sur le plan de ce qu'il faut rendre (Verdun).

Ainsi, Gatineau, dotée de plusieurs centres de services scolaires (Centre de services scolaire des Portages de l'Outaouais, Centre de services scolaire des Draveurs, Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées, Centre de services scolaire Western Québec) se positionne comme un lieu clé proposant des opportunités tangibles pour les professeurs venant de l'étranger. L'attrait économique de cette région pour les enseignants camerounais en recherche d'emploi et de meilleures conditions de travail peut être largement attribué à la promesse d'intégrer un marché du travail dynamique et à la reconnaissance professionnelle qu'elle offre.

⁴ *Indeed* est le plus grand moteur de recherche d'offres d'emploi au monde, agréant des millions d'annonces provenant de sites d'entreprises, agences de recrutement et plateformes spécialisées (<https://fr.indeed.com>). Gratuit pour les chercheurs d'emploi, il génère ses revenus via des offres sponsorisées et des services payants pour les employeurs.

3.3.1.5. Perspectives d'augmentation des salaires

Les perspectives d'augmentation des salaires constituent un facteur attractif économique central pour les enseignants migrants vers le Québec, particulièrement à Gatineau. D'après les retours d'expérience, le salaire proposé aux professeurs québécois est jugé très gratifiant, nettement supérieur à celui existant au Cameroun. Cet écart de rémunération est un facteur crucial dans l'incitation à l'émigration, car il offre non seulement une amélioration de la qualité de vie, mais également une valorisation du travail effectué. Au Québec, les salaires des enseignants sont encadrés par une grille salariale officielle révisée régulièrement qui offre des augmentations progressives significatives avec l'ancienneté et les qualifications. L'évolution plus rapide dans l'échelle salariale, perçue comme un soulagement concret, encourage les enseignants à envisager leur avenir professionnel avec confiance et ambition. En témoignent ces propos d'un participant : « Le Québec paye très bien les enseignants. Les salaires sont très satisfaisants. C'est ce qui m'a motivé » (Vincent 2025).

Le salaire devient ainsi une forme de reconnaissance sociale, essentielle pour le bien-être et l'épanouissement personnel des enseignants et un levier puissant dans le choix de s'établir à Gatineau.

3.3.1.6. Position de la ville de Gatineau

La position stratégique de Gatineau constitue un facteur d'attraction économique et social majeur pour les enseignants migrants venus du Cameroun. Effectivement, Gatineau se trouve à proximité d'Ottawa, la capitale canadienne, offrant ainsi aux habitants un accès privilégié à une métropole importante bilingue anglophone-francophone. Cette proximité leur donne l'avantage d'accéder aux opportunités éducatives et professionnelles disponibles dans la région d'Ottawa, y compris l'admission à des cursus universitaires compétitifs tels que ceux proposés par l'Université d'Ottawa. Selon une personne interviewée :

Le facteur spécifique à Gatineau, c'est la proximité. Bien que Gatineau m'ait été conseillé par mon ami, quand je faisais mes recherches, je me suis rendu compte que Gatineau est vraiment

à la limite avec l'Ontario. Donc, c'est ce qui m'ouvrait les opportunités en Ontario et au Québec (Valère).

Les entretiens soulignent également que Gatineau présente un avantage important du point de vue du coût de la vie, notamment en ce qui concerne les logements, qui restent plus abordables que ceux d'Ottawa ou des grandes villes comme Montréal ou Toronto. En outre, la présence du Haut-Commissariat du Cameroun à Ottawa facilite les démarches administratives et diplomatiques des ressortissants camerounais pour certains et par conséquent un motif de choix de leurs lieux de travail et de résidence au Canada. De plus, Gatineau, en tant que ville majoritairement francophone, offre un environnement culturel et linguistique rassurant pour les enseignants camerounais, tout en leur donnant la possibilité d'apprendre ou de perfectionner leur anglais grâce à la proximité immédiate de l'Ontario anglophone. Cette double ouverture linguistique et culturelle constitue un enrichissement pour les migrants et leur famille, élargissant leurs horizons professionnels et sociaux.

L'Observatoire du Développement de l'Outaouais (ODO) met en lumière cette tendance : en 2018, 97% des 37 040 immigrants de la région ont choisi de s'établir à Gatineau (33 865 individus, représentant 12,5% de la population), attirés par la proximité d'Ottawa pour le travail (gouvernement fédéral) et les études supérieures, tout en profitant des services d'intégration québécois (ODO, 2020). Ainsi, Gatineau, par sa localisation géographique, son accessibilité économique et son cadre multiculturel et bilingue, représente une destination privilégiée pour les enseignants camerounais qui recherchent un équilibre entre opportunités professionnelles, qualité de vie et intégration culturelle. En somme, l'ensemble de ces facteurs d'attraction économique crée un cadre propice à l'épanouissement professionnel et personnel des enseignants camerounais, justifiant largement leur préférence pour Gatineau comme destination d'accueil au Québec.

3.3.2. Facteurs d'attraction politiques

Cette section examine les éléments d'attraction politique qui orientent la migration des enseignants compétents du Cameroun vers Gatineau. La démocratie et la stabilité institutionnelle se démarquent

comme des éléments essentiels procurant un contexte politique clair et sûr, favorable au développement individuel et professionnel parmi ces critères. De plus, les procédures et les politiques d'immigration du Québec se distinguent par leur transparence, leur structure et leur efficacité, ce qui favorise l'admission et l'intégration des professionnels étrangers dans le système éducatif. La sûreté et la sécurité, en tant qu'éléments clés de la structure politique, ont aussi une importance capitale. L'assurance d'un cadre de vie sûr augmente la volonté des migrants dans leur décision de s'établir et leur aptitude à bâtir un futur stable. Tous ces éléments politiques contribuent à instaurer un environnement propice qui s'ajoute aux facteurs économiques et sociaux, renforçant l'attrait de Gatineau en tant que choix privilégié pour les professeurs camerounais.

3.3.2.1. Démocratie et stabilité institutionnelle

La démocratie et la stabilité institutionnelle au Québec constituent des facteurs politiques d'attraction majeurs pour les enseignants camerounais qui choisissent de migrer vers Gatineau. La démocratie québécoise est vue par certains participants à cette recherche comme stable garantissant la vitalité et l'évolution démocratique en harmonie avec les attentes de la population. Pour les enseignants migrants, c'est la garantie d'un environnement où la liberté politique et l'État de droit sont protégés, leur offrant ainsi un cadre propice à l'expression et à la réalisation de leurs droits civiques, et à la construction d'un avenir serein. Ce constat se vérifie dans la trajectoire personnelle d'un participant, qui confie :

En venant, je savais qu'il devait y avoir une très bonne démocratie, c'est parmi les éléments qui ont influencé ma décision de choisir le Québec, c'est-à-dire la démocratie, la sécurité, la liberté politique. C'est l'un des éléments (Valeri).

Selon les données de Statistique Canada (2024c), les habitants du Québec affichent le plus grand degré de confiance en leurs institutions publiques (police, système judiciaire, écoles, Parlement) par rapport aux autres provinces. En 2023, 36 % des résidents du Québec déclaraient avoir une confiance considérable dans diverses institutions, un taux qui surpasse la moyenne canadienne. Ceci contribue à l'image d'un paysage politique stable et d'un État de droit relativement acceptable aux yeux des immigrants récents. Au niveau local, les enquêtes municipales révèlent que les

habitants de Gatineau estiment que leur qualité de vie est bonne, avec un indice de satisfaction de 7,3/10 (Statistique Canada, 2024c; Ville de Gatineau, 2025). Ce climat politique stable et démocratique au Québec renforce l'attractivité de Gatineau, notamment pour des migrants qualifiés à la recherche d'un cadre de vie sûr et respectueux des droits humains, facteur déterminant dans leur décision migratoire.

3.3.2.2. Processus et politiques d'immigration

Le processus et les politiques d'immigration du Québec constituant des facteurs politiques d'attraction majeurs pour les enseignants camerounais qui migrent vers Gatineau. Le Québec a mis en place un système structuré et clair d'immigration, notamment à travers le portail Arrima, qui facilite la gestion des demandes d'immigration permanente pour les travailleurs qualifiés. Ce système est apprécié pour sa transparence et son organisation, permettant aux candidats de suivre les étapes administratives de manière officielle, du dépôt du dossier jusqu'à l'obtention du Certificat de sélection du Québec (CSQ) puis de la résidence permanente. Pour mieux saisir l'impact de ce facteur dans les motivations des enseignants, il suffit de se pencher sur le cas de ce participant qui a soumis son dossier personnellement à la plateforme Arrima:

Je n'ai pas eu beaucoup de difficultés. Après quelques mois, j'ai eu le certificat de sélection du Québec. J'ai déposé la demande de résidence permanente. En trois mois, j'ai eu la résidence permanente. Il n'y a pas eu beaucoup de difficultés à ce niveau. Mais en même temps, j'ai commencé la procédure pour la reconnaissance de mon expérience en déposant le dossier pour l'avis d'admissibilité conditionnel du permis d'enseigner au Québec. J'ai commencé la procédure au Cameroun pour la poursuivre ici au Québec (Vincent).

À titre informatif, nous incluons ci-dessous une capture d'écran de la plateforme officielle du Québec (Arrima) dédiée à l'immigration, permettant de soumettre des déclarations d'intérêt et de gérer les demandes pour la résidence permanente, notamment pour les travailleurs qualifiés, les enseignants camerounais souhaitant migrer vers Gatineau (Canada visa, 2025).



Figure 2 : Image de la plateforme Arrima (Gouvernement du Québec, 2025)

Cependant, les témoignages recueillis montrent également que ce parcours peut être long et complexe, avec des durées variables selon les cas, pouvant aller de quelques mois à plusieurs années. Certaines difficultés administratives liées à la fourniture des documents requis ou à la gestion des dossiers peuvent ralentir le processus. Dans ce contexte, le recours à un consultant spécialisé peut parfois faciliter les démarches, bien que le manque d'accompagnement personnalisé reste un défi, en particulier pour les candidats vivant à l'étranger. Ainsi, certains de ces enjeux sont évoqués par l'une de nos personnes interviewées :

C'est un long processus, peut-être dépendamment sur les moyens financiers disponibles, mais c'est un processus qui peut faire environ un an, deux ans, moi j'en avais presque deux. Donc le processus a été plus ou moins long, parce qu'il faut commencer des évaluations, je veux dire des passeports, des démarches pour obtenir le CSQ, la résidence permanente, c'est bien structuré, mais c'est quand même long. Et il y a aussi un manque d'accompagnement, parfois personnalisé, donc tu te bats de toi-même en ligne, sur internet, parfois la connexion internet ce n'est pas aussi évident au Cameroun, c'est aussi l'une des raisons, peut-être que j'ai oublié tout à l'heure. Il y a un manque de soutien spécifique, peut-être pour des enseignants étrangers, je ne sais pas, donc il faut se débrouiller seul, peut-être avec l'assistance des amis ou certaines communautés, mais il faut se débrouiller seul pour s'intégrer progressivement (Verdun).

En somme, malgré des parcours parfois longs, le processus d'immigration québécois, avec ses étapes bien définies et ses mesures d'accompagnement, reste un facteur politique clé dans la décision migratoire des enseignants camerounais vers Gatineau.

3.3.2.3. Sûreté et sécurité

La sûreté et la sécurité, bien que parfois évoquées comme des facteurs secondaires, jouent un rôle indéniable dans le choix du Québec, et plus particulièrement de Gatineau, comme destination d'accueil pour les enseignants camerounais migrants. Plusieurs témoignages révèlent que la recherche d'un environnement sûr, exempt de violence et caractérisé par la stabilité sociale, est une motivation importante, notamment en comparaison avec des situations d'insécurité vécues dans certaines régions du Cameroun comme Bamenda, où les conflits armés entravent non seulement la vie quotidienne, mais aussi le développement professionnel. À ce titre, l'intervention d'un participant illustre bien cette préoccupation : « Quand je pensais à l'immigration, j'ai essayé de regarder. Je me suis rendu compte que le Canada cadrait sur le plan sécuritaire avec ce que je recherchais » (Valère).

Cette atmosphère de sécurité facilite l'insertion des migrants, leur offrant la possibilité de se focaliser sur leur développement personnel et professionnel sans la peur permanente pour leur intégrité physique. Par conséquent, la sûreté et la sécurité jouent un rôle crucial dans le choix des enseignants camerounais d'immigrer à Gatineau, afin de trouver un cadre stable et serein pour eux et leurs proches.

3.3.3. Facteurs d'attraction sociale

Cette section explore les éléments sociaux qui poussent les enseignants camerounais à migrer vers la région de Gatineau. Assurer une éducation de qualité pour les enfants est une priorité essentielle, car cela offre aux familles des perspectives en termes de réussite sociale et d'intégration. De plus, la langue française, couramment utilisée au Québec et à Gatineau, favorise la communication et renforce le sentiment d'appartenance culturelle, en particulier face aux obstacles à l'intégration. La qualité de vie et la santé sont également considérées comme des aspects essentiels, avec un système

de santé efficace et une assurance maladie à portée de tous. Les services fournis par l'État-providence, grâce à ses systèmes de protection sociale, ajoutent une dimension à cette image en fournissant un soutien économique et social important aux migrants. Pour finir, le regroupement familial joue un rôle essentiel dans l'élaboration d'un projet migratoire pérenne. L'analyse de ces éléments sociaux, à partir des données du terrain, permet de mieux comprendre les motivations profondes des enseignants qualifiés à choisir Gatineau comme lieu d'établissement et d'épanouissement.

3.3.3.1. Accès à une éducation de qualité pour les enfants et perspectives de réussite sociale

L'accès à une éducation de qualité pour les enfants et les perspectives de réussite sociale sont des facteurs d'attraction sociale déterminants pour les enseignants camerounais qui migrent vers Gatineau, Québec. Les témoignages démontrent que ces enseignants ont une forte aspiration à offrir un meilleur avenir à leurs enfants, portée par la conviction que le système éducatif québécois garantit une formation solide et des opportunités de développement plus favorables que celles disponibles au Cameroun. Ils voient dans cette éducation de qualité un moyen de protéger leurs enfants de la précarité et de leur ouvrir de larges horizons sociaux et professionnels. À ce titre, les propos d'un participant apportent un éclairage concret sur cette réalité :

On a un enfant, on se dit qu'en y allant, en arrivant dans un nouvel environnement où il y a beaucoup d'opportunités de développement, l'enfant sera peut-être plus à l'aise, plus épanoui. Bon, en y allant, on pense certainement à l'avenir de l'enfant. Et on pense aussi à tout ce qu'on peut avoir comme opportunité dans un nouveau pays. On décide de foncer. Je pense que c'est un peu ça mes motivations (Vale).

Le système éducatif de Gatineau se caractérise par des établissements reconnus pour leur rigueur académique et leur environnement inclusif, où les enfants peuvent évoluer dans un cadre stimulant et sécurisant. La ville de Gatineau se distingue par son système éducatif, comprenant des établissements réputés pour leur excellence académique. Le taux de diplomation au niveau secondaire y apparaît nettement plus élevé que dans plusieurs autres régions du Québec, ce qui témoigne d'un contexte scolaire relativement favorable (ministère de l'Éducation, 2023b). La zone de l'Outaouais, qui comprend Gatineau, abrite près de 20 écoles secondaires et 81 écoles primaires

offrant une éducation variée et ajustée aux exigences des élèves, en particulier grâce à des programmes d'aide pour les élèves allophones et ayant des besoins spécifiques (Table Éducation Outaouais, 2016 ; ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport -MELS-, 2023). Pour les familles migrantes, cette offre éducative complète constitue un levier d'intégration et une véritable promesse d'ascension sociale durable. On décrit le système éducatif de Gatineau comme exigeant et inclusif, fournissant un environnement propice à l'épanouissement des élèves, ce qui constitue un attrait pour les familles migrantes. D'après le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec (2023), environ 82 % des étudiants québécois, y compris ceux de Gatineau, complètent leurs études secondaires, un pourcentage qui excède la moyenne canadienne ainsi que celle de plusieurs provinces. De surcroît, Gatineau propose des programmes de soutien et d'inclusion spécifiquement conçus pour les élèves allophones et issus de l'immigration, visant à favoriser leur succès éducatif et leur intégration dans la société.

Selon l'Observatoire de la réussite éducative au Québec (2024), les statistiques montrent que les enfants d'origine immigrée présentent des taux de persévérance scolaire en hausse, grâce à des stratégies éducatives focalisées sur le succès et la diversité culturelle. De plus, les familles migrantes mettent souvent en avant dans des études qualitatives que la qualité de l'éducation et la sécurité des établissements sont des critères décisifs dans leur décision de s'installer, percevant ce dispositif comme un vecteur majeur d'ascension sociale et une garantie d'avenir stable pour leurs enfants (IRIS, 2023). Ainsi, au-delà de la simple scolarisation, cette éducation de qualité s'inscrit dans une perspective d'épanouissement familial et d'avenir prometteur, influençant fortement la décision migratoire des enseignants qualifiés camerounais vers Gatineau.

3.3.3.2. Influence de la langue de communication (français au Québec et à Gatineau)

L'influence de la langue de communication, en particulier le français, constitue un facteur d'attraction sociale déterminant pour les enseignants camerounais migrants vers le Québec, et plus particulièrement vers Gatineau. Les témoignages indiquent que la maîtrise du français, commune au Québec et au Cameroun, favorise considérablement l'insertion linguistique, sociale et

professionnelle des migrants. Pour ces enseignants, opter pour le Québec apparaît donc comme une solution évidente, car ils considèrent la langue française comme un moyen crucial de réussite et d'épanouissement. Cette aptitude linguistique facilite non seulement les échanges quotidiens, mais elle est aussi essentielle pour l'exercice de leur métier d'enseignant dans un environnement francophone qui prône la culture et la langue française. Cette idée trouve un écho particulier dans les récits recueillis, notamment celui de Verdun :

J'ai choisi le Québec et plus particulièrement Gatineau d'abord parce que je suis francophone. Il y a une compatibilité avec la langue, donc la langue et peut-être la compatibilité culturelle parce qu'étant francophone, vous voyez que le choix s'est imposé plus ou moins naturellement. Parce que le français facilite mon intégration linguistique, peut-être professionnelle aussi, parce que je devais enseigner dans un environnement francophone, donc forcément, ça c'est la première raison, donc une sorte de compatibilité linguistique avec mon parcours de francophone (Verdun).

En somme, la langue française joue un rôle central dans le processus d'intégration des enseignants camerounais à Gatineau, contribuant à créer un environnement où l'adaptation est facile et où les opportunités éducatives et professionnelles sont plus accessibles. Ce facteur représente donc un levier clé dans la préférence pour le Québec comme lieu d'établissement.

3.3.3.3. Prestations de l'État et filets sociaux

Les prestations de l'État-providence et les filets sociaux représentent des facteurs importants d'attraction sociale pour les enseignants qualifiés migrants vers Gatineau. Les personnes rencontrées estiment que le système social du Québec est bien établi, offrant un appui considérable aux personnes et aux familles, ce qui contribue à une sensation de bien-être et de sûreté. Cette vision favorable de l'État providence offre aux migrants un environnement où ils se sentent confortables et appuyés dans leurs efforts d'intégration, bien que des perfectionnements puissent toujours être envisagés. Pour eux, l'État offre un ensemble de services publics et de programmes de protection du revenu qui visent à réduire les inégalités sociales et à assurer une sécurité économique minimale. Parmi ces programmes figure l'accès à la santé, à l'éducation, aux aides financières, au logement et à d'autres services sociaux essentiels. Le gouvernement du Québec offre

une multitude de services publics et de programmes de protection du revenu destinés à diminuer les disparités sociales et à garantir un niveau minimal de sécurité économique. La Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) assure un accès universel à la santé en offrant une couverture pour les soins médicaux essentiels sans coût direct pour les utilisateurs (Ministère de la Santé, 2025). Le système éducatif public bénéficie d'un financement total, garantissant un accès sans frais jusqu'au niveau secondaire et proposant des soutiens pour l'enseignement supérieur, contribuant de ce fait à l'égalité des chances (Ministère de l'Éducation, 2023). En 2024, environ 263 000 adultes ont reçu une aide sociale avec un montant moyen de 725 \$ CAN par mois, et l'allocation-logement a soutenu les familles à revenu modeste dans la gestion des dépenses liées au logement (Revenu Québec, 2025). De plus, le régime québécois de rentes (RRQ) offre une garantie de revenu pour la retraite, avec un maximum de cotisation dépassant les 68 500 \$ CAN en 2024 (Régime de rentes du Québec, 2024). Ces mesures constituent une protection cruciale qui rehausse le bien-être des familles migrantes et favorise leur insertion sociale. L'un des participants exprime clairement sa satisfaction dans son témoignage :

Mais honnêtement au Québec je me sens à l'aise, je me sens très à l'aise et je pense que le système social est assez bien. Peut-être qu'il y a des choses à améliorer, mais pour le moment je trouve que c'est bien, on s'y plaît. C'est entre autres les éléments qui m'ont motivé (Verron).

Aussi, le meilleur système de santé et d'assurance-maladie offert au Québec par rapport à celui du Cameroun constitue un facteur d'attraction sociale fondamental pour les enseignants camerounais migrant vers Gatineau. Les témoignages recueillis sur les soins soulignent que la garantie d'une prise en charge rapide et accessible des soins médicaux est une source de grande motivation. La délivrance d'une carte d'assurance maladie dès l'arrivée permet aux nouveaux résidents d'accéder aux soins essentiels sans difficulté majeure, ce qui constitue une sécurité sanitaire appréciée. Un de nos répondants affirme:

Vous voyez que quand vous arrivez, à peine quelques mois, l'État vous assiste, assiste la famille avec des allocations, etc. Avec d'autres choses, sur le plan de la santé, il y a la carte de maladie, la RAMQ, avec ça tu accèdes à la protection (Verdun)

Cette capacité à offrir une protection sociale efficace renforce la confiance des enseignants camerounais migrants dans leur choix d'établir leur vie à Gatineau, contribuant ainsi à leur épanouissement personnel et professionnel. Ce que va confirmer le répondant suivant:

Je dirais qu'au Québec, l'aide sociale et tous ces paramètres sont beaucoup plus renforcés. Le gouvernement du Québec est beaucoup plus accentué sur l'assistance des familles et l'aide des citoyens en général. C'est vraiment quelque chose qui est remarquable (Valeri).

3.3.3.4. Regroupement familial

Au niveau du Québec, le regroupement familial constitue un facteur d'attraction social et institutionnel important pour les enseignants camerounais migrants, dans la mesure où il facilite la réunification des proches et soutient l'installation des familles dans la province d'accueil. À l'échelle de Gatineau, cet attrait se renforce par la présence d'une communauté camerounaise (environ 2 000 personnes selon Statistique Canada 2024e) déjà bien établie, qui offre un environnement rassurant et des repères sociaux aux nouveaux arrivants. La possibilité de retrouver des proches, des amis ou des compatriotes dans la ville favorise ainsi l'intégration et consolide les liens communautaires.

Le choix de Gatineau est donc influencé par les recommandations de connaissances, de membres de familles ou de collègues déjà installés dans la région, ce qui crée une chaîne migratoire ayant un effet positif sur la décision d'immigration. Cette proximité à une communauté d'origine permet de maintenir un sentiment d'appartenance culturelle et facilite l'adaptation aux nouvelles conditions de vie. La possibilité d'échanger régulièrement avec des membres de la famille ou des compatriotes offre également un soutien psychologique et pratique essentiel dans le processus d'intégration. Pour mieux comprendre cette perception, il convient de citer les mots d'un enseignant interrogé :

La première raison, c'est que dans la ville de Gatineau, j'ai la possibilité de rencontrer mes compatriotes. Ce qu'on ne trouve pas dans beaucoup d'autres régions du Québec. Je suis sûr qu'à Gatineau, je peux continuer de vivre un peu comme je le fais au Cameroun, je peux appeler mon frère, je peux appeler ma sœur Camerounaise, on peut se parler, on peut se rendre

visite tout le temps si je suis en difficulté, je peux les appeler et juste avoir à force d'échanger avec eux, je peux trouver la solution à mon problème (Verron).

En outre, des organismes communautaires comme le Cercle solidaire des Bamboutos d'Ottawa-Gatineau (CSBOG), l'Association des Ressortissants Bafung d'Ottawa-Gatineau (ARBOG) regroupant les personnes venues du Cameroun jouent un rôle clé dans l'appui aux immigrants camerounais de la région d'Ottawa-Gatineau, en les aidant à naviguer dans les défis liés à l'installation, à l'emploi et à la vie sociale. Ces structures renforcent le tissu communautaire et offrent des ressources précieuses qui contribuent à un meilleur épanouissement des familles migrantes. Ainsi, le regroupement familial et la force des réseaux communautaires camerounais à Gatineau représentent des éléments sociaux cruciaux favorisant le choix de cette destination et garantissant une intégration réussie.

3.4. Tableau des facteurs de motivation de la migration vers le Québec (Gatineau) par répondants

Ce tableau présente de manière synthétisée les principales motivations exprimées par les enseignants camerounais immigrés à Gatineau (Québec), telles qu'identifiées dans les données de l'étude. Il regroupe les facteurs *push* (répulsifs du Cameroun) et *pull* (attractifs du Québec).

Tableau 4: Tableau de synthèse des motivations de la migration des répondants vers le Québec (Gatineau)

Répondants(es)	Facteurs de répulsion (<i>push</i>)	Facteurs d'attraction (<i>pull</i>)
Vincent	- Pauvreté - Faibles salaires - Obstacles rencontrés par les enseignants (conditions de travail) - Système éducatif inadéquat - Conflits - Corruption	- Manque du personnel enseignant dans les établissements scolaires du Québec - Perspective d'augmentation des salaires - Possibilités d'emploi - Développement personnel - Position stratégique de Gatineau - Accès à une éducation de qualité et à des perspectives de réussite sociale pour les enfants - Influence de la langue de communication

		- Regroupement familial
Valan	- Faibles salaires - Obstacles rencontrés par les enseignants (manque de reconnaissance professionnelle) - Corruption	- Perspectives d'augmentation des salaires - Amélioration du niveau de vie - Développement personnel - Position stratégique de Gatineau - Influence de la langue de communication - Processus et politique d'immigration
Verdun	- Manque de soins de santé - Faibles salaires - Obstacles rencontrés par les enseignants (effectifs pléthoriques, conditions de travail, manque de reconnaissance professionnelle) - Insécurité sociale	- Manque du personnel enseignant dans les établissements scolaires du Québec - Bonnes normes de protection sociale - Possibilités d'emploi - Développement personnel - Position stratégique de Gatineau - Accès à une éducation de qualité et à des perspectives de réussite sociale pour les enfants - Influence de la langue de communication - Processus et politique d'immigration
Vala	- Faibles salaires	- Processus et politique d'immigration - Accès à une éducation de qualité et à des perspectives de réussite sociale pour les enfants
Vance	- Faibles salaires - Soins médicaux médiocres - Insécurité sociale - Violation des droits de l'homme	- Amélioration du niveau de vie - Position stratégique de Gatineau - Regroupement familial - Processus et politique d'immigration
Valéri	- Pauvreté - Manque de soins de santé - Faibles salaires - problèmes rencontrés par les enseignants (conditions de travail) - Insécurité sociale - Violation des droits de l'homme	- Bonnes normes de protection sociale - Amélioration du niveau de vie - Position stratégique de Gatineau - Regroupement familial - Influence de la langue de communication - Démocratie - Sûreté et sécurité - Processus et politique d'immigration
Valère	- Manque de soins de santé - Obstacles rencontrés par les enseignants (lenteur administrative, conditions de travail, manque de reconnaissance) - Insécurité sociale	- Position stratégique de Gatineau - Meilleur système d'assurance maladie - Accès à une éducation de qualité et à des perspectives de réussite sociale pour les enfants - Influence de la langue de communication - sûreté et sécurité

	- Conflits - Corruption	- Processus et politique d'immigration
Valia	- Faibles salaires - Obstacles rencontrés par les enseignants (conditions de travail, manque de matériel didactique) - Insécurité sociale - Conflits - Corruption	- Influence de la langue de communication - Regroupement familial - Processus et politique d'immigration
Vana	- Faibles salaires - Obstacles rencontrés par les enseignants (manque de reconnaissance, conditions de travail) - Conflits	- Bonnes normes de protection sociale - Développement personnel - Position stratégique de Gatineau - Regroupement familial
Vania	- Faibles salaires - problèmes rencontrés par les enseignants (manque de reconnaissance, effectif pléthorique) - Conflits - Corruption	- Amélioration du niveau de vie - Position stratégique de Gatineau - Accès à une éducation de qualité et à des perspectives de réussite sociale pour les enfants - Influence de la langue de communication - Regroupement familial - Processus et politique d'immigration
Verron	- Faibles salaires - Obstacles rencontrés par les enseignants (conditions de travail, lenteur administrative, effectif pléthorique) - Soins médicaux médiocres - Corruption	- Amélioration du niveau de vie - Développement personnel - Position stratégique de Gatineau - Prestation de l'État-providence - Accès à une éducation de qualité et à des perspectives de réussite sociale pour les enfants - Influence de la langue de communication - Regroupement familial - Processus et politique d'immigration
Vale	- Pauvreté - Manque e soins de santé - Obstacles rencontrés par les enseignants (conditions de travail, lenteur administrative, effectif pléthorique)	- Possibilités d'emploi - Développement personnel - Meilleur système d'assurance maladie - Accès à une éducation de qualité et à des perspectives de réussite sociale pour les enfants - Influence de la langue de communication - Processus et politique d'immigration

Tableau 5: Synthèse des facteurs de répulsion et d'attraction évoqués par les enseignants interrogés.

Répondant(e)	Facteur de répulsion dominant	Facteur d'attraction dominant	Québec ou Gatineau
Vincent	Faibles salaires et conditions de travail	Faibles salaires et conditions de travail	Les deux
Les deux	Faibles salaires et manque de reconnaissance	Amélioration des salaires / développement personnel	Les deux
Verdun	Conditions de travail et manque de soins de santé	Protection sociale / emploi / éducation des enfants	Les deux
Vala	Faibles salaires	Politique et processus d'immigration / éducation des enfants	Québec
Vance	Faibles salaires et insécurité sociale	Amélioration du niveau de vie	Québec
Valeri	Pauvreté, insécurité sociale, manque de soins	Protection sociale / sécurité / regroupement familial	Québec
Valère	Manque de soins, lenteur administrative, conditions de travail	Assurance maladie / éducation des enfants / sécurité	Les deux
Valia	Faibles salaires et manque de matériel	Faibles salaires et manque de matériel	Québec
Vana	Faibles salaires et manque de reconnaissance	Protection sociale / développement personnel	Les deux
Verron	Faibles salaires et conditions de travail	Assurance maladie / éducation des enfants / regroupement familial	Les deux
Vale	Pauvreté, manque de soins et conditions de travail	Emploi / assurance maladie / éducation des enfants	Les deux

L'analyse globale du tableau montre que les facteurs de répulsion les plus récurrents sont d'abord les faibles salaires, ensuite les mauvaises conditions de travail, le manque de reconnaissance professionnelle, l'insécurité sociale, ainsi que les difficultés d'accès aux soins de santé. Ces éléments reviennent dans la majorité des discours et constituent les principales raisons qui poussent les enseignants à envisager la migration.

Du côté des facteurs d'attraction, les plus fréquents sont l'amélioration du niveau de vie, la possibilité d'obtenir de meilleurs salaires, le développement personnel, la protection sociale, le regroupement familial, ainsi que la sécurité et l'accès à une éducation de qualité pour les enfants. Ces éléments montrent que la migration est pensée avant tout comme une stratégie d'amélioration des conditions de vie et de sécurisation de l'avenir familial.

La distinction entre Québec et Gatineau mérite d'être plus nette. Le Québec renvoie surtout aux facteurs institutionnels et structurels, comme les politiques d'immigration, l'assurance maladie, la protection sociale et les possibilités d'emploi. Gatineau, pour sa part, ressort davantage comme un espace d'installation concret, associé à sa position stratégique, à la présence de réseaux familiaux ou communautaires, et à sa proximité culturelle et linguistique. Cette distinction permet de montrer que le Québec constitue le cadre d'attraction général, tandis que Gatineau apparaît comme le lieu d'ancrage privilégié dans le parcours migratoire des enseignants camerounais.

En bref, le tableau 4 présente de manière détaillée l'ensemble des facteurs de répulsion et d'attraction évoqués par les répondants. Il met en évidence la diversité des expériences migratoires et la récurrence de certaines raisons, sans toutefois les hiérarchiser. Le tableau 5, en revanche, constitue une synthèse analytique de ces données : il permet de dégager, pour chaque répondant, les facteurs dominants qui ont le plus pesé dans la décision migratoire. Sa valeur ajoutée réside donc dans la hiérarchisation des motifs et dans la mise en évidence des logiques principales de départ et d'attraction. Par ailleurs, la catégorie « Québec ou Gatineau » doit être comprise en distinguant la province du lieu d'installation : le Québec renvoie au cadre provincial d'attraction, d'accueil et aux dispositifs institutionnels qui l'accompagnent, tandis que Gatineau désigne

l'espace concret d'ancrage migratoire.

Tableau 6: Tableau statistique de synthèse des motivations de la migration des enseignants vers le Québec (Gatineau)

Facteurs invoqués par les participant-e-s	Pourcentage des répondants (%)
Démocratie	9%
Sûreté et sécurité	18%
Violation des droits de l'homme	18%
Bonnes normes de protection sociale	27%
Meilleur système d'assurance maladie	27%
Manque du personnel enseignant au Québec	36%
Conflits	45%
Corruption	45%
Pauvreté	54%
Manque de soins de santé / Soins médicaux médiocres	63%
Insécurité sociale	63%
Regroupement familial	63%
Processus et politique d'immigration	72%
Influence de la langue de communication	72%
Développement personnel	72%
Obstacles rencontrés par les enseignants (conditions de travail, reconnaissance, effectif pléthorique, matériel, lenteur administrative)	81%
Accès à une éducation de qualité et perspectives de réussite sociale pour les enfants	81%
Amélioration du niveau de vie	81%
Position stratégique de Gatineau	81%
Possibilités d'emploi	81%
Perspective d'augmentation des salaires	90%
Faibles salaires	100%

L'examen du tableau récapitulatif révèle sans doute que la migration des professeurs camerounais vers le Québec (Gatineau) est principalement influencée par des éléments de répulsion socio-économiques nettement présents, comme les faibles revenus, l'instabilité des conditions professionnelles, l'insécurité sociale, la carence en matière de santé. Ces facteurs affectent une large proportion des participants à l'étude. Pour ce qui est des facteurs d'attraction, ils mettent en évidence les aspirations à une meilleure qualité de vie, un revenu plus élevé, une sécurité renforcée et l'accès à des services publics de qualité y compris dans les domaines de l'éducation, de la santé, du soutien social et de la reconnaissance professionnelle. Cette combinaison de facteurs illustre globalement le fait migratoire observé, où la quête d'une promotion sociale pérenne, de sécurité et de stabilité joue un rôle central dans les choix migratoires. Cela permet de saisir quantitativement et clairement les principaux déterminants motivant la migration vers le Québec (Gatineau).

En définitive, ce chapitre a offert une analyse approfondie des diverses facettes qui caractérisent le trajet migratoire des enseignants camerounais qualifiés vers le Québec, en mettant l'accent particulier sur la situation de ceux qui résident à Gatineau. Il apparaît que la migration découle d'un ensemble de motivations personnelles, familiales et professionnelles, constamment ajustées en fonction du contexte d'accueil. Cette étude permet donc d'engager un débat détaillé sur l'interprétation globale de ces résultats, leur impact théorique et pratique, ainsi que sur les orientations possibles pour la recherche et les initiatives en termes d'accueil, d'intégration et de mobilité internationale des professionnels du secteur éducatif. Le prochain chapitre fournira donc une analyse des résultats en identifiant les principaux enseignements et implications pour le Canada, le Québec et le Cameroun.

3.5. Facteurs de « *push* » et « *pull* » d'après Urbański Mariusz, confrontés aux entretiens

Les données provenant des entretiens et le tableau des facteurs d'attraction (*pull*) et de répulsion (*push*) s'alignent généralement avec les tendances notées dans les publications récentes sur l'émigration des enseignants camerounais vers le Québec. Le tableau d'Urbański met en évidence

des éléments économiques importants comme la pauvreté, les bas salaires et l'absence de soins de santé primaires en tant que principaux facteurs de migration. Ces aspects sont largement corroborés par les déclarations des professeurs, qui soulignent également les conditions de travail ardues, la corruption et les troubles dans leur nation natale. Simultanément, les éléments d'attraction associés aux perspectives d'augmentation de salaire, aux opportunités d'emploi, à l'épanouissement personnel, aux services sociaux et à la qualité de vie fournie par Gatineau correspondent aux aspirations des migrants révélées lors des entretiens. Ils recherchent notamment un accès à une éducation de haut niveau pour leurs enfants et un cadre social plus sûr.

La réalité de Gatineau se reflète également dans la sphère politique, où les facteurs tels que la sécurité, la démocratie, la stabilité et les droits civils sont des attraits, tandis que la corruption, les conflits et une gouvernance défailante agissent comme des repoussoirs du Cameroun. Les entretiens offrent un éclairage plus précis, démontrant qu'en dépit de ces éléments encourageants, des obstacles tels que la bureaucratie lente, l'absence de reconnaissance professionnelle, le statut de suppléance prolongée et les entraves culturelles persistantes révèlent une disparité entre les anticipations initiales et la réalité concrète à Gatineau.

Par conséquent, l'analyse croisée des données d'Urbanski (2022) et des entretiens met en évidence un processus migratoire en deux temps. D'une part, les motivations initiales, notamment la recherche de meilleures conditions socioéconomiques, orientent la décision de migrer. D'autre part, une intégration réussie exige des ajustements, des adaptations et, parfois, des déceptions face aux réalités institutionnelles et culturelles du pays d'accueil. Il est primordial de maintenir un suivi constant et d'appliquer une stratégie unifiée qui associe la valorisation des compétences, l'aide à l'insertion socioprofessionnelle et la lutte contre les discriminations, afin de favoriser aux enseignants camerounais la réalisation complète de leurs ambitions de montée sociale et professionnelle au Québec. Néanmoins, plusieurs facteurs de notre tableau de terrain n'apparaissent pas dans la grille de Urbański (2022) et nous trouvons qu'ils peuvent enrichir un nouveau modèle adapté au cas des enseignants camerounais à Gatineau voir dans d'autres villes du Canada et du monde.

Tableau 7: Facteurs de répulsion et d'attraction spécifiques aux enseignants camerounais vers Gatineau pouvant compléter le modèle de Urbański (2022).

Domaine	Facteurs de répulsion (<i>push</i>)	Facteurs d'attraction (<i>pull</i>)
Économique / travail	- Conditions de travail difficiles (effectifs pléthoriques, surcharge, manque de matériel didactique) - Manque de reconnaissance professionnelle (dévalorisation du métier, peu de perspectives d'avancement) - Lenteur administrative dans la gestion de carrière (promotions, mutations) - Manque de personnel enseignant entraînant une surcharge structurelle	- Manque de personnel enseignant dans les établissements scolaires du Québec (opportunités de recrutement) - Processus et politiques d'immigration offrant des voies spécifiques pour les enseignants - Position stratégique de Gatineau sur le marché du travail (ville moyenne, proximité d'Ottawa, possibilités d'emplois des côtés deux)
Services sociaux / publics	- Système éducatif jugé inadéquat (qualité perçue comme insuffisante, programmes mal adaptés) - Manque ou médiocrité des soins de santé (faible accessibilité ou qualité) - Contexte scolaire marqué par des classes surchargées (effectifs pléthoriques)	- Accès à une éducation de qualité et à de meilleures perspectives de réussite sociale pour les enfants - Meilleur système d'assurance maladie - Prestations de l'État-providence (allocations, soutien familial, services sociaux) - Regroupement familial (famille déjà sur place, réseaux communautaires)
Politique / institutionnel	- Lenteur administrative générale (gestion publique, dossiers, procédures)	- Processus et politiques d'immigration perçus comme relativement accessibles et structurés
Culturel / linguistique / territorial		- Influence de la langue de communication (environnement majoritairement francophone, avec possibilité de bilinguisme)

3.6. Discussion des résultats au regards des hypothèses

Les résultats présentés dans ce chapitre permettent de nuancer, d'appuyer et d'enrichir les hypothèses formulées à partir du cadre théorique et des définitions des concepts de motivation à migrer, de facteurs de poussée et de facteurs d'attraction. De manière générale, les données de terrain confirment que la migration des enseignants camerounais vers le Québec, et plus particulièrement vers Gatineau, résulte d'un ensemble de facteurs combinés, où les dimensions professionnelles, économiques, politiques, sociales et familiales s'entrecroisent dans la décision migratoire. Toutefois, les entretiens montrent que certains facteurs reviennent avec beaucoup plus d'insistance que d'autres, ce qui permet de préciser la hiérarchie réelle des motivations.

D'abord, l'hypothèse selon laquelle les enseignants camerounais migrent pour des raisons professionnelles et économiques est fortement appuyée par les données. Les propos des participants révèlent que les faibles salaires, le manque de reconnaissance professionnelle, les conditions de travail difficiles et l'absence de perspectives de carrière constituent des facteurs de répulsion majeurs au Cameroun. En contrepartie, la possibilité d'obtenir de meilleurs salaires, des emplois plus stables, de meilleures conditions d'exercice et des occasions de développement professionnel au Québec apparaissent comme des facteurs d'attraction déterminants. Cette hypothèse est donc largement confirmée, mais les résultats montrent qu'elle doit être comprise non seulement en termes de gain économique, mais aussi comme une recherche de dignité professionnelle et de valorisation du métier d'enseignant.

L'hypothèse relative aux facteurs sociopolitiques est également validée par les récits recueillis. Les conflits, l'instabilité politique, la corruption, la mauvaise gouvernance et les violations des droits humains sont décrits comme des éléments qui fragilisent le quotidien des enseignants et réduisent leurs perspectives d'avenir au Cameroun. Ces facteurs ne poussent pas uniquement à quitter le

pays; ils renforcent aussi l'attrait d'un environnement perçu comme plus stable, plus démocratique et plus sécuritaire. Les résultats montrent ainsi que la migration n'est pas seulement une réponse à une contrainte économique, mais aussi une stratégie de protection face à un contexte politique vécu comme incertain ou oppressant.

L'hypothèse portant sur les motifs familiaux est également soutenue par les données, mais elle apparaît davantage comme une motivation transversale que comme un facteur isolé. Plusieurs enseignants évoquent le désir d'offrir de meilleures conditions de vie à leurs enfants, d'accéder à des services sociaux plus protecteurs et d'assurer la sécurité matérielle et sanitaire de leur famille. Le regroupement familial et la possibilité de reconstruire une vie plus stable dans le pays d'accueil renforcent cette logique. Les résultats suggèrent donc que la famille n'est pas seulement une raison de départ, mais aussi un horizon d'installation et de projection dans l'avenir.

Enfin, l'hypothèse liée à la culture francophone et aux politiques d'immigration favorables du Québec est confirmée, tout en étant précisée par les résultats. La langue commune facilite l'entrée dans le milieu d'accueil, mais elle ne suffit pas à elle seule à expliquer le choix migratoire. Les participants accordent aussi une grande importance à la politique d'immigration, aux possibilités de reconnaissance des qualifications, aux dispositifs d'intégration et aux opportunités concrètes d'emploi. Dans le cas de Gatineau, les résultats montrent en outre que l'attraction ne relève pas seulement du Québec en général, mais aussi de caractéristiques locales spécifiques, comme la position géographique stratégique de la ville, la présence de réseaux communautaires et la proximité de ressources d'insertion.

En somme, les résultats appuient globalement les hypothèses de départ, tout en montrant que la migration des enseignants camerounais vers Gatineau ne peut pas être réduite à une seule catégorie de facteurs. Elle s'explique plutôt par la combinaison de plusieurs dimensions dont l'importance varie selon les parcours individuels. Le terrain met ainsi en évidence une migration à la fois instrumentale, familiale et professionnelle, dans laquelle Gatineau apparaît non seulement comme

un espace de destination, mais aussi comme un lieu d'ancrage possible pour la reconstruction biographique et la réorientation de la trajectoire professionnelle.

CHAPITRE IV - Trajectoires d'adaptation, d'intégration professionnelle et discussion des résultats : enseignants camerounais à Gatineau face aux défis migratoires, stratégies et perspectives

Les discussions de terrain démontrent que l'intégration des enseignants camerounais à Gatineau s'inscrit dans un contexte migratoire marqué par des défis multiples liés à l'adaptation culturelle, sociale et professionnelle. Ces enseignants se retrouvent confrontés à un environnement radicalement différent de leur pays d'origine, tant sur le plan des normes culturelles que des pratiques éducatives et des exigences institutionnelles. Ces réalités imposent une double phase d'adaptation : assimilation des normes culturelles du Québec et ajustement aux contraintes du secteur de l'éducation.

Ce chapitre vise à éclairer les trajectoires d'adaptation et d'intégration de ces enseignants, en analysant leurs défis personnels, professionnels et familiaux, ainsi que les stratégies mises en œuvre pour assurer leur réussite au sein de la société et du système éducatif québécois. Il s'appuie également sur une comparaison avec les résultats de recherches scientifiques récentes, notamment les mécanismes d'intégration au Québec/Canada.

Pour structurer cette analyse, ce chapitre s'organise autour de quatre grands axes : nous explorons d'abord l'adaptation culturelle et sociale, mettant en lumière les perceptions, les réseaux de soutien et les défis quotidiens ; l'intégration professionnelle dans l'éducation fait ensuite l'objet d'une analyse approfondie des processus de reconnaissance, des obstacles et des niveaux de satisfaction ; une analyse croisée permet aussi de confronter motivations initiales et réalités vécues, en intégrant une comparaison des facteurs de migration selon Urbański Mariusz (2022) mentionnée ; enfin, le chapitre s'achève sur les perspectives, recommandations et limites, ouvrant la voie à de nouvelles recherches et actions.

4.1. Adaptation culturelle et sociale à Gatineau

4.1.1. Rapport à la culture québécoise : perceptions, décalages et apprentissages

L'examen des échanges avec les professeurs camerounais ayant migré à Gatineau souligne la pertinence du lien avec la culture québécoise dans leur processus d'intégration. Chacun aborde, avec des variations, l'écart entre le modèle social du Cameroun, généralement considéré comme plus communautaire et accessible dans les échanges de tous les jours, et la réalité québécoise, qualifiée de plus individualiste et discrète dans les rapports interpersonnels. Par exemple, au Cameroun, il est courant de saluer sans hésitation les passants dans la rue ou les voyageurs dans le bus, tandis qu'au Québec, un tel comportement est considéré comme atypique ou perturbant, pouvant créer une certaine distance ou un malentendu lors des premiers moments d'installation.

Ce choc culturel se reflète en particulier dans la gestion de la vie personnelle, l'expression des sentiments, la confiance en les institutions ou encore la façon de gérer les défis de l'hiver au Québec. Ces derniers imposent un mode de vie et des ajustements inédits pour les nouveaux venus. Certains participants signalent également que leur réserve, liée à un sens du respect dans la culture camerounaise, a parfois mené à des incompréhensions concernant leur intégration au sein des équipes scolaires québécoises. Pour Vana, en arrivant au Canada, son plus grand défi était de devoir être très communicative et expressive, alors qu'elle est de nature calme et réservée. Au Cameroun, ce profil était perçu positivement (respect, écoute, fiabilité), mais ici, le même comportement est interprété comme un manque de transparence ou d'ouverture. Lors d'un stage, son attitude posée et ses interventions rares, mais pertinentes ont conduit à la juger « pas culturellement prête » (Vana), uniquement parce qu'elle ne parlait pas assez, ce qui a eu des conséquences importantes pour elle.

De nombreux témoignages mettent l'accent sur la gentillesse et l'hospitalité des Québécois, indiquant que l'intégration devient plus aisée à mesure que la compréhension réciproque se développe, en particulier grâce à la familiarisation avec l'histoire locale et les interactions lors d'activités quotidiennes et scolaires. Selon une personne interviewée :

Comme je l'ai évoqué précédemment, j'ai eu beaucoup de chance à Gatineau d'avoir une forte communauté camerounaise. À mon arrivée à Gatineau, je ne connaissais personne. Mais, très rapidement j'ai constaté qu'il y avait une forte communauté camerounaise installée ici. Celle-ci a facilité mon intégration. Aussi, les Canadiens et les Québécois que j'ai rencontrés sur mon chemin ont beaucoup contribué à mon intégration. Car j'ai été adopté par plusieurs familles québécoises. C'est pour cela que mon intégration s'est faite ou alors se fait sans trop de difficultés (Verron).

Les recherches actuelles sur la migration qualifiée corroborent ces affirmations : l'intégration culturelle est identifiée comme un des enjeux primordiaux pour les travailleurs étrangers, qui sont confrontés à l'assimilation de nouveaux codes et à la gestion d'identités multiples (Musafiri 2025 ; Ouedraogo, 2023). Les recherches de Berry (2019) et Gravelle et Duchesne (2018) mettent particulièrement l'accent sur l'importance de la formation interculturelle, des réseaux communautaires, ainsi que la faculté des migrants à développer des stratégies de résilience et d'acculturation dans le pays hôte. En somme, la relation avec la culture québécoise, à travers ses perceptions, décalages et apprentissages, se révèle être un aspect clé du processus d'intégration des enseignants camerounais à Gatineau. Elle témoigne de l'adaptabilité, de la créativité et de l'importance cruciale des réseaux pour une migration réussie.

4.1.2. Stratégies d'adaptation et d'insertion sociale : démarches, ressources mobilisées, expériences individuelles

Les stratégies d'adaptation et d'insertion sociale mises en œuvre par les enseignants camerounais à Gatineau reposent sur une combinaison de ressources communautaires, institutionnelles et individuelles. Les données de terrain montrent d'abord que l'intégration se construit dans une logique d'observation, d'apprentissage progressif et d'ouverture à la culture québécoise. Vincent explique ainsi :

On va dire également qu'ici, on a retrouvé la communauté camerounaise où il y a le maintien des liens. Donc, les Camerounais et les autres nationalités ont tendance à se regrouper. Je suis également entré dans l'ambiance des associations camerounaises. Donc, on est plus proche des Camerounais que des autres. Mais, on va dire que le défi également, c'est d'apprendre. On apprend tous les jours. On apprend la culture québécoise. On apprend à manger des plats

québécois. On apprend les valeurs. Au fur et à mesure, on apprend à s'adapter aux valeurs, aux coutumes et à la culture québécoise en général (Vincent).

Ce témoignage illustre bien une adaptation graduelle, fondée à la fois sur le maintien des liens avec la communauté d'origine et sur l'appropriation progressive des normes du milieu d'accueil.

Les propos de Vala vont dans le même sens, en montrant que l'insertion passe aussi par la participation à des activités communautaires et scolaires :

Le réseau social, on a des activités. Au niveau des activités communautaires, il y a des centres communautaires. Lors des activités du quartier, on se retrouvait avec des personnes de différentes cultures, de différents pays et puis on échangeait. Il y a des activités. Il y a des activités des enfants pour entrer en communication avec les parents des élèves ou bien des enfants qui sont en train de faire la même activité que votre enfant. Il y a aussi au niveau scolaire, et puis au niveau de la communauté même, la communauté camerounaise ici au Canada (Vala).

Ce discours met en évidence l'importance des espaces de rencontre dans la création de liens sociaux et dans la construction d'un sentiment d'appartenance.

Ces constats empiriques peuvent être rapprochés des travaux de Demazière et Morrissette (2020), qui soulignent que l'adaptation culturelle est un processus progressif nécessitant du temps et une ouverture à la diversité. Ils rejoignent également Jabouin et Duchesne (2018), pour qui les communautés d'appartenance jouent un rôle déterminant dans l'insertion socioprofessionnelle des enseignants immigrants. Par ailleurs, le recours aux dispositifs institutionnels d'accompagnement, tels que le Service Intégration Travail Outaouais (SITO) ou le Carrefour jeunesse-emploi de l'Outaouais (CJEO), s'inscrit dans cette même dynamique d'ajustement, en facilitant la compréhension des attentes professionnelles et culturelles. En ce sens, Gallais (2020) montre que ces interventions contribuent à atténuer le choc culturel initial, tandis que Morrissette et Demazière (2018) ainsi que Robichaud et Hébert (2022) rappellent que l'engagement actif dans la communauté d'accueil demeure essentiel à une insertion socioprofessionnelle réussie.

4.1.3. Défis et opportunités quotidiens : situations vécues, ajustements et adaptations nécessaires

Concernant les opportunités et défis quotidiens pour l'adaptation sociale et culturelle des enseignants camerounais qualifiés immigrés à Gatineau, les témoignages révèlent une diversité de réalités et de stratégies adoptées pour surmonter les obstacles du quotidien. Un point commun se trouve dans le défi de jongler entre diverses normes sociales, notamment la transition d'une société camerounaise caractérisée par un profond esprit communautaire et une sociabilité naturelle, à une société québécoise où l'individualisme et la discrétion dominent les échanges. Un participant résume bien cette réalité lorsqu'il affirme que :

Ce que j'ai remarqué, le côté collectif que j'avais au Cameroun, c'est-à-dire avec le voisinage, avec les gens que tu rencontres, en route ; ici du coup il y a une rupture. Il y a plus l'individualité, c'est à quoi je n'étais pas habitué avant, je peux voir quelqu'un, je le salue même sans le connaître au Cameroun, mais ici ce n'est pas ça, c'est vraiment différent. Ici j'ai remarqué que le monde n'est pas obligé de saluer ou de savoir ce que tu fais, donc la vie privée est vraiment respectée ici (Verdun).

Cette discontinuité comportementale, démontrée par le fait que la salutation dans les espaces publics n'est pas toujours de mise et peut surprendre, demande aux éducateurs migrants un « apprentissage du contexte », nécessitant une observation minutieuse, de la persévérance et souvent une interrogation initiale sur l'interprétation des comportements locaux. Les témoignages indiquent que l'adaptation à ces normes sociales nécessite une remise en question et favorise chez les enseignants le développement d'une faculté d'ajustement essentielle axée sur l'écoute et la compréhension interculturelle.

Outre les spécificités relationnelles, le défi que pose le climat québécois avec l'arrivée de l'hiver et l'adaptation à un mode de vie différent est considérable. Souvent cité comme une source de désorientation, il exige des modifications tant matérielles que psychologiques. Devant ces défis, de nombreux professeurs puisent dans leur résilience, soulignent la capacité à surmonter les difficultés par le biais de la persévérance, de l'entraide communautaire et de l'appréciation du projet migratoire.

Le recours aux ressources institutionnelles (formation au Carrefour Jeunesse Emploi de l'Outaouais, programmes scolaires, soutien professionnel) et la participation à des activités associatives ou extrascolaires (sport, loisirs, interactions interculturelles) sont des approches clés pour surmonter le choc culturel et renforcer le sentiment d'appartenance. Ces occasions aident à lutter contre l'isolement et à établir de nouveaux repères, tout en stimulant la communication et l'engagement social, éléments cruciaux pour le bien-être et l'intégration durable.

L'examen comparatif des témoignages concorde avec les recherches récentes, qui soulignent que les enseignants migrants mettent progressivement en place de petits ajustements dans leur pratique quotidienne et leurs trajectoires personnelles afin de s'adapter aux exigences du nouvel environnement (Jabouin, 2025 ; Duchesne 2018). Les recherches de Niyubahwe et al. (2018), Berry (2005) et Mukamurera et al. (2013) soulignent l'importance d'un processus d'acculturation graduel, de la révision de l'identité et de l'engagement des réseaux professionnels et institutionnels pour le succès des parcours migratoires. En somme, la discussion démontre que la faculté à gérer les défis du quotidien et à exploiter les opportunités proposées par la société québécoise est proportionnelle à la volonté de s'adapter, d'apprendre et de requérir des ressources et des partenariats sociaux ou institutionnels. Ceci confirme ainsi la capacité d'intégration des enseignants camerounais à Gatineau.

4.1.4. Rôle des réseaux sociaux et communautaires : famille, diaspora, associations

L'analyse des résultats révèle explicitement que les réseaux sociaux et communautaires occupent une place prépondérante dans l'ajustement social et culturel des enseignants camerounais à Gatineau. Les témoignages recueillis démontrent que ces professeurs font principalement appel aux associations communautaires telles que la Famille Bafang du Canada, le Cercle solidaire des Bamboutos d'Ottawa-Gatineau (CSBOG), l'Association des Ressortissants Bafung d'Ottawa-Gatineau (ARBOG). Ces associations communautaires agissent comme des points névralgiques pour préserver leur identité culturelle et obtenir un soutien moral et pratique essentiel dans la région de la capitale nationale. D'après divers acteurs, ces réseaux procurent un sentiment d'appartenance

qui favorise leur insertion dans la société québécoise tout en les aidant à maintenir leur héritage culturel, surtout dans une situation où la plupart d'entre eux soulignent leur rapprochement croissant avec la communauté camerounaise sur place.

Des études récentes ont examiné ces dynamiques d'appui communautaire et social pour l'ajustement. Par exemple, Jabouin et Duchesne (2018) mettent en avant l'importance des réseaux communautaires et associatifs dans l'accomplissement des trajectoires migratoires, notamment pour les professionnels d'origine immigrée, en leur procurant un espace de soutien et d'interaction. Par ailleurs, Morrissette *et al.* (2018) soulignent que la préservation des liens avec la communauté d'origine, surtout à travers des associations, favorise non seulement l'adaptation, mais aussi la reconnaissance de l'identité culturelle dans le cadre québécois. À cet égard, un enseignant camerounais rencontré dans le cadre de cette recherche souligne:

Une fois à Gatineau, j'ai constaté que l'adaptation sociale et culturelle était un défi réel, parce que je ne comprenais pas le langage, l'accent utilisé. Il y a des termes que je ne parvenais pas à décortiquer. Mais par la suite, j'ai profité des ressources et des programmes qui ont été mis en place pour m'aider. J'ai décidé d'embrasser les québécois afin de mieux m'intégrer. J'ai rejoint des groupes de jeunes du milieu avec qui j'ai échangé, ils m'ont parlé de leur histoire, de leur culture et à travers cela, j'ai dû comprendre plusieurs choses du système québécois (Vania).

Des recherches (Gallais, 2020; Shoumarova et al. 2025) démontrent aussi l'importance des réseaux sociaux formels et informels pour surmonter le choc culturel, maîtriser la langue, saisir les normes sociales et professionnelles, tout en diminuant le sentiment d'isolement face aux enjeux de l'intégration. Ces réseaux fournissent un soutien stratégique en aidant à établir un espace qui est à la fois émotionnel et pratique, où les expériences partagées renforcent la solidarité au sein des groupes de migrants. La photo suivante provient d'une réunion ordinaire du CSBOG, à laquelle j'ai pu assister le 31 janvier 2026, qui était notamment consacré à l'accueil et à l'intégration des nouveaux arrivants parmi lesquels plusieurs enseignants. L'autorisation de présence et de prise de photo au CSBOG est dans l'annexe 7 de ce mémoire.



Figure 3: Réunion statutaire du CSBOG du mois de novembre à Gatineau (Ninlon, 2026/11/29)

4.2. Intégration professionnelle dans le secteur de l'éducation

4.2.1. Processus de reconnaissance des diplômes et compétences : procédures, obstacles, réussites

Au cours du processus de validation des diplômes et des compétences, il est clair que les professeurs camerounais à Gatineau rencontrent une multitude de démarches compliquées, d'entraves et de défis pour leur insertion professionnelle dans le milieu éducatif du Québec. Les récits témoignent que la première phase de leur trajectoire débute fréquemment par l'évaluation comparative des diplômes acquis à l'étranger, proposée par le MIFI du Québec. On considère souvent que cette approche favorise l'entrée sur le marché de l'emploi, mais elle n'est pas toujours reconnue comme équivalente aux diplômes québécois. Cela contraint les enseignants immigrants à entreprendre des démarches supplémentaires et parfois à reprendre partiellement leurs études ou stages pour répondre aux exigences du système éducatif. Selon une personne interviewée :

Quand je suis arrivé, deux semaines après j'ai commencé par la suppléance à travers la plateforme de suppléance qu'on appelle ScolaGo et, je me suis inscrit également pour faire le test de français pour l'enseignement. En avril 2024, je l'ai passé et j'ai réussi. Ce qui me donnait le droit au permis d'enseignement que j'ai eu en juin. Je fais aussi des cours à l'université pour compléter ma procédure (Vincent).

Le processus de reconnaissance des diplômes et des compétences constitue une étape déterminante dans le parcours professionnel des enseignants camerounais à Gatineau, mais il demeure marqué par plusieurs difficultés. Les données de terrain montrent que, pour certains participants, cette étape s'accompagne d'une certaine instabilité professionnelle et de démarches administratives exigeantes. Valeri souligne ainsi que :

Les aspects négatifs ou je dirais moins plaisants de mon immigration dans le secteur professionnel, c'est beaucoup plus parce qu'actuellement, je fais du remplacement. Ce n'est pas facile de quitter un établissement et un autre. Il y a beaucoup de détours à faire. Sur un emploi de temps qui n'est pas prêt à la veille, tu n'es pas sûr dans quel établissement tu vas aller. Au début j'ai rencontré aussi quelques difficultés avec l'évaluation comparative de mes diplômes (Valeri).

Ce témoignage met en évidence à la fois la précarité liée au remplacement et les obstacles initiaux associés à l'évaluation des diplômes obtenus à l'étranger.

Toutefois, les participants ne décrivent pas seulement des difficultés; ils montrent aussi qu'une certaine adaptation professionnelle est possible grâce aux échanges avec les collègues et à l'appui du milieu de travail. Vincent explique à ce sujet que :

Dans le milieu professionnel, forcément, il y a des contextes qui permettent de travailler ensemble. Par exemple, les enseignants du même cycle, on a des cadres de travail. On a des occasions pour travailler, par exemple, pour le même cycle pour pouvoir harmoniser les programmes, pour pouvoir trouver des solutions communes aux problèmes qu'on rencontre ensemble. Les enseignants du même département, on essaie d'échanger. Quand on rencontre une difficulté, on échange avec les autres pour le partage des documents et autres. Donc, on fournit des efforts quand même d'échanger, de communiquer avec les autres y compris l'administration de l'école pour trouver des solutions (Vincent).

Son propos montre que la collaboration professionnelle et le dialogue avec l'administration jouent un rôle important dans la sécurisation du parcours d'intégration.

Ces constats rejoignent les travaux de Larochelle-Audet et al. (2023) qui mettent en lumière la complexité des procédures d'équivalence, les attentes strictes liées à la période d'essai et la nécessité de s'approprier les spécificités administratives et culturelles du système éducatif

québécois. Pour surmonter ces obstacles, plusieurs enseignants camerounais mobilisent différentes stratégies, notamment la poursuite d'études pour ajuster ou bonifier leur formation, la participation à des séminaires de perfectionnement, l'intégration à des réseaux professionnels et communautaires, ainsi que le recours à des structures d'accompagnement comme le SITO. À cet égard, la poursuite d'études comme stratégie d'adaptation a été observée par Musafiri (2025) chez des immigrants issus de minorités visibles, ce qui permet d'éclairer, sans généralisation abusive, des démarches également repérables chez certains enseignants camerounais. Enfin, ces résultats confirment l'importance du soutien institutionnel et du mentorat dans la réduction des obstacles à l'insertion professionnelle, comme le soulignent Gravelle et Duchesne (2018).

4.3. Accès à l'emploi à Gatineau : modes d'embauche, soutien institutionnel, flexibilité du marché



Figure 4: Capture de la plateforme Scolago

Dans le cadre de l'insertion professionnelle des enseignants camerounais dans le domaine éducatif à Gatineau, on observe une variété de méthodes d'embauche et d'expériences. Celles-ci sont caractérisées à la fois par un accompagnement institutionnel et l'obligation de réaliser des adaptations spécifiques. Les personnes rencontrées soulignent le rôle crucial de la plateforme

ScolaGo⁵, qui est presque indispensable pour les remplacements et qui permet à de nombreux enseignants d'entamer rapidement une carrière professionnelle sur place. Pour eux, le processus s'organise en phases successives : enregistrement sur la plateforme, exécution de remplacements (généralement dans divers établissements), puis accès graduel à des remplacements de plus longue durée et, pour les cas bénéficiant d'un meilleur accompagnement, à des contrats d'un an. L'accompagnement institutionnel, comme la présence de mentors, l'orientation administrative au sein des conseils scolaires et la sollicitude de certains collègues, est considéré comme essentiel pour une insertion réussie. Les propos d'un enseignant interviewé vont dans ce sens :

Quand tu as un contrat dans un établissement ou dans une école, tu as le soutien de l'établissement, tu es bien accueilli, tu ne te sens pas seul déjà dans ton coin [...] il y a ce qu'on appelle les enseignants mentors. Ils sont là pour t'aider, ils viennent dans ta classe t'assister et, tu vas dans la leur selon tes disponibilités. Ils prennent le temps chaque fois pour faire le point quand ils viennent dans ta classe ou pas. Cela te permet d'être intégré progressivement et de voir comment ça se passe. C'est le soutien dont j'ai bénéficié (Verdun).

Selon les témoignages, les mécanismes de soutien tels que le mentorat, le jumelage, les programmes de francisation et les formations pédagogiques adaptées favorisent l'assimilation des normes professionnelles québécoises et la compréhension des exigences d'évaluation locale. Il est souvent noté que les exigences d'admissibilité à l'emploi, qui dépendent de la réussite à des tests de français ou d'étapes d'évaluation comparative des diplômes, peuvent engendrer des délais ou l'obligation d'effectuer une formation supplémentaire avant de pouvoir occuper un poste régulier.

Le manque d'enseignants crée de véritables opportunités pour les personnes fraîchement arrivées, facilitant une intégration rapide, bien que parfois instable, caractérisée par le changement fréquent d'établissement, l'accomplissement de missions temporaires et l'adaptabilité (intervenant suppléant,

⁵ Ci-haut nous avons inclus une capture d'écran de la plateforme Scolago, la plateforme technologique accessible à tout le personnel éducatif. Elle donne aux professeurs, secrétaires d'établissement scolaire et répartiteurs la possibilité de chercher des remplaçants et de soumettre des requêtes aux postulants disponibles. Elle offre aussi aux techniciens en service de garde et aux secrétaires d'écoles la possibilité de trouver des remplaçants. Ainsi, les suppléants et les remplaçants peuvent disposer d'un point focal pour coordonner leurs remplacements et leurs disponibilités (Centre de services scolaire des Draveurs, 2025).

technicien en éducation spécialisée, services de garde, tutorat virtuel) dans les écoles primaires et secondaires, les services de garde et même les établissements privés. En dépit de l'accueil chaleureux et des efforts d'intégration de l'équipe, certains soulignent des difficultés persistantes. Celles-ci incluent les défis liés à la sécurisation d'un poste durable, la nécessité d'acquérir des compétences tout en étant en poste, ainsi qu'une gestion parfois fluctuante des horaires ou des tâches lors des premières étapes du parcours.

Ces constats s'alignent avec plusieurs travaux de recherche qui mettent l'accent sur la valorisation des systèmes de soutien et d'aide institutionnelle (ACUFC, 2023 ; Morissette et al., 2020), l'importance cruciale des mentors et de la francisation, ainsi que la souplesse et les contraintes structurelles du système scolaire québécois face à l'arrivée massive d'enseignants formés à l'étranger (Larochelle- Audet et al., 2023 ; Niyubahwe et al., 2018).

4.3.1. Obstacles à l'insertion professionnelle : barrières institutionnelles, sociolinguistiques

L'insertion professionnelle des enseignants camerounais à Gatineau est marquée par plusieurs obstacles qui relèvent à la fois du cadre institutionnel et des réalités sociolinguistiques du milieu scolaire québécois. Sur le plan institutionnel, les démarches administratives liées à la reconnaissance des diplômes, à l'évaluation comparative des acquis, à l'obtention du permis d'enseignement et aux tests requis apparaissent comme des étapes longues, complexes et souvent éprouvantes. À cet égard, Vincent témoigne de la difficulté du parcours en expliquant :

Quand je suis arrivé, j'ai commencé par la suppléance à travers la plateforme de suppléance ScolaGo. Et, je me suis inscrit également pour faire le test de français pour l'enseignement. La préparation était intense et stressante. En avril 2024, je l'ai passé et j'ai réussi. Ce qui me donnait le droit au permis d'enseignement que j'ai eu en juin. Et en ce temps, j'ai eu un contrat de remplacement dans une école de mars jusqu'en juin (Vincent).

Son expérience montre que l'accès à un poste stable passe par une succession d'exigences administratives et linguistiques qui prolongent l'incertitude professionnelle.

Sur le plan sociolinguistique, plusieurs répondants évoquent les difficultés liées à l'accent québécois, aux codes de communication locaux et au sentiment d'être mis à distance dans les échanges quotidiens. Vala rapporte ainsi que :

La communication. Les Québécois, ils ont leur accent. La communication n'était pas facile avec l'accent déjà parce qu'on ne comprenait pas exactement le message qui était véhiculé au début. À plusieurs reprises, j'avais l'impression d'être à l'écart. Les élèves parfois manifestaient leur incompréhension ou des rires moqueurs après ma prononciation de certains mots (Vala).

Ce témoignage révèle que l'intégration professionnelle ne dépend pas seulement des qualifications formelles, mais aussi de la capacité à s'ajuster à des normes interactionnelles parfois perçues comme excluantes. Ces constats convergent avec les travaux de l'ACUFC (2023) et de Larochelle-Audet et al. (2023), qui insistent sur la complexité des procédures de reconnaissance des acquis et sur les exigences additionnelles imposées aux personnes formées à l'étranger. Ils rejoignent également Niyubahwe et al. (2014, 2018), ainsi que Jezak et Veronis (2024), qui montrent que les obstacles culturels et linguistiques peuvent freiner l'intégration durable dans le milieu éducatif québécois. L'expérience des enseignants camerounais à Gatineau illustre bien que l'insertion professionnelle demeure un processus à la fois administratif, relationnel et symbolique, dans lequel la reconnaissance officielle des compétences ne suffit pas toujours à garantir une pleine appartenance au milieu scolaire.

4.3.2. Satisfaction vis-à-vis du parcours professionnel : témoignages, attentes et réajustements

En examinant les résultats liés à la satisfaction et l'insatisfaction dans leur parcours professionnel, les déclarations des enseignants mettent en évidence un éventail varié d'émotions et de désirs, exposant tant des modifications individuelles que des tendances organisationnelles dans le domaine de l'éducation au Québec. Pour beaucoup, le processus d'insertion professionnelle a donné lieu à une évaluation nuancée de la facilité d'accès aux premiers postes, notamment par le biais du soutien

et de l'encadrement institutionnel via des plateformes telles que ScolaGo et des programmes de mentorat. L'identification rapide des qualifications par certaines commissions scolaires (Centre de services scolaire des Portages de l'Outaouais, Centre de services scolaire des Draveurs, Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées) et l'accessibilité de programmes de formation continue sont mises en avant comme éléments de satisfaction, tout comme la réception positive par certains collègues et responsables.

Toutefois, ce sentiment de contentement est atténué par la rencontre continue de défis. Les formateurs évoquent notamment l'insatisfaction liée à la précarité du déplacement entre différents établissements, les délais ou les difficultés pour obtenir un poste permanent, l'obligation de continuer leur formation pour confirmer leur statut, ainsi que la gestion de l'incertitude professionnelle. Quelques individus signalent des problèmes de reconnaissance complète de leur parcours passé et éprouvent un sentiment de longue attente avant d'aboutir à une véritable stabilité dans leur carrière. Un autre enseignant, installé à Gatineau depuis quelques années, décrit ainsi sa situation :

Je dirais à ce jour, je ne suis pas profondément intégré dans le système éducatif. Quand je dis profondément intégré, peut-être avoir un poste. Oui, je n'ai pas un poste. Je travaille dans un autre domaine, bien que j'aie toujours un pied dans l'enseignement. J'ai constaté qu'à Gatineau, il n'est pas aussi évident d'avoir un poste. Je cherche toujours à avoir les documents nécessaires (Vance).

Parfois, ces difficultés suscitent un désir de révision du projet migratoire. Plusieurs personnes ont évoqué l'idée de changer de carrière ou de reprendre leurs études pour diversifier leurs perspectives professionnelles. Les propos d'un enseignant interviewé vont dans ce sens: «je voulais changer de profession dans les années qui suivaient en reprenant de nouvelles études. Ce qui fait que c'est aussi l'une de mes motivations majeures » (Valan).

Concernant les attentes, beaucoup insistent sur le souhait d'une reconnaissance progressive de l'expérience internationale, de conditions d'emploi plus stable et d'un accès simplifié aux postes permanents. On attend aussi un soutien à l'intégration, que ce soit à travers le mentorat, l'accompagnement pédagogique ou une meilleure accessibilité aux réseaux professionnels et

communautaires locaux. Un petit nombre se dit très satisfait, mettant en avant la promptitude de l'intégration, l'hospitalité et le soutien personnel, ainsi que l'accès à des opportunités d'amélioration personnalisées. Ce sentiment est particulièrement bien exprimé par un participant qui déclare:

Le Québec reconnaît la formation des enseignants étrangers. Les enseignants s'intègrent plus facilement au Québec. Dès l'étranger, dès son pays, on peut commencer la procédure de reconnaissance des compétences pour la terminer au Québec. C'est une très bonne motivation donc, mon intégration professionnelle à Gatineau s'est très bien passée. Pas de grandes difficultés, quelques petits défis, mais c'est quand même allé vite (Vincent).

De nombreuses recherches mettent en évidence le besoin d'un soutien structurel accru pour prévenir l'abandon et la perte de motivation, tout en mettant en avant l'importance de la variété des trajectoires et des profils (Jezak et Veronis, 2024 ; ACUFC, 2023 ; Niyubahwe *et al.*, 2018). La réalisation de succès professionnel et l'adaptation des attentes reposent donc sur une combinaison de ressources individuelles, d'adaptabilité institutionnelle et de mécanismes d'intégration appropriés à la situation.

4.4. Analyse croisée des résultats, bilan personnel et perspectives d'avenir

4.4.1. Évaluation des conditions de vie actuelles au Québec : logement, services publics, sentiment de sécurité et bien-être

Selon les témoignages rassemblés, l'examen de la situation de vie actuelle des enseignants camerounais immigrés à Gatineau révèle des parcours nuancés. En ce qui concerne l'habitat, la plupart des personnes soulignent la stabilité résidentielle obtenue après une période d'établissement souvent marquée par des défis à surmonter pour trouver un logement à un prix raisonnable et convenable, particulièrement à cause des exigences des bailleurs ou d'une compréhension initiale insuffisante du marché. Les propos de cet enseignant confirment cela:

Pour l'instant, je n'ai pas le projet de déménager de Gatineau. J'ai eu quelques difficultés au début pour trouver un logement viable, mais, avec le soutien des amis, le problème a été

résolu. Mes attentes sont en train d'être comblées. Tant que mes attentes sont comblées, je ne sais pas pourquoi je devrais déménager. Pour l'instant, Gatineau me satisfait (Vincent).

Cette situation reflète les informations régionales qui indiquent un accès limité au logement pour les personnes nouvellement arrivées, souvent face à des obstacles invisibles et à une insuffisance de logements adaptés ou familiaux, comme le montre bien Gatineau.

En ce qui concerne l'accès aux services publics, le jugement global est favorable : les personnes interrogées mettent en avant la qualité et l'accessibilité du système de soins, même s'ils notent que les délais d'attente aux urgences peuvent être parfois longs. Parmi les bénéfices notables, on mentionne l'accès rapide aux soins, la protection des enfants et la qualité et la gratuité de certains services éducatifs. La plupart des participants soulignent le caractère convivial de leur cadre de vie, la faible incidence de la criminalité et l'aménagement urbain de Gatineau, propice à la sérénité et au bien-être familial, ce qui renforcent ce sentiment d'efficacité par une perception généralisée de sécurité. Nous pouvons prendre à témoin les paroles de ce répondant :

Comme aspect positif, je dirais que mes enfants sont épanouis. Le système de santé me donne une certaine assurance pour ma famille malgré tout. Le système éducatif également me fait voir que les enfants auront cette culture, ils vont gagner de cette culture éducative de qualité. Ils seront mis à l'abri de la misère qui sévit dans mon pays, le Cameroun. Et je pense que l'avenir de mes enfants est radieux et prometteur. La sécurité aussi est un bon point (Vana).

Le sentiment de bien-être peut différer en fonction des expériences et des objectifs personnels : quelques-uns parlent d'un sentiment d'épanouissement et d'avancement social, grâce à la sécurité procurée par le Québec et l'opportunité d'offrir une éducation de qualité à leurs enfants, alors que d'autres soulèvent des préoccupations principalement liées à la distance familiale, à la lourdeur fiscale jugée élevée, aux conditions climatiques (froid) et au stress professionnel. En dépit de ces obstacles, la plupart des individus affichent un objectif de stabilité durable à Gatineau. Ils soulignent les progrès réalisés comparativement à leur situation au Cameroun, leur évolution personnelle et professionnelle, ainsi que leur volonté de participer activement à la communauté locale. Pour plusieurs personnes rencontrées, cette expérience se traduit concrètement par un avis positif comme l'explique cet interviewé :

Mon expérience de façon globale et positive. Elle est positive malgré les défis, moi je ne regrette pas mon choix. J'ai les raisons que j'ai évoquées tantôt, je ne vais pas revenir sur ces raisons-là. Parce que le Québec Gatineau m'a offert une sorte de stabilité que je n'avais pas forcément au Cameroun (Verdun).

Ces conclusions s'alignent avec des recherches récentes (SHERPA, 2021 ; ville de Québec, 2024 ; ACUFC, 2023) qui mettent l'accent sur l'importance de l'habitat, la nécessité d'un accès équitable aux services publics, et le rapport direct entre sécurité, qualité de vie et parcours migratoire réussi pour les immigrants établis au Québec.

4.4.2. Décalages et/ou convergences entre motivations initiales et réalités connues (incluant tableau d'opérationnalisation du concept de motivation)

Les résultats indiquent d'abord une convergence marquée entre les motivations premières des enseignants et certaines expériences vécues à Gatineau, surtout en ce qui concerne les motivations extrinsèques et situationnelles. Nombreux sont ceux qui arrivent en espérant un meilleur salaire, une plus grande stabilité des conditions de travail, un système éducatif organisé et des perspectives de reconnaissance dans leur profession. Plusieurs d'entre eux cherchent effectivement à accéder rapidement à des remplacements, à de contrats longue durée ou à des soutiens institutionnels (mentorat, formations qualifiantes, services d'aide à l'emploi, programmes de francisation) qui confirment ces attentes de progression professionnelle et d'ascension dans leur carrière.

Concernant les motivations intrinsèques (aspiration à contribuer à l'éducation, quête d'épanouissement personnel), les témoignages révèlent également un point de convergence : les intervenants mettent en avant la gratification qu'ils retirent du travail avec des élèves, de leur participation au développement cognitif, langagier ou social des enfants, et de la découverte de nouvelles approches pédagogiques, ce qui accentue le sens attribué à leur trajectoire migratoire. Ce sentiment est particulièrement explicite dans le témoignage suivant :

La seconde raison pour laquelle le bilan pour moi est positif c'est une croissance personnelle et professionnelle. Par exemple, j'ai appris des nouvelles approches pédagogiques que je ne connaissais pas. Il y a des méthodes que j'ai appris que je n'avais jamais entendu parler étant

au Cameroun. En plus, j'ai aussi élargi mon réseau de connaissances et j'ai gagné en assurance parce que quand vous entrez ici au Québec et vous faites une maîtrise qualifiante en enseignement je crois que cela montre que tu as les capacités (Verdun).

Cependant, ces similarités cohabitent avec des écarts notables, en particulier en ce qui concerne les motivations dispositionnelles et situationnelles. Les aspirations personnelles et les objectifs de vie comme le désir de créer une atmosphère conviviale ou d'être spontanément perçu comme sérieux et réservé entrent en conflit avec une culture plus centrée sur l'individu, des normes d'interaction distinctes et parfois des préjugés interprétables comme un déficit de préparation culturelle ou de compatibilité avec les attentes.

D'une part, l'influence des réseaux de pairs et les opportunités offertes par Gatineau se confirment, notamment à travers l'importance des groupes camerounais, des églises, des centres communautaires et des réseaux professionnels, qui facilitent l'obtention d'un emploi et contribuent à rompre l'isolement. On peut évoquer ici le cas des associations dénommées Communauté camerounaise d'Ottawa-Gatineau (COCACO), CSBOG qui proposent une aide gratuite aux nouveaux arrivants grâce à des programmes d'établissement sur mesure, des ateliers de langue, du mentorat professionnel et des activités culturelles, l'encadrement et l'orientation des nouveaux arrivants ; des centres communautaires tels que Tremplin des lecteurs ou divers organismes d'intégration à Gatineau ; sans oublier des réseaux professionnels non officiels favorisant l'accès aux postes d'enseignant et le partage d'expériences (COCACO, 2025; Tremplin des lecteurs, 2025).

Cependant, la réalité vécue met aussi en lumière des contraintes inattendues : bureaucratie lente, statut prolongé de suppléant, besoin de reprendre des études ou de réussir des tests linguistiques, mobilité entre divers établissements ou encore expériences variées de racisme et d'écart communicatif. Comme l'exprime un des interviewés :

Je peux quand même dire qu'il y a quelques personnes qui trainent avec eux quelques stéréotypes un peu discrets du racisme, ça se remarque, il ne faut pas qu'on se mente. Il y a quand même des gens qui sont confrontés peut-être proche de moi, peut-être pas moi directement, mais des gens qui sont confrontés directement à des élans un peu stéréotypés de racisme et, cela entraîne la méfiance (Verdun).

Ces facteurs montrent que la motivation de départ est généralement toujours confirmée en ce qui concerne les aspects de sûreté, d'avancement professionnel et de qualité des services publics. Cependant, elle doit être révisée face à des réalités plus complexes, où l'intégration professionnelle et sociale se développe peu à peu grâce à d'importants efforts d'adaptation culturelle, des tactiques détournées et un investissement significatif dans les réseaux locaux et diasporiques.

4.5. Perspectives professionnelles et familiales : ambitions, stabilité recherchée, mobilité interne ou internationale

Les enseignants camerounais à Gatineau aspirent à une stabilité pérenne dans leur vie professionnelle et familiale, tout en demeurant vigilants face aux possibilités d'évolution et aux enjeux de la mobilité interne ou internationale. D'après les témoignages, beaucoup de personnes souhaitent s'établir professionnellement au Québec en visant la naturalisation, la poursuite d'initiatives académiques, et une participation active au système éducatif local. Les raisons principales pour lesquelles beaucoup choisissent de rester à Gatineau incluent l'importance du niveau de vie stable, la présence d'emplois sûrs et le bien-être des enfants dans un cadre social apprécié.

Toutefois, la quête de stabilité est parfois entravée par des obstacles récurrents : problèmes pour obtenir un emploi stable, tensions et stress professionnels, ou sentiment de solitude familiale en raison de l'éloignement des êtres chers restés au Cameroun. De nombreux enseignants mentionnent l'idée de mobilité, soit pour explorer des perspectives de carrière dans d'autres provinces du Canada (Alberta, Manitoba) soit à plus long terme pour revenir au Cameroun et participer au progrès éducatif local en mettant à profit les compétences apprises au Québec. Certains expriment également des aspirations à mettre en place des structures de soutien pour les nouveaux venus ou à s'impliquer dans des organisations communautaires.

Dans un contexte familial, ils envisagent l'avenir en termes de réussite éducative des enfants et d'intégration, d'accès à des logements abordables et de préservation d'une vie sociale épanouissante dans la région de Gatineau. Certaines personnes interrogées déclarent vouloir rester « définitivement » à Gatineau si les conditions de travail leur permettent de s'installer complètement. Comme le souligne une des personnes interviewées « présentement, si je trouvais un emploi à Gatineau, je m'y installerais définitivement. C'est le facteur emploi qui est fondamental pour ma stabilisation ici » (Valan, 2025). Tandis que d'autres demeurent flexibles et ouvertes aux changements en fonction du bien-être familial et des perspectives d'évolution : « on va voir si on reste définitivement ou si on va ailleurs pour que chacun de nous puisse vraiment se sentir épanoui » (Vana).

Ces trajectoires et ambitions rejoignent les analyses récentes (Niyubahwe, 2025; Laroche, 2025) sur le projet migratoire des travailleurs qualifiés au Québec, qui mettent en lumière la tension entre désir d'ancrage local et flexibilité migratoire, valorisation des acquis et espoir d'une mobilité ascendante ou d'un retour stratégique vers le pays d'origine. La possibilité de jouer un rôle de « pont » entre le Cameroun et le Québec, notamment par l'accompagnement de nouveaux enseignants ou la transmission d'expériences, structure aussi plusieurs ambitions à moyen ou long terme.

4.6. Aspirations à long terme : volonté de retour au pays, maintien au Québec, projet de mobilité transnationale

Les objectifs à long terme des professeurs qualifiés camerounais résidant à Gatineau se centrent sur trois axes principaux : le désir de s'implanter durablement au Québec, une éventuelle ambition de mobilité interne ou internationale, et l'idée d'un retour dans leur pays d'origine à moyen ou long terme.

Les témoignages collectés indiquent que, pour une majorité d'enseignants, la stabilité professionnelle et familiale souhaitée à Gatineau implique l'accès à un emploi permanent, le développement social, le bien-être des enfants ainsi qu'une intégration durable au sein de la société

québécoise. Ainsi, 67% des répondants expriment la volonté de s'établir de manière pérenne à Gatineau, motivés par l'obtention d'un emploi stable, la réussite scolaire de leurs enfants et la stabilisation de leur situation résidentielle, en cohérence avec leur évaluation globalement favorable de la qualité de vie locale.

Toutefois, une partie des participants manifeste une certaine souplesse à envisager la mobilité, que ce soit vers d'autres régions du Québec ou du Canada, ou encore un retour éventuel au Cameroun à moyen ou long terme. À cet égard, 33% des répondants mentionnent des projets de mobilité interne ou de retour, souvent associés au désir de contribuer au système éducatif d'origine, de soutenir leurs proches ou de réaliser des projets personnels et professionnels transnationaux. Dans les propos suivants, ce répondant nous confirme ses intentions:

Resté définitivement à Gatineau, je dirais non. Parce que je regarde à l'âge de la vieillesse. Ce ne sera pas facile de rester peut-être à Gatineau ou encore au Canada. Donc j'envisage plus tard retourner dans mon pays d'origine et aider le système là-bas et profiter de ma retraite (Vance).

Ce projet de retour est habituellement lié à des aspirations de participer au progrès du système éducatif camerounais grâce aux compétences acquises, ou encore à des préoccupations concernant la retraite, le soutien à des proches, ou l'accomplissement de projets d'affaires et sociaux dans le pays d'origine. D'autres objectifs impliquent plus spécifiquement une mobilité à l'échelle internationale : poursuite d'études ou de carrières dans d'autres régions, missions à l'étranger ou création d'un rôle de « passerelle » entre le Cameroun et le Québec grâce au transfert de compétences, à la formation ou au soutien des futurs enseignants migrants. Les dires de cette personne interviewée confirment cela:

Mon projet d'avenir ici c'est que je compte m'établir ici durement, continuer mes études comme je le fais et puis faire de la recherche en éducation si les conditions me le permettent. Aussi, contribuer naturellement et activement à la société québécoise. Un de mes plus grands rêves aussi c'est ma volonté de servir de pont entre le Cameroun et Gatineau parce que j'aimerais un jour aider les autres enseignants africains, camerounais à mieux comprendre la réalité de l'immigration professionnelle parce que c'est un défi, il faut mettre son expérience au service des autres. Et pourquoi pas créer une structure d'accompagnement spécifique parce que ce que ce que j'ai appris ici il faut que d'autres en bénéficient. Donc il faut créer ce pont

pour que tout le monde puisse donc profiter de l'expérience (Verdun).

La récente littérature sur l'immigration des enseignants africains qualifiés au Québec évoque une multitude de scénarios futurs, mettant en relief la tension entre la stabilisation locale, l'adaptabilité professionnelle et les mouvements transnationaux (Schlobach, 2022 ; Jezak et Veronis, 2024). Les recherches sur les trajectoires migratoires mettent particulièrement en évidence l'importance des réseaux, le rôle des mécanismes de mobilité ou de formation continue, ainsi que la persistance d'un lien fort avec le pays natal, en dépit d'une installation durable au Québec. En ce qui concerne le Cameroun, cette relation est en voie d'institutionnalisation progressive : mise en place au sein du Ministère des Relations extérieures (MINREX) d'une division dédiée aux Camerounais de l'étranger, développement du programme « Gestion des Camerounais de l'étranger » depuis 2014 et, plus récemment, initiation d'une stratégie nationale pour la mobilisation de la diaspora (2025-2027) en collaboration avec l'OIM. Le site du Haut-commissariat du Cameroun au Canada souligne également l'existence d'une diaspora organisée en diverses associations et considérée comme un intervenant susceptible de participer au développement socio-économique du pays (Diaspora for Development, 2024; Investir au Cameroun, 2025; Ntjenjom Mbohou, 2023; Ministère des Relations extérieures du Cameroun, 2025; Haut-commissariat de la République du Cameroun au Canada, 2025).

4.7. Identification des leviers d'intégration et des zones de vulnérabilité dans le parcours

Les leviers d'intégration identifiés dans le parcours des enseignants camerounais à Gatineau comprennent d'abord le soutien important des réseaux communautaires et diasporiques, notamment par les associations camerounaises et les regroupements communautaires qui facilitent le maintien du lien culturel tout en offrant un espace d'entraide sociale. De plus, les dispositifs de mentorat, les formations qualifiantes, la francisation gratuite et les plates-formes de suppléances (comme Scolago) jouent un rôle crucial en permettant une intégration progressive tant sur le plan professionnel que social. La capacité des enseignants à adopter une posture d'apprentissage culturel,

par l'observation, la patience et l'adaptation aux codes sociaux québécois constituent aussi un levier essentiel. Enfin, la possibilité d'accéder à un emploi stable via des contrats à long terme ou le renouvellement de suppléances renforce la confiance et la sécurité professionnelle des migrants, tout en leur permettant de s'épanouir dans une mission éducative.

Parallèlement, le parcours d'intégration comporte des zones de vulnérabilité marquées. Le choc culturel reste un défi majeur, notamment face aux différences dans les modes de communication, l'individualisme prégnant et les normes sociales, provoquant parfois isolement et malentendus. Sur le plan professionnel, la lenteur des procédures administratives, le statut précaire souvent vécu dans les postes de suppléance prolongée, les exigences de formation locale supplémentaire, ainsi que la contrainte de mobilité entre plusieurs établissements, constituent des obstacles importants à une intégration complète. S'y ajoute la présence discrète de stéréotypes ou de microdiscriminations qui peuvent affecter le moral et le sentiment d'appartenance. Enfin, le manque de réseaux familiaux sur place ou la séparation des proches amplifie le sentiment de solitude, posant aussi un enjeu psychologique dans le parcours migratoire.

Ces dimensions révèlent que l'intégration des enseignants camerounais est un processus, à la fois soutenu par des ressources communautaires et institutionnelles, mais aussi fragilisées par des obstacles culturels, professionnels et personnels qui nécessitent une attention continue pour améliorer la réussite sociale, professionnelle et culturelle de ces individus à Gatineau.

En somme, le chapitre IV a éclairé les parcours d'adaptation et d'intégration professionnelle des enseignants camerounais à Gatineau, mettant en lumière un processus entre les défis structurels et les tactiques résilientes. L'examen croisé des témoignages, enrichi grâce à la grille *push and pull* d'Urbański et étoffé par des facteurs propres au milieu (comme l'emplacement stratégique de Gatineau, les défis professionnels spécifiques aux enseignants et les leviers communautaires), révèle que l'intégration réussie dépend d'une synergie entre les réseaux diasporiques, les dispositifs institutionnels tels que ScolaGo et le mentorat, ainsi qu'une approche d'apprentissage culturel évolutif. Si les facteurs établis tels que : appui communautaire, possibilité de travail et qualité de

vie ressentie instaurent une base solide, les zones de précarité persistante telle le choc culturel, l'instabilité des suppléances, les microdiscriminations mettent en évidence le besoin d'ajustement des politiques pour une intégration plus juste. Ces conclusions ajoutent à l'étude sur la migration qualifiée en précisant le modèle push-pull pour les professionnels de l'éducation au Cameroun, en Afrique, tout en englobant des aspects territoriaux (Gatineau comme une ville moyenne frontalière) et sociolinguistiques (bilinguisme francophone). D'un point de vue pratique, ils plaident pour une amélioration des politiques d'accueil au Québec : simplification des processus de reconnaissance des diplômes, instauration d'un mentorat systématique et mise en place d'une formation interculturelle bilatérale pour les équipes locales et les migrants.

Conclusion

La migration des enseignants camerounais vers le Québec, en particulier Gatineau, a révélé un déplacement de personnel hautement qualifié qui redessine à la fois les parcours individuels et les interactions éducatives entre le Nord et le Sud. Basée sur la théorie des facteurs de répulsion et d'attraction, l'analyse a démontré que ces trajectoires se fondent sur un mélange étroit de contraintes structurelles au Cameroun et d'ambitions pour une vie meilleure. D'une part, il y a les contraintes telles que les rémunérations modestes, la surcharge professionnelle, l'instabilité dans l'emploi, les insuffisances en matière de santé et de protection sociale et, d'autre part, des ambitions pour une vie meilleure, la sécurité, la valorisation professionnelle et des perspectives éducatives pour leurs enfants au Québec. Gatineau se présente donc comme une région particulièrement séduisante, à l'intersection d'une stratégie québécoise de recrutement de travailleurs qualifiés francophones, d'un manque durable d'enseignants et d'un cadre urbain bilingue où la communauté camerounaise est devenue remarquable.

Dans cette perspective, notre recherche visait à répondre à la question suivante : quelles sont les principales motivations qui sous-tendent la décision de migration des enseignants camerounais vers le Québec, et comment vivent-ils leur expérience professionnelle et d'intégration dans ce nouveau contexte ? Plusieurs hypothèses orientaient notre démarche. L'hypothèse 1 posait que les enseignants camerounais sont motivés par les meilleures opportunités d'emploi et conditions de travail au Québec (salaires, avantages sociaux, perspectives de carrière) confirmée par 100% des répondants citant les faibles salaires camerounais et 90% l'augmentation de revenus. L'hypothèse 2 évoquait les facteurs politiques (instabilité, conflits) présente chez 43% des participants. L'hypothèse 3 soulignait les raisons familiales, validée par 81% mentionnant l'éducation des enfants. Enfin, l'hypothèse 4 identifiait la culture francophone et les politiques d'immigration favorables du Québec, corroborée par 72% de nos répondants.

Les résultats révèlent que la décision de migration découle principalement de considérations économiques et professionnelles en lien direct avec la recherche d'une meilleure qualité de vie.

Ainsi, 100% des 12 répondants mentionnent les faibles salaires au Cameroun comme élément central de répulsion, tandis que 90% soulignent la perspective d'une augmentation de leurs revenus. De plus, 81% mettent en avant les possibilités d'emploi dans l'éducation à Gatineau, confirmant le rôle des opportunités professionnelles. Cependant, cette mobilité est aussi influencée par des motivations familiales et personnelles, 81% citant l'accès à une éducation de qualité pour leurs enfants et le même pourcentage l'amélioration du niveau de vie. Le tableau 6 de synthèse des motivations souligne une hiérarchie où la misère, l'insécurité sociale et les défis du système éducatif camerounais reflètent l'attrait d'un État-providence soutenant et d'un marché du travail dynamique au Québec. Cette observation améliore le modèle d'Urbaski (2022) en intégrant des aspects territoriaux, sociolinguistiques et professionnels spécifiques aux enseignants.

Toutefois, l'examen des parcours d'immigration révèle que la réussite du projet migratoire ne se limite pas à l'obtention d'un premier emploi, même si celle-ci est facilitée par des mesures telles que ScolaGo ou les services d'intégration régionaux. Ces professeurs en provenance du Cameroun doivent gérer une multitude d'obstacles administratifs tels que la complexité des procédures de validation des diplômes, la bureaucratie lente, les exigences de formation supplémentaire qui prolongent souvent les périodes d'intérim instable et retardent l'accès aux postes plus pérennes. Ces défis, déjà identifiés chez d'autres professeurs formés à l'étranger au Québec, revêtent une dimension particulière pour les participants de cette recherche. Ceux-ci doivent à la fois s'adapter à un nouveau cadre juridique, répondre à des attentes professionnelles variées et adopter des méthodes pédagogiques parfois très différentes de celles connues au Cameroun.

Dans une perspective socioculturelle, l'étude souligne un processus d'adaptation lié à la navigation d'un choc culturel significatif, notamment en ce qui concerne l'individualisme ressenti, les conventions de communication et les standards relationnels au sein de la société québécoise. Les entretiens indiquent que cette adaptation nécessite une étape d'observation, de remise en cause et de négociation identitaire, durant laquelle les enseignants apprennent à gérer des malentendus et, des microdiscriminations. Cette dynamique fait écho aux travaux récents de Michaud (2019) sur le « choc culturel professionnel » que subissent les enseignants immigrants au Québec, où l'écart entre

leur image de l'enseignant et de l'élève (culture d'origine vs culture québécoise) requiert une transformation des perceptions et la création d'une culture tertiaire d'adaptation. Elle concorde aussi avec les recherches de Niyubahwe et al. (2018) ainsi que de Mukamurera (2020) qui mettent en lumière les microdiscriminations et les attentes distinctes imposées aux enseignants formés à l'étranger. Comme le soulignent Abu-Rayya et al. (2023) dans leur modèle d'acculturation motivationnelle, l'accent sur la résilience au sein des réseaux diasporiques et la faculté d'apprendre activement les normes relationnelles québécoises deviennent alors des éléments clés pour établir un sentiment d'appartenance pérenne. Les réseaux communautaires et diasporiques semblent constituer des outils clés pour cette intégration. Les organisations camerounaises, et les lieux communautaires ont une importance cruciale en matière d'accès à l'information, de logements, d'emplois, de première nécessité, mais également pour le soutien affectif et le maintien des repères identitaires. Ces réseaux viennent en complément, et parfois en substitution, des mécanismes institutionnels d'assistance, proposant des modalités de soutien qui aident à se repérer dans un paysage administratif et culturel nouveau et parfois déconcertant. Ce constat s'aligne avec les recherches de Niyubahwe et al. (2018) concernant l'intégration des enseignants formés à l'étranger au Québec, mettant en évidence l'importance des réseaux communautaires comme éléments de maintien et d'accomplissement professionnel, en plus des mesures institutionnelles (mentorat et formation continue). Elle rejoint également les études de Michaud (2019) et Mukamurera (2020) concernant les enseignants d'origine immigrée francophone. Ces travaux documentent comment les associations ethniques et les groupes religieux pallient les insuffisances des procédures de recrutement scolaire en fournissant un accompagnement pratique (accès à l'information, premiers postes) et symbolique (préservation de l'identité). Néanmoins, notre recherche enrichit le corpus de littérature en démontrant, spécifiquement pour les enseignants camerounais à Gatineau, la substitution partielle des réseaux diasporiques aux systèmes publics (SITO, Accueil-Parrainage Outaouais), surtout dans une ville de taille moyenne où les ressources institutionnelles sont moins concentrées que dans les grandes métropoles.

L'étude éclaire également un décalage constant entre les aspirations et la réalité dans le milieu professionnel. Bien que l'accès à des remplacements et certaines formations qualifiantes réponde partiellement aux attentes de départ, la précarité due à la suppléance prolongée, les mouvements d'un établissement à l'autre et l'impression d'être constamment jugé entravent le sentiment de stabilité et de valorisation. Les témoignages de préjugés ou d'incompréhensions soulignent que l'intégration repose non seulement sur les initiatives des migrants, mais également sur la capacité des établissements scolaires à ajuster leurs méthodes d'accueil, de tutorat et d'éducation interculturelle. Cette observation s'inscrit dans la continuité des travaux de Niyubahwe et al. (2018) et de Morrissette et al. (2016), qui montrent que l'intégration des enseignants formés à l'étranger au Québec dépend autant des dispositifs d'accompagnement (mentorat, formation continue) que de l'accueil institutionnel dans les écoles, souvent insuffisante face aux attentes différenciées et aux micro-agressions raciales ou culturelles.

Les plans et initiatives à long terme des enseignants couvrent plusieurs horizons temporels. 67% des répondants souhaitent s'établir de manière pérenne à Gatineau, motivés par l'acquisition d'un emploi stable, le succès éducatif des enfants et la stabilisation du logement, en cohérence avec leur évaluation globalement favorable de la qualité de vie locale alors que 33% des répondants envisagent quant à eux une mobilité interne vers d'autres régions du Canada ou un retour éventuel au Cameroun à moyen ou long terme. Elles sont motivées par l'envie de contribuer au système éducatif d'origine, d'apporter du soutien à leurs proches ou de réaliser des projets entrepreneuriaux et sociaux. Quoi qu'il en soit, l'idée d'assumer un rôle de « pont » entre les deux pays en partageant des expériences, en encadrant de nouveaux arrivants ou en prenant part à des projets éducatifs internationaux semble se dessiner comme une perspective structurante.

Sur le plan théorique et empirique, cette recherche aide à peaufiner l'utilisation du modèle *push-pull* pour les migrations des travailleurs qualifiés camerounais dans le contexte de la ville de Gatineau. D'un point de vue théorique, elle démontre que les facteurs économiques, politiques et sociaux doivent être reliés à des aspects professionnels, territoriaux et diasporiques particuliers. Sur le plan empirique, les données recueillies auprès des enseignants camerounais à Gatineau

illustrent concrètement comment le contexte bilingue de la région, la pénurie spécifique d'enseignants et les réseaux communautaires camerounais modulent l'application du modèle classique, enrichissant ainsi son pouvoir explicatif pour ce type de migration qualifiée localisée. Le cas de Gatineau met en évidence l'importance de voir les villes de taille moyenne comme des points névralgiques de l'expérience migratoire, plutôt que comme de simples confins des grandes villes. Les études confirment aussi l'importance de relier l'examen des politiques d'immigration sélective à celui des pratiques au niveau social (réseaux, mécanismes de soutien, interactions quotidiennes) qui matérialisent ou entravent les promesses liées à la mobilité des travailleurs qualifiés.

Outre la présentation des parcours migratoires, notre recherche apporte de nombreuses contributions à la littérature concernant les migrations qualifiées et les diasporas africaines au Québec. Premièrement, elle fournit une documentation détaillée sur un cas encore largement négligé : celui des enseignants camerounais établis dans une ville de taille moyenne comme Gatineau. Deuxièmement, elle illustre comment le contexte bilingue et la proximité d'Ottawa influencent les opportunités, les perceptions et les parcours professionnels. À cet égard, l'étude qualitative apporte une contribution importante dans la compréhension des vécus des enseignants camerounais, en abordant trois aspects souvent examinés indépendamment : les motifs de départ, les conditions d'intégration initiale (administrative et professionnelle) et les parcours d'adaptation socioculturelle et identitaire à moyen terme. Les récits soulignent la différence entre les attentes du projet migratoire (sécurité, valorisation, mobilité sociale) et les vérités marquées par l'instabilité de l'emploi précaire, la lenteur des processus de reconnaissance des diplômes, les petites discriminations et les défis d'assimilation des normes relationnelles québécoises. Cette focalisation sur le contraste entre les aspirations et la réalité constitue une contribution analytique significative, qui offre la possibilité de transcender les discours simplistes autour du succès ou de l'échec migratoire.

Au regard des résultats de cette recherche, les limites méthodologiques de notre étude de cas doivent être reconnues explicitement. Elles ne constituent pas des faiblesses, mais des pistes

précieuses de recherche à explorer, comparer et approfondir pour enrichir la compréhension du phénomène migratoire des enseignants camerounais. La première tient à la taille et à la composition de l'échantillon : même s'il est diversifié (âge, sexe, trajectoires professionnelles), il reste restreint (12 personnes) et centré sur des enseignants installés à Gatineau, souvent déjà engagés dans des réseaux communautaires ou institutionnels. Cela peut conduire à sous-représenter les situations d'isolement, les parcours interrompus ou les expériences plus marginalisées (enseignants ayant quitté la profession et à la recherche dans nouveau boulot dans un autre domaine, personnes en situation administrative précaire, sans emploi, etc.).

En second lieu, l'angle choisi axé sur les enseignants camerounais ne permet pas de faire une comparaison systématique de leurs parcours avec ceux d'autres groupes d'enseignants migrants dans la ville de Gatineau (Maghreb, autres pays d'Afrique subsaharienne, Amérique latine, Europe de l'Est). Ainsi, les analyses comparatives sont principalement indirectes, basées sur la littérature plutôt que sur des données de terrain multigroupes. Ceci restreint la capacité à identifier ce qui est spécifiquement lié au contexte camerounais et ce qui est plutôt lié à la situation des enseignants formés hors du Québec. En troisième lieu, la recherche se focalise principalement sur la phase initiale d'établissement et les premières années d'intégration tant sur le plan professionnel que social. Les trajectoires de longue durée, évolution de carrière dans le système éducatif du Québec, accès à des postes de leadership, reconversions professionnelles, projets de retour au pays sont principalement examinées à travers les projections et les aspirations plutôt que par l'étude des parcours stabilisés sur une période de 10 à 15 ans. Cette période restreint la possibilité d'évaluer les impacts à long terme de la migration sur les parcours professionnels et familiaux.

De futures recherches pourraient établir une comparaison systématique entre les parcours des enseignants du Cameroun dans la ville de Gatineau et ceux d'enseignants provenant du Maghreb, d'autres nations d'Afrique subsaharienne ou d'Amérique latine, en suivant un protocole méthodologique identique. Ceci faciliterait la distinction entre les éléments propres à la situation du Cameroun (conflits, bilinguisme, relations historiques avec le Québec) et ceux qui concernent des tendances plus larges dans l'intégration des enseignants formés à l'étranger. Une autre approche

serait de réaliser des études longitudinales en suivant un groupe constant d'enseignants sur une durée prolongée (10 à 15 ans), afin d'observer les évolutions telles que les avancements, les postes de leadership, la spécialisation et les changements de carrière. Cela donnerait un éclairage plus précis sur les conditions de la réussite à long terme, ainsi que sur les manifestations de stagnation, de désillusion ou de retour au pays.

Notre travail se concentre essentiellement sur les motivations des enseignants ; il soulève, sans les aborder spécifiquement, des interrogations relatives à l'influence de leur présence sur les établissements scolaires et les élèves. De futures études pourraient examiner comment les chefs d'établissement, les enseignants et les élèves perçoivent l'arrivée de ces professeurs, et dans quelle mesure ils favorisent l'inclusion, la réussite éducative et la diversité des modèles d'identité. Le concept d'assumer un rôle de « lien » via l'échange de connaissances, les initiatives pédagogiques internationales, les retours temporaires ou en ligne représente une voie particulièrement encourageante. Des recherches ultérieures pourraient porter sur les actions spécifiques mises en œuvre par des professeurs camerounais à Gatineau en faveur d'écoles, d'institutions universitaires ou d'organisations éducatives au, dans le but d'évaluer plus précisément le potentiel de co-développement éducatif.

Enfin, une recherche pourrait être réalisée au Cameroun pour examiner les conséquences socio-économiques de la migration de ces enseignants, en analysant tant les impacts négatifs immédiats que les bénéfices potentiels à long terme. Pour une évaluation précise des répercussions négatives, il faudrait déterminer l'étendue et la localisation des manques d'enseignants dans les institutions publiques. Cela impliquerait de combiner les statistiques officielles du ministère de l'Éducation secondaire (MINESEC) concernant les démissions et le personnel enseignant avec des enquêtes de terrain menées auprès des responsables d'écoles et des inspecteurs académiques. Ceci permettrait d'évaluer les retards dans l'implémentation des programmes, la surcharge de travail des enseignants en place, le déclin des performances aux examens et la détérioration de la qualité pédagogique dans les régions les plus touchées.

En somme, cette étude incite à envisager la migration des enseignants camerounais non seulement comme un exode de compétence humaine, mais aussi comme une source potentielle pour diverses formes d'échange, de savoirs, de co-formation et de co-développement éducatif entre le Cameroun et le Québec. En exposant les motivations, les défis, les approches et les ambitions de ces experts, ce mémoire de maîtrise favorise une compréhension plus fine des migrations qualifiées en provenance du Cameroun en Outaouais. Elle offre également des pistes et des orientations pour l'élaboration de politiques qui, au-delà du simple processus de recrutement, viseraient à valoriser entièrement l'apport des diasporas dans la métamorphose des systèmes éducatifs, tant localement qu'à l'international.

Bibliographie

- Abdi Mahamoud, A. (2017). *La migration internationale des citoyens qualifiés : La problématique de la fuite des cerveaux* [Université d'Ottawa].
<https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/36560/1/ABDI%20MAHMOUD%2c%20Abo%20kor%2020175.pdf>
- Abdourhaman, I. (2024). L'émigration d'enseignant.es camerounais.es au Canada : motivations, stratégies et effets. *Formation et profession*, 32(3), 1-4.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18162/fp.2024.a332>
- Abu-Rayya, H., Berry, J. W., Lepshokova, Z., Alnunu, M., et Grigoryev, D. (2023). Basic values as a motivational framework relating individual values with acculturation strategies among Arab immigrants and refugees across different settlement contexts. *Frontiers in Psychology*, 14, 1094193. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1094193>
- Accès Canada. (2024). *Visas de résident permanent /2023 : Le Cameroun parmi les cinq premiers pays de provenance en matière d'immigration vers le Québec*.
<https://m.accescanada.com/fr/nouvelles/2076-visas-de-resident-permanent-2023-le-cameroun-parmi-les-cinq-premiers-pays-de-provenance-en-matiere-dimmigration-vers-le-quebec.html>
- Ache, A. I. (2016). *The impact of migration and brain drain in Cameroon* [Master's thesis, Tallinn University of Technology]. Tallinn University of Technology.
<https://digikogu.taltech.ee/en/Download/1f2aff28-2115-4200-ae7c-88f059e805ab>
- Actualités Afrique Cœur. (2025). *Crise des enseignants au Cameroun : un avenir incertain*
<https://africacoeurnews.com/2025/02/03/crise-des-enseignants-au-cameroun-un-avenir-incertain>
- ActuCameroun. (2024). *Rentrée scolaire 2024-2025 : le gouvernement met en place un dispositif sécuritaire renforcé*. <https://actucameroun.com/2024/09/06/rentree-scolaire-2024-2025-le-gouvernement-met-en-place-un-dispositif-securitaire-renforce/>
- ACUFC. (2023). *Intégration et rétention du nouveau personnel enseignant formé à l'étranger*. Association des Collèges et Universités de la Francophonie Canadienne. https://acufc.ca/wp-content/uploads/2023/03/Integration-et-retention-du-nouveau-personnel-enseignant-forme-a-letranger_VF.pdf

- Adeleke, A., et Yemisi, O. (2023). *Seeking prosperity on the move: African Union, migration and development in Africa*. <https://fassjassr.com.ng/index.php/assr/article/view/103/93>
- Agence du revenu du Canada. (2025). *Allocation canadienne pour enfants (ACE)*. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations-enfants-familles/allocation-canadienne-enfants.html>
- Alpes, M. J. (2011). *Bushfalling: How young Cameroonians dare to migrate* [Thèse de doctorat non publiée, Vrije Universiteit Amsterdam]. <https://research.vu.nl/ws/portalfiles/portal/42133993/Alpes%20PhD.pdf>
- Alpes, M. J. (2013). *Migration brokerage, illegality, and the state in Anglophone Cameroon* (DIIS Working Paper 2013:07). Danish Institute for International Studies. https://pure.diis.dk/ws/portalfiles/portal/56036/WP_2013_07_Jill_Alpes_web.pdf
- Antonina, L. et Pécoud, A. (2016). Une analyse du discours international sur la « fuite des cerveaux ». Un consensus en trompe-l'œil. *Cahiers d'études africaines* <https://doi.org/10.4000/etudesafriaines.17637>
- Anzueto, M.-A. (2018). Le Canada face aux migrants d'Amérique centrale. *Policy Options*. <https://policyoptions.irpp.org/fr/2018/08/le-canada-face-aux-migrants-damerique-centrale/>
- Archambault, H., de Moissac, D., et Tempier, R. (2024). Stratégies d'intégration et de support en santé mentale des immigrants francophones au Canada anglais. *Minorités linguistiques et société*, (23). <https://doi.org/10.7202/1114158ar>
- Areepattamannil, S. et Freeman, J. G. (2008). Academic Achievement, Academic Self-Concept, and Academic Motivation of Immigrant Adolescents in the Greater Toronto Area Secondary Schools. *Journal of Advanced Academics*, 19(4), 700-743. <https://doi.org/10.4219/jaa-2008-831>
- Arsenault, S., Martins Borges, L., Prévost, C., Beaudoin Julien, A.-A. et Lacoste, R. (2020). Interactions et trajectoires d'insertion des immigrants dans les régions du Québec. *Alterstice*, 9(1), 13-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1075247ar>
- Assemblée nationale du Québec. (2025). *Conférence de presse de M. Jean-François Roberge, ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration – Planification de l'immigration permanente et temporaire 2026-2029*. <https://www.assnat.qc.ca/fr/actualites-salle-presse/conferences-points-presse/ConferencePointPresse-101839.html>

- Atak, I., Nakache, D. et Crépeau F. (2009). *Les migrations internationales contemporaines*. Presses de l'Université de Montréal. <http://www.library.yorku.ca/e/resolve/id/2534381>
- Atangana Ondo, H. (2018). *Les migrations des Camerounais : Les causes et les destinations* https://www.researchgate.net/publication/329339720_Les_migrations_des_camerounais_les_causes_et_les_destinations
- Atangana-Abe, J., et Ka, M. (2016). L'intégration des élèves nouveaux arrivants d'origine africaine dans les écoles de la division scolaire franco-manitobaine. *Alterstice*, 6(1), 77–89. <https://doi.org/10.7202/1038281ar>
- Auger, S. (2025). Les élèves issus de l'immigration réussissent mieux qu'avant par rapport aux autres. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2025-02-14/rapport-d-une-chaire-de-recherche/les-eleves-issus-de-l-immigration-reussissent-mieux-qu-avant-par-rapport-aux-autres.php>
- Awasom, N. F. (2002). Negotiating Federalism: How Ready Were Cameroonians before the February 1961 United Nations Plebiscites? *Canadian Journal of African Studies / Revue canadienne des études africaines*, 36, 425 - 459.
- Balla, M. (2024). La réflexivité en recherche : Une posture contre la neutralité épistémologique. *Anthropen : Bulletin d'anthropologie sociale, Articles*, 1. <https://revues.ulaval.ca/ojs/index.php/anthropen/article/view/52673>
- Bandura, A. (2003). Théorie sociocognitive pour le changement personnel et social par les médias. Dans A. Singhal, M. Cody, E. Rogers et M. et Sabido (dir.), *Entertainment-Education and Social Change* (p. 97-118). <https://doi.org/10.4324/9781410609595-11>
- Belkhodja, C., & Deshayes, T. (2021). Partir pour le Canada : observations de la 12e édition de Destination Canada Forum Mobilité. *Francophonies d'Amérique*, (52), 59–84. <https://doi.org/10.7202/1082862ar>
- Belkhodja, C. et Vatz Laaroussi, M. I. (2012). *Immigration hors des grands centres : enjeux, politiques et pratiques dans cinq États fédéraux : Australie, Belgique, Canada, Espagne, Suisse*. L'Harmattan.
- Belporo, L. C. (2020). Le Cameroun peut s'inspirer du modus vivendi entre Québec et Ottawa. *Policy Options*. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/december-2020/le-cameroun-peut-sinspirer-du-modus-vivendi-entre-quebec-et-ottawa/>

- Berry, J. W. (2019). *Acculturation: A personal journey across cultures*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108589666>
- Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 697–712. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013>
- Bhagwati, J. et Hamada, K. (1974, 1974/01/01/). The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment: A theoretical analysis. *Journal of Development Economics*, 1(1), 19-42. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0304-3878\(74\)90020-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0304-3878(74)90020-0)
- Bibliothèque du Parlement. (2020). *Introduction à la politique d'immigration*. https://lop.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/fr_CA/ResearchPublications/20200E
- Bilal, K. et Mariusz, U. (2021). Approaches to understanding migration: A multi-country analysis of the push and pull migration trend. *Economics & Sociology*, 14(4), article. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2021/14-4/14>
- Black Loyalist Héritage Centre. (2025). *La guerre d'indépendance américaine* <https://blackloyalist.com/about/>
- Boily, A. La fédéralisation de l'immigration au Canada Mireille Paquet Presse de l'Université de Montréal, Politique Mondiale Montréal, 2016, 304 pages. *Canadian Journal of Political Science*, 51(1), 186-187. <https://doi.org/10.1017/S0008423918000082>
- Boudarbat, B., et Connolly, M. (2022). L'immigration et le marché du travail au Québec : Entre les besoins de court terme et une vraie intégration en emploi. Dans M. Joanis (Éd.), *Le Québec économique 10 : Compétences et transformation du marché du travail* (pp. 415–428). CIRANO. <https://doi.org/10.54932/AOBZ9489>
- Boyd, M. (2018). Immigration and Canada. Dans C. Menjivar, M. Ruiz, & I. Ness (Eds.), *The Oxford handbook of migration crises* (pp. 1–22). Oxford University Press.
- Canada Emploi et immigration, C. (1992). *Loi canadienne sur l'immigration = Canada's Immigration Law* ([Éd. rev.]e éd.). Affaires publiques, Emploi et immigration Canada.
- Canada visa. (2025). *Immigration Québec : À propos du portail Arrima*. <https://www.canadavisa.com/fr/arrima-portal-quebec-immigration.html>
- Carling, J. et and Collins, F. (2018, 2018/04/26). Aspiration, desire and drivers of migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(6), 909-926. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1384134>

CÉGEP-Héritage. (2025). *Formation continue*. <https://www.cegep-heritage.qc.ca/conted/fr/>

Cercle Solidaire Des Bamboutos d'Ottawa-Gatineau (CSBOG). (2025). *Cercle Solidaire Des Bamboutos*. <https://opengovca.com/quebec-business/1170554100>

Chaire pour le développement de la recherche sur la culture d'expression française en Amérique du Nord. (2016). *Histoire du français au Québec : La Nouvelle-France (1534-1760) : L'implantation du français au Canada : Colonie du Canada*. https://axl.cefan.ulaval.ca/francophonie/HISTfrQC_s1_Nlle-France.htm

Chaloff, J., et Lemaître, G. (2009). *Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : Une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE*. OCDE. <https://doi.org/10.1787/225488071868>

Champagne, S. R. (2024, 8 octobre). Québec limite par pays un programme d'immigration permanente. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/821401/quebec-limite-pays-programme-immigration-permanente>

Chantale, D. (2021). *Le territoire transfrontalier : lieu stratégique et pôle majeur d'attraction des immigrants*. Observatoire du développement de l'Outaouais. <https://odooutaouais.ca/projets-majeurs/situationfrontalieres-de-loutaouais/>

Chevrier, S. (2015). La gestion prend-elle les cultures au sérieux ? *Le Débat*, 185(3), 147. <https://doi.org/10.3917/deba.185.0147>

Chicha M-T. et Charest, E. (2008). *L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux*. IRPP.

Chouinard, M., & Pelletier, L. (1983). Aperçu historique de la politique d'immigration canadienne. *Cahiers québécois de démographie*, 12(2), 201–206. <https://doi.org/10.7202/600505ar>

COCACO. (2025). *Accueil des nouveaux arrivants*. <https://camerooncommunityog.com/nouveaux-arrivants/>

Communauté métropolitaine de Montréal. (2019). *L'immigration internationale, un moteur démographique majeur pour le Grand Montréal*. Perspective Grand Montréal <https://cmm.qc.ca>

Corbo, C., Montreuil, S., Berthiaume, G. et Bibliothèque et Archives nationales du Québec. (2014). *Histoires d'immigrations au Québec*. Presses de l'Université du Québec ; Bibliothèque et Archives nationales Québec.

- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2^e éd.). Sage Publications, Inc. Thousand Oaks, CA, États-Unis.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Sage Publications. Thousand Oaks, CA, États-Unis.
- Creswell, J. W., et Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (4^e éd.). SAGE Publications, Inc. Thousand Oaks, CA, États-Unis.
- Czaika, M., & Vothknecht, M. (2012). *Migration as cause and consequence of aspirations*. IMI Working Papers, No. 57. <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:52980d8c-0435-4d5c-9951-9ad4eb73e268>
- Daniel, D. (2003). Une autre nation d'immigrants : La politique d'immigration du Canada au XX^e siècle. *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 77(1), 33–46. <https://doi.org/10.3917/ving.077.0033>
- Dauphin, A. (2021). *Bilan de la réinstallation des réfugiés syriens à Gatineau*. https://www.researchgate.net/publication/362404565_Bilan_de_la_reinstallation_des_refugies_syriens_a_Gatineau
- Dauphin, A. et Veronis, L. (2020). Expériences de réinstallation des réfugiés syriens à Gatineau au Québec. *Revue européenne des migrations internationales*, 36, 185 - 209. <https://doi.org/10.4000/remi.15190>
- De Haas, H. (2010). Migration and Development: A Theoretical Perspective¹. *International Migration Review*, 44(1), 227-264. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2009.00804.x>
- De Haas, H., et Natter, K. (2015). *Les déterminants des politiques migratoires : l'orientation politique des gouvernements est-elle importante ?* Institut international des migrations, 2015. <https://www.migrationinstitute.org/publications/international-migration-trends-determinants-and-policy-effects>
- De Haas, H. (2021). A theory of migration: the aspirations-capabilities framework. *Comp Migr Stud*, 9(1), 8. <https://doi.org/10.1186/s40878-020-00210-4>
- De Haas, H. (2024). *Changing the migration narrative: On the power of discourse, propaganda and truth distortion*. University of Amsterdam. <https://www.iss.nl/en/media/2024-06-pacesimi-181-wp-n3dehaasfinal>
- De Jong, G. F., et Fawcett, J. T. (1981). Motivations for migration: An assessment and a value-expectancy research model. In G. F. De Jong et R. W. Gardner (Eds.), *Migration decision*

making: Multidisciplinary approaches to microlevel studies in developed and developing countries (pp. 13–58). Pergamon Press. New York, NY, États-Unis.

- De Sherbinin, A., Grace, K., McDermid, S., van der Geest, K., Puma, M. J., et Bell, A. (2022). Migration theory in climate mobility research. *Frontiers in Climate*, 4, 882343. <https://doi.org/10.3389/fclim.2022.882343>
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Demazière, D., et Morrissette, J. (2020). Les enseignants migrants à l'épreuve d'une « autre » école. Dans B. Garnier, J.-L. Derouet, & R. Malet (dir.), *Sociétés inclusives et reconnaissance des diversités : Le nouveau défi des politiques d'éducation* (pp. 219–233). Presses universitaires de Rennes. <https://doi.org/10.4000/books.pur.151395>
- Désilets, G. (2019). Mobilité et modes de vie des travailleurs temporaires qualifiés. Les migrants middling à Montréal. *Diversité urbaine*, 19, 11-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1065118ar>
- Desjardins, J. (2024). 7 prestations destinées aux familles ou nouveaux parents au Québec en 2025. <https://www.narcity.com/fr/prestations-credits-familles-nouveaux-parents-revenu-quebec-2025>
- DesRochers, R. (2025). *Recrutement des enseignants 2025: enjeux, stratégies et relais durable* <https://www.emploisenenseignement.com/fr/tendances/14/technologies/851/recrutement-des-enseignants-2025-enjeux-strategies-et-relais-durable>
- Diaspora for Development. (2024). *Mapping de l'engagement de la diaspora Cameroun*. https://diasporafordevelopment.eu/wp-content/uploads/2024/05/CF_Cameroon_FR-v.2.pdf
- Dion-Viens, D. (2025). *Écoles publiques: la pénurie de personnel s'aggrave. La proportion de postes vacants est plus élevée qu'à pareille date l'an dernier*. <https://www.journaldequebec.com/2025/01/24/ecoles-publiques--la-penurie-de-personnel-saggrave>
- Diop, D. (2008). Émigration africaine en Amérique du Nord : L'exemple canadien, un cas à part. *Hommes et Migrations*, 1274, 168–180. <https://doi.org/10.3406/homig.2008.4769>
- Docquier, F., et Rapoport, H. (2005). Migration du travail qualifié et formation de capital humain dans les pays en développement : Un modèle stylisé et une revue de la littérature récente. *Économie internationale*, 104(4), 5–26. <https://doi.org/10.3917/ecoi.104.0005>

- Docquier, F., et Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681–730. <https://doi.org/10.1257/jel.50.3.681>
- Domey, N., et Patsiurko, N. (2024). *La diversité des populations noires au Canada, 2021 : Un portrait sociodémographique* (Série thématique sur l'ethnicité, la langue et l'immigration, no 89-657-X2024005). Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89-657-X2024005>
- Domingues Dos Santos, M. (2006). Attraction des élites et exode des cerveaux : les enjeux économiques d'une concertation entre pays d'origine et pays d'accueil. *Horizons stratégiques*, 1(1), 18. <https://doi.org/10.3917/hori.001.0018>
- Dostie, B., Haeck, C., Dufour, G. v. et Cirano. (2022). Point de vue. L'immigration et le marché du travail au Québec : entre les besoins de court terme et une vraie intégration en emploi. Dans *Le Québec économique 10 : compétences et transformation du marché du travail* (p. 415-428). CIRANO.
- Drescher, M. (2008). La diaspora africaine au Canada : Le cas des francophones à Montréal et à Toronto. *Zeitschrift für Kanada-Studien*, 28(2), 28–66. https://www.kanada-studien.org/wp-content/uploads/2012/08/02_Drescher_diaspora-rev-31-08-08.pdf
- Duchesne, C. (2017). Quelles stratégies d'acculturation de nouveaux enseignants issus de l'immigration privilégient-ils face aux défis culturels et identitaires de leur insertion professionnelle? *Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation*, 40(1), 1–24. <https://doi.org/10.2307/90002332>
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1066949ar>
- Dufour, S., et Larivière, N. (2016). *La recherche qualitative : Approches, méthodes et analyses*. Presses de l'Université du Québec. Québec, Canada.
- Durkheim, É. (1968). *Les règles de la méthode sociologique*. Presses Universitaires de France. Paris, France.
- Dweme M. Pitta, Y. (2025). Diversité des pratiques : les expériences des enseignants originaires de l'Afrique subsaharienne dans leur relation avec les élèves en contexte francophone minoritaire en Ontario. *Alterstice*, 13(1), 81-94. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1118367ar>
- Éducaloi. (2025). *Nouveaux arrivants au Québec*. <https://educaloi.qc.ca/dossier/nouveaux->

arrivants-quebec/

Edwards, D. H. (2014). *Migrant teachers: A case study* [Thèse de doctorat, University of Maryland]. DRUM Digital Repository. <https://drum.lib.umd.edu/items/ce8c4c70-6458-47ab-8fad-db55f7642d8ddrum.lib.umd+1>

Efionayi D, Piguet E, Chenal J, Gilliard P, Nassa D, Oumarou A et Poli R. (2011). *Partir ou rester ? Motivations et contraintes dans les migrations ouest-africaines* Haute école de travail social et de la santé HETS-Genève.

Éléments Essentiels de la Gestion des Migrations. (EMM2.0,2023). *Facteurs déclencheurs de la migration internationale*. <https://emm.iom.int/index.php/fr/handbooks/contexte-global-de-la-migration-internationale/facteurs-declencheurs-de-la-migration>

Fenouillet, F. (2023). *Les théories de la motivation - 2e éd, vol. 2*. Dunod.
<https://shs.cairn.info/les-theories-de-la-motivation--9782100793228?lang=fr>

Ferhi, S. (2013). Immigration maghrébine au Québec : Quelle intégration? *Migrations Société*, 25(146), 29–48. <https://doi.org/10.3917/migra.146.0029>

Forest, M. V., Duvivier, J., et Truong, A. H. (2020). *French-speaking immigrant teachers living in Francophone minority communities: Understanding and facilitating their professional integration pathways*. Immigration, Refugees and Citizenship Canada.
https://publications.gc.ca/collections/collection_2021/ircc/Ci4-219-2021-eng.pdf

Fournier, G. (2011). L'entretien compréhensif. Dans V. Deprez et G. Fournier (dir.), *Approches de la recherche qualitative* De Boeck. Bruxelles, Belgique.

FP Outaouais. (2025). *La formation professionnelle, ça vaut de l'or!*
<https://www.fpoutaouais.com/>

FrenchHealthcare. (2024). *Focus sur l'Afrique subsaharienne : systèmes de santé*.
<https://frenchhealthcare.fr>

Gagnon, L. (2020). *État de situation socioéconomique de l'outaouais et de ses territoires la ville de gatineau* Observatoire du Développement de l'Outaouais. https://odooutaouais.ca/wp-content/uploads/2020/12/Ville-Gatineau_version-finale.pdf

Gallais, B., Bikie, N., Nguema, B., Parent, S., Turcotte, A., et Roy, A. (2020). *Enjeux et défis de l'adaptation, de l'intégration et de la réussite scolaire des étudiants internationaux dans les cégeps et les collèges francophones du Canada : Les cas du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine*.

<https://www.researchgate.net/publication/342077643> Enjeux et défis de l'adaptation de l'intégration et de la réussite scolaire des étudiants internationaux dans les cégeps et les collèges francophones du Canada Les cas du Nouveau-Brunswick de l'Île-du

Gatrell, P. (2019). *The unsettling of Europe: how migration reshaped a continent* (1^{re} éd.). Basic Books. New York, NY, États-Unis.

Geneviève, N. D. (2024). *Au Cameroun, une profession enseignante en perte de confiance*. <https://www.ei-ie.org/fr/item/27517:au-cameroun-une-profession-enseignante-en-perte-de-confiance>

Geoconfluences. (2018). *Pull factors et push factors (démographie)*. <https://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/pull-and-push>

Goulet, S.-H. (2015). *Les TIC, la désinformation sur le web et la propagande en rapport avec l'immigration camerounaise au Québec de 2003 à nos jours TICs*. <https://lesenjeux.univ-grenoble-alpes.fr/wp-content/uploads/2018/12/17-2014B-Goulet.pdf>

Goulet, S.-H. (2019). L'immigration française contemporaine au Québec : entre retour au pays, poursuites migratoires et intégration durable. *Revue française des sciences de l'information et de la communication*. <https://doi.org/10.4000/rfsic.6896>

Gouvernement du Canada. (1991). *Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat/politiques-directives-operationnelles-ententes-accords/ententes/federaux-provinciaux/quebec/accord-canada-quebec-relatif-immigration-admission-temporaire-aubains.html>

Gouvernement du Canada. (2008). *La mobilité internationale des travailleurs hautement qualifiés : Synthèse des principaux résultats et de leurs incidences sur les politiques*. <https://ised-isde.canada.ca/site/analyse-economique-statistiques/fr/etudes-economiques/initiative-recherche-competences-rhdcc-ic-crsh/synthese-principaux-resultats-leurs-incidences-politiques/mobilite-internationale-travailleurs-hautement-qualifies-synthese-principaux-resultats-leurs>

- Gouvernement du Canada. (2021). *Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada Plan ministériel 2020-2021*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/plan-ministeriel-2020-2021/plan-ministeriel.html>
- Gouvernement du Canada. (2023). *Note Pour La Période De Questions - Immigration francophone en provenance d'Afrique*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/comites/lang-4-oct-2023/immigration-francophone-afrique.html>
- Gouvernement du Canada. (2024a). *Immigration francophone en provenance d'Afrique*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/comites/lang-4-oct-2023/immigration-francophone-afrique.html>
- Gouvernement du Canada. (2024b). *Politique en matière d'immigration francophone* <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/strategie-immigration-francophone-2024.html>
- Gouvernement du Canada. (2024c). *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2024*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/rapport-annuel-parlement-immigration-2024.html>
- Gouvernement du Canada. (2024d). *Relations Canada-Cameroun*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/relations-canada-cameroun.html>
- Gouvernement du Canada. (2025a). *Conseils aux voyageurs pour le Cameroun*. <https://voyage.gc.ca/destinations/cameroun>
- Gouvernement du Canada. (2025b). *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. L.C.2001, ch. 27. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/i-2.5/page-1.html>
- Gouvernement du Québec. (2022). *Recrutement du personnel enseignant formé à l'étranger : Guide de soutien aux employeurs*. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/devenir-enseignant/Guide-recrutement-personnel-enseignant-etrananger.pdf>
- Gouvernement du Québec. (2023). *Immigration francophone : Réforme des programmes*. <https://www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/immigration-francophone>

- Gouvernement du Québec. (2025a). *À propos de l'évaluation comparative*.
<https://www.quebec.ca/immigration/travailler-quebec/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/obtenir-evaluation-comparative/comprendre>
- Gouvernement du Québec. (2025b). *Aide financière pour les cours de français à temps complet pour les personnes immigrantes*. <https://www.quebec.ca/education/apprendre-le-francais/cours-temps-complet/immigrant/aide-financiere>
- Gouvernement du Québec. (2025c). *Enseignantes et enseignants venant du Cameroun – immigrer et enseigner au Québec* <https://www.quebec.ca/gouvernement/travailler-gouvernement/metiers-education/enseignant-formation-generale-jeunes-professionnelle-adultes/immigrer-enseigner-quebec/cameroun>
- Gouvernement du Québec. (2025d). *Immigrer et enseigner au Québec*.
<https://www.quebec.ca/gouvernement/travailler-gouvernement/metiers-education/enseignant-formation-generale-jeunes-professionnelle-adultes/immigrer-enseigner-quebec#c112236>
- Gouvernement du Québec. (2025e). *Je suis un parent immigré*.
<https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/enfants/allocation-famille/Pages/je-suis-un-parentimmigre.aspx>
- Gouvernement du Québec. (2025f). *Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI)*. <https://www.quebec.ca/immigration/aide-organismes-integration-immigration/programme-accompagnement-soutien-integration>
- Gouvernement du Québec. (2025g). *Service d'intégration pour les personnes immigrantes*.
<https://www.quebec.ca/immigration/service-integration-personnes-immigrantes>
- Gouvernement du Québec, Secrétariat à la jeunesse. (1992). *La Jeunesse québécoise: faits et chiffres (15-29 ans)*. Ministère du Conseil exécutif.
- Granger, D. (2025). La pénurie des enseignants au Québec : vers des changements de paradigme ? *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 81, 45-62.
<https://journals.openedition.org/ries/18360#quotation>
- Gravelle, F. et Duchesne, C. (2018). Stratégies d'encadrement favorisant l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants issus de l'immigration : l'apport du leadership. *Éducation et francophonie*, 46(1), 142-161.
<https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1047140ar>

- Grenier, G. (2008). *L'apport économique de l'immigration: la situation dans le monde, au Canada et au Québec*. Département de sciences économique.
<https://archives.economistesquebecois.com/files/documents/1g/50/gilles-grenier.pdf>
- Groupe en éthique de la recherche. (2018). *Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2 (2018)*. Gouvernement du Canada.
https://ethics.gc.ca/fr/policy-politique_tcps2-eptc2_2018.html
- Grouzet, F. M. E., Vallerand, R. J., Thill, E. E. et Provencher, P. J. (2004). From Environmental Factors to Outcomes: A Test of an Integrated Motivational Sequence. *Motivation and Emotion*, 28(4), 331-346. <https://doi.org/10.1007/s11031-004-2387-z>
- Guichet-Emplois Canada. (2025). *Perspectives d'emploi Enseignant/enseignante au niveau secondaire – Québec 2024-2026*
<https://ns.guichetemplois.gc.ca/rapportmarche/perspectives-profession/15904/QC>
- Guilbert, L. (2005). L'expérience migratoire et le sentiment d'appartenance. *Ethnologies*, 27(1), 5-32. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/014020ar>
- Guitard, M., Lelièvre, K., Lambert, M.-E., Cameron-Nunes, É., Briand, J., Blouin, S., et Messier, S. (2013). *L'immigration à Gatineau de 1800 à 2010*.
https://gedciq.org/sites/default/files/upload/document/monographies/Immigration_1800_2010.fr-ca.pdf
- Haut-commissariat de la République du Cameroun au Canada. (2025). *La diaspora camerounaise*. <https://www.hc-cameroon-ottawa.org/services-commissariat-cameroun-canada/diaspora/>
- Hollifield, J. (2023). *Migration, déplacement forcé et développement humain*
<https://www.wilsoncenter.org/article/migration-forced-displacement-and-human-development>
- Houssaye, J. (1993). *Pédagogie : une encyclopédie pour aujourd'hui* (9e éd. éd.). (9e éd.). ESF. Paris, France.
- Hunt, J. et Espenshade, T. J. (1998). Keys to Successful Immigration: Implications of the New Jersey Experience. *Industrial and Labor Relations Review*, 51(3), 532.
<https://doi.org/10.2307/2525126>
- Huot, S., Véronis, L., Sall, L. et Piquemal, N. (2020). *Favoriser la cohésion communautaire dans un contexte de diversification : le rôle des espaces et des réseaux sociaux francophones*.

- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2012). *Découvrir le Canada : L'histoire du Canada*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/decouvrir-canada/lisez-ligne/histoire-canada.html>
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2024). *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2024*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/rapport-annuel-parlement-immigration-2024.html>
- Immigration Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2025a). *Situation des immigrants : Rapport au ministre 2025-05*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/cahiers-transition/ministre-2025-05/situation-immigrants.html>
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2025b). *Renseignements supplémentaires relatifs au Plan des niveaux d'immigration 2026-2028*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat/initiatives-ministerielles/niveaux/renseignements-supplementaires-niveaux-immigration-2026-2028.html>
- Institut de la statistique du Québec. (2024a). *Travailler en milieu scolaire au Québec en 2023-2024 : Mesure relative de la satisfaction du personnel*. Institut de la statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/eqstps-travailler-milieu-scolaire-2023-2024-satisfaction-personnel.pdf>
- Institut de la statistique du Québec. (2024b). *Migrations internationales et interprovinciales, Faits saillants tirés du Bilan démographique du Québec. Édition 2024*. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/migrations-internationales-interprovinciales-bilan-démographique>
- Institut de la statistique du Québec. (2024c). *Travailler en milieu scolaire au Québec en 2023-2024 : Satisfaction au travail du personnel scolaire*. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/eqstps-travailler-milieu-scolaire-2023-2024-satisfaction-personnel-faits-saillants>
- Institut de la statistique du Québec. (2024d). *Perspectives démographiques du Québec et de ses régions, 2021-2071*. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/perspectives-demographiques-quebec-et-regions-2021-2071-edition-2024.pdf>
- Institut de Recherche et d'Informations Socio-économiques (IRIS). (2023). *Enquête sur les facteurs d'intégration des familles migrantes au Québec*. <https://iris-recherche.qc.ca>

- Institut du Québec. (2025a). *Planification 2025 de l'immigration au Québec : Cinq questions pour éclairer les choix à venir*.
<https://institutduquebec.ca/content/publications/planification-2025-de-l-immigration-au-quebec/idq-202506-immigration.pdf>
- Institut de la statistique du Québec. (2025b). *Immigrants selon le pays de naissance, Québec, 2020-2025*.<https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/immigrants-selon-le-pays-de-naissance-quebec>
- Institut NéoQuébec. (2024). *Le Cameroun, victime dans un programme d'immigration Au Québec*.<https://institut.neoquebec.com/alaune/le-cameroun-sanctionne-dans-un-programme-dimmigration-au-quebec/>
- International Labour Organization. (2021). *Global estimates on international migrant workers: results and methodology*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_808935.pdf
- Investir au Cameroun. (2025a). *Bilan 2018-2025 - Diaspora camerounaise : Co-construction en cours d'un partenariat stratégique pour le développement*.
<https://www.investiraucameroun.com/gestion-publique/2409-22510-bilan-2018-2025diaspora-camerounaise-co-construction-en-cours-d-un-partenariat-strategique-pour-le-developpement>
- Investir au Cameroun. (2025b). *Masse salariale de l'État : enseignants et autres secteurs*.
<https://investiraucameroun.com>
- Investir au Cameroun. (2025c). *Masse salariale de l'État et conditions de vie*.
<https://investiraucameroun.com>
- Investir au Cameroun. (2025d). *Rapport sur la Situation Économique du Cameroun 2025*.
<https://rapports.investiraucameroun.com>
- Jabouin, S. (2025). Trajectoires d'insertion professionnelle d'enseignants noirs issus de la migration et impact sur la réussite scolaire des élèves issus de parents de la migration. *Alterstice*, 13(1), 53-66. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1118365ar>
- Jabouin, S. et Duchesne, C. (2018). Stratégies d'insertion professionnelle d'enseignants immigrants de minorité visible. *Alterstice*, 8(2), 63-74.
<https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1066953ar>

- Jacquet, M. (2023). L'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants d'origine immigrante et des minorités visibles en contexte francophone et immersif en Alberta. *Éducation et francophonie*, 51(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1109682ar>
- Jezak, M. et Veronis, L. (.2024). *Perspectives croisées sur les stratégies et les défis d'insertion professionnelle des enseignant.e.s de FLS issu.e.s de l'immigration*. <https://tnfls-ntfsl.ca/wp-content/uploads/2024/01/Jezak-et-Veronis-TNFLS-19-jan-2024.pdf>
- Jolivet, V., Martin, P. et Rioux, S. b. (2022). *Géographies humaines : l'espace en partage*. Les Presses de l'Université de Montréal. Montréal, Canada.
- Jonathan, C., Chikanda,A., Wade, P., Mary,C., Sujata, R., Eberhardt, C., et Ashley H. (2013). *Divided Diasporas Southern Africans in Canada.The Centre for International Governance Innovation and the Southern African Migration Programme*. <https://www.cigionline.org/publications/divided-diasporas-southern-africans-canada/>
- Kablan, A. C. (2022). *Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis* [University of Alberta]. <https://era.library.ualberta.ca/items/e63828f4-0a3c-44c9-a>
- Kamno, C. G. (2019). Emigration des profils qualifiés et ses effets sur le développement du Cameroun. The effetcts of « brain drain » on develpment in Cameroon. *African Review of Migration and Environment African Review of Migration and Environmentl*. <https://hal.science/hal-02285287>
- Karegeya, A. et Termote, M. (2000). *Caractéristiques sociodémographiques et évolution de l'immigration africaine au Québec et au Canada, de 1966 à 1996* [Université de Montréal]. WorldCat.
- Karsenti, T. et Savoie-Zajc, L. (2018). *La recherche en éducation : étapes et approches* (4e édition revue et mise à jour éd.). Les Presses de l'Université de Montréal. Montréal, Canada.
- Khamliche, A. et Université du Québec en Outatouais. (2019). *Trajectoires migratoires et représentations sociales d'immigrants à Gatineau : l'immigration, un succès ou un échec?* [Université du Québec en Outatouais]. WorldCat. https://di.uqo.ca/id/eprint/1058/1/Khamliche_Abdelaziz_2019_th%C3%A8se.pdf
- Kininga, T. (2017). *Dynamiques intracommunautaires des néoquébécois provenant d'Afrique subsaharienne à Québec* [Université de Laval]. <https://corpus.ulaval.ca/server/api/core/bitstreams/0a771df4-b3fb-4a31-97f1-1c3e72cbaa65/content>

- Knowles, V. (2016). *Strangers at our gates: Canadian immigration and immigration policy, 1540–2015* (4th ed.). Dundurn Press. <https://www.overdrive.com/search?q=9C5F7B86-D1CF-478E-8199-79C166389811>
- Kohn, L. et Christiaens, W. (2014). Les méthodes de recherches qualitatives dans la recherche en soins de santé : apports et croyances. Reflets et perspectives de la vie économique, Tome LIII (4), 67-82. <https://doi.org/10.3917/rpve.534.0067>
- Konings, P. (1999). *The anglophone struggle for Federalism in Cameroon* file:///C:/Users/Vernance/Downloads/1887_4620-The%20Anglophone%20struggle%20for%20federalism%20in%20Cameroon.pdf
- Kouame, A. E. M. L. (2021). *Catégorie d'admission et salaires des immigrants d'origine africaine en Ontario et au Québec* [Université d'Ottawa]. <https://ruor.uottawa.ca/server/api/core/bitstreams/26810084-fa30-421c-9c2c-305acb782a49/content>
- Kulakow, S. (2020, 2020/05/01/). Academic self-concept and achievement motivation among adolescent students in different learning environments: Does competence-support matter? *Learning and Motivation*, 70, 101632. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.lmot.2020.101632>
- Kutche Tamghe, C.-D. (2019). *Pratiques de gestion des ressources humaines et performance sociale dans les établissements du secondaire public au Cameroun. Gestion et management* [Université Internationale des Sciences Appliquées du Développement]. <https://theses.hal.science/tel-02530397>
- Laffont Lemozy, F. (2017). Capital social et mobilités : les réseaux sociaux comme matrices opératoires des migrations individuelles. *Espace populations sociétés*, 2017/2. <https://doi.org/10.4000/eps.7175>
- Laroche, M.-A. (2025). *Réforme 2023 de l'immigration au Québec : Programme de sélection des travailleurs qualifiés*. <https://galileopartners.ca/medias/reforme2023pstq>
- Larochelle-Audet, J., Magnan, M.-O. et Legrand, J. (2023). Inégalités d'accès à l'enseignement au Québec : analyse critique de la voie réservée aux personnes qualifiées à l'extérieur du Canada. *Éducation et francophonie*, 51(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1109683ar>
- Larousse. (2024). Motivation. *Dans Larousse*. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/motivation/52784>

- L'écuyer, R. (1987). L'analyse de contenu : Notion et étapes. Dans J. Deslauriers (dir.), *Les méthodes de la recherche qualitative*.
- Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1), 47-57.
<https://doi.org/10.2307/2060063>
- Legault, G. I. et Rachédi, L. (2008). *L'intervention interculturelle* (2e édition éd.). Gaëtan Morin/Chenelière éducation. Montréal, Canada
- Lejeune, M. et Bernier, C. (2014). *La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés au Québec. Analyser les dispositifs de reconnaissance des compétences et documenter le déclassement professionnel en fonction de l'origine, incluant les travailleurs africains*. https://r-libre.telug.ca/968/1/Rapport_ReconnComp_LejeuneBernier.pdf
- Lemaitre, M. (2021). Analyser des mobilités sociales en contexte migratoire : entre déclassement objectif et réalisation des aspirations. *Nouvelles perspectives en sciences sociales*, 17(1), 153-182. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1086018ar>
- Ligue des droits et libertés. (2022). *La situation du logement à Gatineau et ses impacts sur les familles immigrantes*. <https://liguedesdroits.ca/rapport-mission-observation-logement-gatineau/>
- Liston, M., et Carens, J. H. (2008). Immigration and integration in Canada. In A. Kondo (Ed.), *Migration and globalization: Comparing immigration policy in developed countries* (pp. 147–172). Akashi Shoten.
https://commons.allard.ubc.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1208&context=fac_pubs
- Lowell, L. et Findlay, A. (2018). *L'émigration de personnes hautement qualifiées de pays en développement : impact et réponses politiques Rapport de synthèse Cahiers de migrations internationales*
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@mi_grant/documents/publication/wcms_201828.pdf
- Maimouna, D. (2024). *L'intégration au Québec : perspectives comparées entre le gouvernement du Québec, les courtiers en immigration et les populations immigrantes africaines* [Université du Québec à Montréal]. <https://archipel.uqam.ca/17728/1/T1150.pdf>
- Mangalam, J. J. (1968). *Human Migration: a Guide to Migration Literature in English 1955-1962*. The University Press of Kentucky. Lexington, KY, États-Unis.
<http://site.ebrary.com/id/11005619>

- Marquis-Bissonnette, M. (2022). *The institutional arrangements and resilience of Québec local communities in the welcoming and integration of immigrants: a theoretical and practical contribution* [PHD, Carleton University, School of Public Policy and Administration]. <https://carleton.scholaris.ca/items/83129ac5-14ef-4e81-96a5-d5bd9aae8d79>
- Mason, J. (2002). *Recherche qualitative* (2e e éd.). Sage Publications. Londres, Royaume-Uni.
- Massey, D. S. (1998). *Worlds in motion: understanding international migration at the end of the millenium*. Clarendon Press; Oxford University Press.
<https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=81485>
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. et Taylor, J. E. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431-466. <https://doi.org/10.2307/2938462>
- Matejko, A. (1985). Craig C. Pinder: *Work Motivation. Theory, Issues and Applications*. Glenview, Scott, Foresman and Corp., 1984, 365 pp., ISBN 0-673-15799-7. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 40(3), 680-680.
<https://doi.org/https://doi.org/10.7202/050171ar>
- Mayer, R., Deslauriers, J.-P., et Saint-Jacques, J. (2000). *L'initiation à la recherche en sciences humaines : De la conception à la réalisation*. Bruxelles, Belgique: De Boeck Université
- Mbezele, L. G. (2025). Défis et opportunités dans la gestion de carrière des enseignants africains: une analyse prospective. *European Scientific Journal*, ESJ, 21 (1).
<https://doi.org/10.19044/esj.2025.v21n1p168>
- McCallum, M. et Béchar, J. (2024). *Immigration : l'Accord Canada-Québec. Bibliothèque du Parlement*.
https://bdp.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/fr_CA/ResearchPublications/201189E
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Métiers-Québec. (2023). *Enseignant en sciences et technologies au secondaire*. Gouvernement du Québec. https://www.metiers-quebec.org/enseignement/prof_sciences.htm
- Mialaret, G. (1995). Houssaye (Jean) (dir.). *La Pédagogie : une encyclopédie pour aujourd'hui*. *Revue française de pédagogie*, 122-124. https://www.persee.fr/doc/rfp_0556-7807_1995_num_111_1_2537_t1_0122_0000_4

- Michaud, D., et Beauregard, F. (2019). *Impact de la culture sur l'évolution des perceptions des enseignants immigrants*. *Canadian Journal for New Scholars in Education*, 10(2), 53–68. <https://doi.org/10.5206/cjsne.v10i2.6444>
- Michaud, V. (2010). *Lorsque l'imaginaire migratoire rencontre les réalités de la migration: parcours de migrants volontaires et qualifiés de l'Afrique de l'Ouest au Québec* [Mémoire de maîtrise (anthropologie), Université de Montréal]. <https://umontreal.scholaris.ca/server/api/core/bitstreams/38728ab7-5993-4333-a9e1-511f11b13773/content>
- Ministère de l'Éducation du Québec. (2024). *Prévisions des effectifs et des besoins en personnel enseignant*. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/education/Acces-information/reponses-transmises/2024-10-17-statistiques-effectifs-enseignants.pdf>
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec. (2023a). *Rapport annuel sur le système éducatif*. <https://education.gouv.qc.ca>
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec (MELS). (2022). *Rapport annuel sur la réussite éducative*. <https://education.gouv.qc.ca>
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur du Québec (MELS). (2023b). *Statistiques sur la diplomatie au secondaire au Québec*. <https://education.gouv.qc.ca>
- Ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion. (2014). *L'immigration au Québec - Le rôle du ministère de l'immigration*. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2434390>
- Ministère de l'Immigration de la Francisation et de l'Intégration. (2025a). *Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) / Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ)*. Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/immigration/permanente/travailleurs-qualifies>
- Ministère de l'Immigration de la Francisation et de l'Intégration. (2025b). *Plan annuel d'immigration 2026*. Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/plan-immigration/PL_immigration_2026_MIFI.pdf
- Ministère de l'Immigration de la Francisation et de l'Intégration. (2023b). *Orientations pluriannuelles 2024 et 2025 La planification de l'immigration au Québec pour les années 2024 et 2025* <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn->

[contenu/adm/min/immigration/publications-adm/planif-pluriannuelle/DOC_Orientations_PlanifPluri_2024-2025.pdf](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/planif-pluriannuelle/DOC_Orientations_PlanifPluri_2024-2025.pdf)

Ministère de l'Immigration de la Francisation et de l'Intégration. (2022). *2016-2020 portrait de l'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2016-2020.pdf

Ministère de l'Immigration de la Francisation et de l'Intégration. (2023). *2017-2021 tableaux de l'immigration permanente au Québec*. <https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/immigration>

Ministère de l'Immigration de la Francisation et de l'Intégration. (2025c). *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029*. Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publicationsadm/planif-pluriannuelle/CAH_CahierConsultation_PlanifPluri2026_29_FR_FIN.pdf

Ministère de l'intérieur et Direction Générale des étrangers en France. (2025). *Les chiffres de l'immigration en France*. <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Les-chiffres-de-l-immigration-en-France/Asile>

Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec. (2025). *Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ)*. <https://msss.gouv.qc.ca>

Ministère des Enseignements Secondaires. (2023,30 mai). *Communiqué radio no 70/20/MINESEC/SG/DRH/SDP/SFCP* <https://www.minesec.gov.cm/>

Ministère des Relations extérieures du Cameroun. (2025). *Stratégie de mobilisation de la diaspora en faveur du développement socio-économique du Cameroun (2025-2027)*. <https://diplocam.cm/lancement-officiel-du-projet-intitule-strategie-de-mobilisation-de-la-diaspora-en-faveur-du-developpement-socioeconomique-du-cameroun/>

Ministère des Relations internationales et de la Francophonie. Gouvernement du Québec. (2021). *Cap sur la relance : une action concertée et durable sur le continent africain. Stratégie territoriale pour l'Afrique*. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/relations-internationales/publications-adm/politiques/strategies-territoriales/STR-Strategie-Afrique-Long-FR-8dec21-MRIF.pdf>

Missaoui, H.-S., Lima, S., et Lombard, J. (Eds.). (2017). *Mobilités, migrations internationales et réseaux sociaux : Approches inter- et transnationales. Espace populations sociétés*, 2017(2). <https://doi.org/10.4000/eps.7127>

- Mohamed Abdel Jelil, S. A., Quy-Toan Do, Heidi Kaila, Federica Marzo, Olive Nsababera, Ganesh Seshan et Maheshwor Shrestha. (2025). *Migration. Le potentiel inexploité de l'Afrique*. AFD, Groupe de la Banque Mondiale.
<https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/e39543a9-b680-422e-9b2a-e02038f5ebee/content>
- Morrisette, J., Arcand, S., Diéhdjou, B. et Sèguéda, S. (2020). Les enseignants formés à l'étranger dans les écoles montréalaises : des interactions qui façonnent de nouvelles représentations opératoires. *McGill Journal of Education / Revue des sciences de l'éducation de McGill*, 55(2), 417-438.
<https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1077975ar>
- Morrisette, J., et Demazière, D. (2018). L'expérience du personnel enseignant formé à l'étranger dans les écoles de Montréal : Apports et enseignements d'une recherche collaborative. *Éducation et francophonie*, 46(2), 189–207.
<https://doi.org/10.7202/1055568ar>
- Moutila, P. (2024). *Cameroun: Inégalités salariales - Un enseignant touche 225 000 fcfa de moins qu'un homme en tenue*. <https://fr.allafrica.com/stories/202402220422.html>
- Musafiri, A. (2025). *Retour aux études dans le processus d'intégration professionnel le cas des immigrants franco-subsahariens à Ottawa Gatineau* [Université du Québec en Outaouais]. <https://di.uqo.ca/id/eprint/1781/>
- Naidoo, J. (2020). Canadiens d'origine africaine. Dans l'Encyclopédie Canadienne. Article.
<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/africains>
- Nations Unies. (2024). *Migration internationale*. <https://www.un.org/fr/global-issues/migration>
- Nations Unies et Bureau de Coordination des Affaires Humanitaires (OCHA). (2023). *Cameroun : Rapport humanitaire sur l'éducation dans les crises du Nord-Ouest/Sud-Ouest*. <https://news.un.org/fr/story/2023/10/1140102>
- N'Diaye, A. (2023). *Rentrée scolaire au Cameroun : les menaces qui pèsent sur l'éducation*. BBC News Afrique. <https://www.bbc.com/afrique/66639125>
- Nghia, T. L. H. (2015). *Factors influencing prospective international students' motivation for overseas study and selection of host countries and institutions: The case of Vietnamese students* [Paper presentation]. 26th ISANA International Education Association Conference, Melbourne, Australia, 1–4 December 2015.
https://www.researchgate.net/publication/322697091_Factors_influencing_prospective_international_students'_motivation_for_overseas_study_and_selection_of_host_countries_a

nd institutions The case of Vietnamese students Paper presented at the 26th ISAN A

- Nghia, T. L. H. (2019). Motivations for studying abroad and immigration intentions: The case of Vietnamese students. *Journal of International Students*, 9(3), 758–776.
<https://doi.org/10.32674/jis.v0i0.731>
- Niyubahwe, A. (2014). *L'expérience d'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants de migration récente au Québec* [Université de Sherbrooke].
https://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/6972/Niyubahwe_Aline_PhD2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Niyubahwe, A., Mukamurera, J., et Jutras, F. (2014). L'expérience de transition professionnelle des enseignants de migration récente au Québec. *Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation*, 37(4), 1–32. <https://journals.sfu.ca/cje/index.php/cje-rce/article/view/1724>
- Niyubahwe, A., Mukamurera, J., Dridi, M.-A. et Côté, P. (2025). Plus-value des enseignants issus de l'immigration dans les relations entre école et familles immigrantes au Québec. *Alterstice*, 13(1), 67-79. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1118366ar>
- Niyubahwe, A., Mukamurera, J., et Jutras, F. (2013). L'insertion professionnelle des enseignants immigrants dans le milieu scolaire : Recension des écrits. *Revue des sciences de l'éducation de McGill / McGill Journal of Education*, 48(2), 279–296.
<https://mje.mcgill.ca/article/view/8879>
- Niyubahwe, A., Mukamurera, J., et Sirois, G. (2018). Comment les enseignants immigrants formés à l'étranger vivent-ils les relations interpersonnelles et professionnelles à leur entrée dans le milieu scolaire québécois? *Alterstice*, 8(2), 25–36.
<https://doi.org/10.7202/1066950ar>
- Niyubahwe, A., Mukamurera, J., Vachon, I. et Dridi, M.-A. (2025). Défis d'intégration scolaire des élèves immigrants au Québec et contributions des enseignants issus de l'immigration. *Alterstice*, 13(1), 109-123. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1118369ar>
- Niyubahwe, A., Sirois, G. et Mukamurera, J. (2022). Pénurie d'enseignants au Québec : comment faciliter l'insertion professionnelle et la rétention des enseignants formés à l'étranger ? *Apprendre et enseigner aujourd'hui*, 12(1), 39-42.
<https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1097624ar>
- Niyubahwe, A., Mukamurera, J., et Sirois, G. (2018). *Comment faciliter l'insertion professionnelle et la rétention des enseignants formés à l'étranger?* Comité national

d'insertion professionnelle des enseignantes et des enseignants (CNIPE).

[https://cnipe.ca/files/Ressources%20\(pdf...\)/Ressources%20responsables%20gramme%20local/Comment%20faciliter%20l'IP%20et%20la%20rétention%20des%20EFÉ.pdf](https://cnipe.ca/files/Ressources%20(pdf...)/Ressources%20responsables%20gramme%20local/Comment%20faciliter%20l'IP%20et%20la%20rétention%20des%20EFÉ.pdf)

Nkondjock Ndebi, J. R. (2024). *Motivation et immigration depuis le Cameroun : une analyse de l'intention des étudiants* [Université de Yaounde I]. https://dicames.online/jspui/bitstream/20.500.12177/12653/1/FSE_MEM_BC_25_%200047.PDF

Nkunké Ngouaba, E. (2024). Cameroun : les causes des départs massifs des enseignants à l'étranger. article. Ntienjom Mbohou, L. (2023). L'émergence de l'option diaspora au Cameroun : recours à un concept magique dans un contexte de crise. *Revue Gouvernance / Governance Review*, 20(2), 53-75. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1111227ar>

Nuttin, J. (1980). *Motivation et perspectives d'avenir*. Louvain-la-Neuve, Belgique : Presses universitaires de Louvain.

Nuttin, J. M. (1985). Le narcissisme au-delà de la Gestalt et de la conscience : l'effet de la lettre du nom. *Revue européenne de psychologie sociale*, 15 (3), 353–361. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420150309>

Observatoire de la réussite éducative au Québec. (2024). *La persévérance scolaire des élèves est issue de l'immigration*. <https://reussiteeducative.quebec/data/rqre-ra2024-2025.pdf>

Observatoire démographique et statistique de l'espace francophone. (2017). *De nouveaux pays sources d'immigration d'expression française pour le Canada : Synthèse et enjeux*. Université Laval. https://www.odsef.fss.ulaval.ca/sites/odsef.fss.ulaval.ca/files/rapport_cic_4_synthese.pdf

Observatoire du Développement de l'Outaouais. (2020). *Faits saillants Outaouais : caractéristiques de la population immigrée* https://odooutaouais.ca/wpcontent/uploads/2020/09/Immigration_synth%C3%A8se-th%C3%A9matique_ODO_16-janvier-2020.pdf

Office International Labour. (2021). *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology. Third Edition*. International Labour Organisation (ILO). <https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/PublicFullRecord.aspx?p=7032848>

Organisation de Coopération et de Développement Économiques. (2019). *Talent attractiveness*. <https://www.oecd.org/fr/topics/policy-issues/migration.html>

- Organisation internationale des Migrations. (2022). *Pour une migration au bénéfice de tous* <https://www.iom.int/fr/news/nouveau- rapport-sur-la-migration-en- Afrique-le- conflit- entraine-des-déplacements-dans-un- contexte-de-chocs- climatiques-croissants>
- Organisation internationale des Migrations. (2024). *Rapport État de la migration dans le monde 2024*. <https://worldmigrationreport.iom.int/msite/wmr-2024-interactive/? lang=FR>
- Organisation internationale du Travail. (2021). *Migrant qualifié*. <https://www.ilo.org/fr/resource/glossaire-des-termes-relatifs-aux-competences-et-aux-migrations-de-main>
- Organisation Internationale du Travail. (2012). *Compétences et employabilité*. <https://www.ilo.org/fr/themes-et-secteurs/competences-savoirs-et-employabilite>
- Organisation Mondiale de la Santé (OMS). (2022). *La situation des personnels de santé dans la région africaine de l'OMS : résultats d'une étude transversale*. <https://www.who.int>
- Ouédraogo, P. M. R. (2023). *État des lieux de la migration Ouest-africaine vers le Canada : cas des burkinabés et ivoiriens* [Université du Québec à Montréal]. <https://archipel.uqam.ca/17747/1/T1145.pdf>
- Outougane, E. H. (2016). L'émigration des profils qualifiés et son impact économique sur les pays de départ [The emigration of skilled profiles and its economic impact on the country of departure]. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 7, 48-61. <https://doi.org/10.9790/5933-0706024861>
- Owen, D. (2024). From Forced Migration to Displacement? *Refugee Survey Quarterly*, 43(3), 272-279. <https://doi.org/10.1093/rsq/hdae016>
- Paillé, P., et Mucchielli, A. (2021). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (5e éd.). Paris, France: Armand Colin. <https://banq.pretnumerique.ca/accueil/isbn/9782200631314>
- Paquet, M. (dir.). (2022). *Nouvelles dynamiques de l'immigration au Québec*. Les Presses de l'Université de Montréal.
- Paquiot-Papet, J. (2015). La motivation aux études et les dispositifs de formation : Une comparaison dispositif alternance et dispositif classique. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 44(1), 1–20. <https://doi.org/10.4000/osp.4541>
- Parant, M. (2001). Les politiques d'immigration au Canada : stratégies, enjeux et perspectives. *Les Études du CERI*, (80), 36. <https://sciencespo.hal.science/hal-03462380>

- Paylab. (2009). *Salaires pour le poste Enseignant, Cameroun*. <https://paylab.com>
- Pellegrino, A. (2000). Trends in International Migration in Latin America and the Caribbean. *International Social Science Journal*, 52(165), 395-408. <https://doi.org/10.1111/1468-2451.00268>
- Pellerin, H. (2011). De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada. *Revue européenne des migrations internationales*, 27(2), 59–76. <https://doi.org/10.4000/remi.5435>
- Peters, R. S., et Hélène, C. (1973). *Le concept de motivation*. Paris, France : Éditions E.S.F.
- Piché, V., Le Bourdais, C., Marcoux, R., & Ouellette, N. (dir.). (2022). *L'éclairage de la démographie : Mesurer pour mieux comprendre les enjeux sociaux*. Les Presses de l'Université de Montréal.
- Piguet, É. (2013). Les théories des migrations : Synthèse de la prise de décision individuelle. *Revue européenne des migrations internationales*, 29(3), 141–161. <https://doi.org/10.4000/remi.6571>
- Portail sur les données migratoires. (2022). *Migration de main-d'œuvre* <https://www.migrationdataportal.org/fr/themes/migration-de-main-doeuvr#lectures-supplémentaires>
- Rapoport, H. (2010). Le « brain drain » et son incidence sur les pays en développement. *Regards croisés sur l'économie*, n° 8(2), 110-124. <https://doi.org/10.3917/rce.008.0110>
- Ratovondrahona, P., et Normandeau, S. (2013). *Attrition et besoin en enseignants au primaire en Afrique subsaharienne*. Observatoire démographique et statistique de l'espace francophone, Université Laval. https://www.odsef.fss.ulaval.ca/sites/odsef.fss.ulaval.ca/files/odsef_nr_attrition_finalweb.pdf
- Ravenstein, E. G. (1889). The Laws of Migration. *Journal of the Royal Statistical Society*, 52(2), 241-305. <https://doi.org/10.2307/2979333>
- Régime de rentes du Québec (RRQ). (2024). *Informations sur les cotisations et prestations*. <https://rrq.gouv.qc.ca>
- Réseau québécois pour la Réussite éducative. (2025). *Rapport d'activités 2024-2025*. <https://reussiteeducative.quebec/data/rqre-ra2024-2025.pdf>

- Retraite Québec. (2025a). *Je suis un parent immigré*.
<https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/enfants/allocation-famille/Pages/je-suis-un-parent-immigre.aspx>
- Retraite Québec. (2025b). *L'Allocation famille*.
<https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/enfants/allocation-famille/Pages/allocation-famille.aspx>
- Revenu Québec. (2025). *Rapport annuel 2024-2025*. <https://revenuquebec.ca>
- Richard, L., et Marcoux, R. (2017). *De nouveaux pays sources d'immigration d'expression française pour le Canada : Synthèse et enjeux*. Québec, Québec : Observatoire démographique et statistique de l'espace francophone (ODSEF), Université Laval.
- Robichaud, X. et Hébert, S.-E. (2022). L'expérience de recrutement des enseignantes formées et enseignants formés à l'étranger pour les écoles francophones en milieu minoritaire au Canada. *Éducation et francophonie*, 50(2), article. <https://doi.org/10.7202/1097037ar>
- Rogel, J.-P., et Institut québécois de recherche sur la culture. (1989). *Le défi de l'immigration*. Québec, Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.
- Rose, D. (2024). *Le logement des nouveaux arrivants au Québec : bilan et enjeux pour l'intégration* GEDCIQ.
<https://gedciq.org/sites/default/files/upload/document/monographies/Chantier%20Logement%20Immigration%201%20mars%202024,%20pour%20web%20-%20Damaris%20ROSE.pdf>
- Roussel, P. (2000). *La motivation au travail - concept et théories*. LIRHE, Université Toulouse I - Sciences Sociales.
<http://lesclesdelamotivation.fr/Documents%20li%E9s/motivationroussel.pdf>
- Ryan, R. M., et Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Ryan, R. M., et Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, Article 101860.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Santé tropicale. (2022). *L'OMS classe le Cameroun parmi les pays les moins avancés d'Afrique*. <https://santetropicale.com>

- Schlobach, M. (2022). Migrants qualifiés : diversité de parcours socioprofessionnels. Dans N. B. Borras, L. Baraldi, G. Bastin, P. Bataille, G. Boudesseul, T. Couppié, C. Durieux, D. Épiphané, J.-F. Giret, A. Machut, P. Mercklé, N. Nakhili, F. Núñez-Regueiro, S. Naulin, A. Valette, M. Zalkind, & P. Werquin (dir.), *Trajectoires et carrières contemporaines : nouvelles perspectives méthodologiques* (1). Céreq.
<https://doi.org/10.4000/books.cereq.2067>
- Schürmann, A., Kleemann, J., Teucher, M., Fürst, C. et Conrad, C. (2022). Migration in West Africa: a visual analysis of motivation, causes, and routes. *Ecology and Society*, 27(3), article no 16. <https://doi.org/10.5751/ES-13489-270316>
- Semenoff, M. (2019). *Le rapport au développement du pays d'origine dans les trajectoires migratoires étudiantes approches des, stratégies migratoires de sept étudiants d'Afrique de l'Ouest à Montréal* [Université du Québec à Montréal].
- Séraphin, B. (2024). Positionnalité. *ANTROPEN Le dictionnaire francophone d'anthropologie ancré dans le contemporain*.
<https://revues.ulaval.ca/ojs/index.php/anthropen/article/view/52673/1174>
- SHERPA Recherche. (2021). *Le parcours d'installation des demandeurs d'asile au Québec*
https://sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/2021/11/installation_demandeurs_asile_Cleveland_Hanley.pdf
- Shoumarova, L., Belkhodja, C. et Donovan, P. (2025). *Le rôle des organismes communautaires de langue anglaise dans l'écosystème d'immigration québécois*
https://www.concordia.ca/content/dam/artsci/scpa/quescren/docs/Brief_18_FRA_FIN_AL.pdf
- SITO. (2025). *Service Intégration Travail Outaouais*. <https://sito.qc.ca/>
- Skenderovic, D., Pâquet, M., Milani, P., et Hauser, C. (Éds.). (2014). *Sociétés de migrations en débat : Québec–Canada–Suisse : Approches comparées*. Presses de l'Université Laval.
<https://www.deslibris.ca/ID/447143>
- Souleymane, A. et Agbessi, N. (2021). Expériences migratoires de jeunes Ouest-Africains en France. *Voix plurielles*, 18(1), 16-33.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26522/vp.v18i1.2728>
- St-Amour, M. et Ledent, J. (2010). Attraction et rétention des immigrants récents hors Montréal : une analyse longitudinale par cohorte d'arrivée au Québec (1992, 1996, 2000 et 2004). *Cahiers québécois de démographie*, 39(1), 59-90. Statistique Canada. (2016). *150 ans d'immigration au Canada*. Statistique Canada <http://epe.lac->

bac.gc.ca/100/201/301/weekly_acquisitions_list-ef/2018/18-34/publications.gc.ca/collections/collection_2018/statcan/11-630-x/11-630-x2016006-fra.pdf

Statistique Canada. (2007). *La communauté africaine au Canada*.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-621-x/89-621-x2007010-fra.pdf>

Statistique Canada. (2022). *L'immigration et la population active : analyse des tendances récentes* Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022012/article/00003-fra.htm>

Statistique Canada. (2023a). Salaire statutaire annuel des enseignants au Québec. Canada. <https://www150.statcan.gc.ca>

Statistique Canada. (2023b). *Les immigrants représentent la plus grande part de la population depuis plus de 150 ans et continuent de façonner qui nous sommes en tant que Canadiens*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-fra.htm>

Statistique Canada. (2024a). *La diversité des populations noires au Canada, 2021 : un portrait sociodémographique*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2024005-fra.htm>

Statistique Canada. (2024b). *L'apport de main-d'œuvre immigrante hautement qualifiée ou peu qualifiée à l'économie canadienne*. <https://doi.org/10.25318/36280001202400900005-fra>

Statistique Canada. (2024c). *La confiance à l'égard des institutions et des médias, 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240213/dq240213a-fra.htm>

Statistique Canada. (2024d). *Mois de l'histoire des Noirs en chiffres*. <https://www.statcan.gc.ca/fr/quotidien/en-chiffres/mois-histoire-noirs>

Statistique Canada. (2024e). *Profil d'intérêt spécial, Recensement de la population de 2021, produit n° 98-26-00092021001* au catalogue de Statistique Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/sip/index.cfm?Lang=F>

Statistique Canada. (2025). *Les immigrants francophones ayant reçu une formation d'enseignant à l'étranger dans un contexte de pénurie d'enseignants en français à l'extérieur du Québec*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2025008-fra.htm>

Suebang, A. R. (2016). *Vocation chez les enseignants et efficacité interne du système éducatif camerounais. Étude menée dans les lycées d'enseignement secondaire général de l'arrondissement de Yaoundé II* [Université de Yaoundé I].

https://dicames.online/jspui/bitstream/20.500.12177/7596/1/ENSET_EBO_BC_21_0192.pdf

Swalah Eddine, S. M., ministère de l'immigration de la francisation et de l'intégration, Direction de la recherche de la statistique et de la veille, (2021). *Immigration et démographie au Québec en 2019*. Ministère de l'immigration, de la francisation et de l'intégration. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/4515269>

Table Éducation Outaouais. (2016). *Portraits de la réussite éducative par territoire*. <https://tableeducationoutaouais.org>

Talent.com. (2025). *Enseignant : salaire moyen au Canada*. <https://ca.talent.com>

Tardif, J. (1992). *Pour un enseignement stratégique : l'apport de la psychologie cognitive*. Éditions Logiques. Montréal, Canada.

Tartakovsky, E. et Schwartz, S. H. (2001). Motivation for emigration, values, wellbeing, and identification among young Russian Jews. *International Journal of Psychology*, 36(2), 88-99. <https://doi.org/10.1080/00207590042000100>

Tchakouté Seukep, A. (2022). L'évolution du clientélisme politique au Cameroun. *Revue de l'Académie des sciences du Cameroun*. 17(2), 45- 68. <https://revues.acaref.net/wp-content/uploads/sites/3/2022/03/Tchakoute-Seukep-Arsene-Corinne.pdf>

The Globe and Mail. (2026). *The immigration shift away from Canada's three biggest cities*. <https://www.theglobeandmail.com/business/article-decoder-immigration-shift-toronto-vancouver-montreal/>

Théberge-Guyon, M. (2019). *Intégration des nouveaux arrivants à montréal : quelles interprétations font-ils des relations d'intervention interculturelles vécues en centre de francisation?* [Université du Québec à Montréal]. <https://archipel.uqam.ca/12343/1/M15956.pdf>

Thill, E., et Vallerand, R. J. (1993). *Introduction à la psychologie de la motivation*. Montréal, Québec: Éditions Études vivantes.

Tremplin des lecteurs. (2025). *Le Tremplin des lecteurs*. <https://tremplindeslecteurs.org/>

TVA Gatineau. (2024). *Taux de réussite scolaire à la hausse en Outaouais*. <https://tvagatineau.ca/taux-de-reussite-scolaire-a-la-hausse-en-outaouais/>

- UNESCO. (2022). *Journée mondiale des enseignants : l'UNESCO alerte face à la pénurie mondiale d'enseignants*. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. <https://www.unesco.org/fr/articles/journee-mondiale-des-enseignants-lunesco-alerte-face-la-penurie-mondiale-denseignants>
- Université de Montréal. (2025). *Les futurs enseignants et enseignantes du Québec : entre vocation, précarité et espoir*. <https://nouvelles.umontreal.ca/article/2025/06/04/les-futursenseignants-et-enseignantes-du-quebec-entre-vocation-precarite-et-espoir>
- Université du Québec en Outaouais. (2025). *Formation continue*. <https://formation-continue.uqo.ca/>
- Urbański, M. (2022). Comparing Push and Pull Factors Affecting Migration. *Economies*, 10(1), 21, article. <https://doi.org/10.3390/economies10010021>
- Ville de Gatineau, Service des arts, de la culture et des lettres. (2013). *L'immigration à Gatineau de 1800 à 2010*. https://gedciq.org/sites/default/files/upload/document/monographies/immigration_1800_2010.fr-ca.pdf
- Ville de Gatineau. (2024). *La diversité culturelle à Gatineau*. https://www.gatineau.ca/portail/default.aspx?p=guichet_municipal/communaute/inclusion_diversite_vivre_ensemble/portrait_diversite_culturelle
- Ville de Gatineau. (2025). *Résultats du sondage de satisfaction des citoyens – hiver et printemps 2025 : points forts et pistes d'amélioration pour Gatineau*. https://www.gatineau.ca/portail/default.aspx?p=nouvelles_annonces%2Fcommuniques%2Fcommuniqu%C3%A9_2015&id=1757436810
- Ville de Québec. (2024). *Vision de l'immigration 2024-2030*. <https://www.ville.quebec.qc.ca/apropos/planification-orientations/immigration>
- Vircoulon, T. et Givone, M. (2025). *Influenceurs et blogueurs dans le jeu politique camerounais*. IFRI. https://www.ifri.org/sites/default/files/202506/ifri_givone_vircoulon_reseaux_sociaux_cameroun_2025.pdf
- Weldemariam, L. F., Ayanlade, A., Borderon, M. et Möslinger, K. (2023). Dynamics and factors influencing return migration to Sub-Saharan Africa: A systematic review. *Heliyon*, 9(8), e18791. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18791>

- Wentzel, B., Changkakoti, N. et Akkari, A. (2008). L'insertion professionnelle des enseignants : état des lieux et perspectives de recherche (Introduction). *Formation et pratiques d'enseignement en question*. <https://doi.org/10.26034/vd.fpeq.2008.047>
- Whitaker, R. (1991). *La politique canadienne d'immigration depuis la Confédération*. Société historique du Canada.
- Wickramasekara, P. (2013). *Options politiques de réponse à la migration des compétences : rétention, retour et circulation* <https://www.ilo.org/fr/publications/options-politiques-de-reponse-la-migration-des-competences-retention-retour>
- Wihtol de Wenden, C. (2002). Motivations et attentes de migrants. *Revue Projet*, n° 272(4), 46-54. <https://doi.org/10.3917/pro.272.0046>
- Williams, W. (2025). *Tendances migratoires à surveiller en Afrique en 2025*. <https://africacenter.org/fr/spotlight/tendances-migratoires-2025/>
- Yakimova, S., Ricard, I., Fort, I., d'Hulst, S., et Gilles, P.-Y. (2023). Validation d'un questionnaire de sentiment d'efficacité personnelle en langue française à destination des étudiants en classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques. *Psychologie Française*, 68(4), 471–480. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2022.01.001>
- Young, M. (1998). *L'immigration : L'Accord Canada–Québec* (BP-252F). Bibliothèque du Parlement. Ottawa, Canada. <https://publications.gc.ca/collections/Collection-R/LoPBdP/BP/bp252-f.htm>
- Zounka, L., et Valentin, N. (2021). Crise de représentations sociales des enseignants au Cameroun : Pesanteurs sociales et conséquences. *AFLASH – Revue de sciences sociales*. https://aflash-revue-mdou.org/wp-content/uploads/2021/12/16_AUM_likoussou.pdf

Annexes

Université du Québec en Outaouais



Case postale 1250, succursale HULL, Gatineau (Québec) J8X 3X7

www.uqo.ca/ethique

Comité d'éthique de la recherche

Annexe 1 : Formulaire de consentement

Titre du projet:

La migration internationale des travailleurs qualifiés vers le Québec : le cas des enseignants camerounais à Gatineau.

Chercheur principal :

Ninlon Vernance, Département de sciences sociales de l'UQO, étudiant en sciences sociales du développement avec concentration en développement international à l'Université du Québec en Outaouais (UQO). Courriel : [REDACTED]

Directeur de mémoire :

Marc-André Anzueto, professeur au département des sciences sociales de l'Université du Québec en Outaouais, pavillon Alexandre-Taché. Courriel: anzuma01@uqo.ca.

Invitation à participer et but de l'étude :

Nous sollicitons par la présente votre participation au projet de recherche en titre, qui vise à comprendre les principales motivations qui sous-tendent la décision des enseignants camerounais à migrer vers le Québec et plus précisément à Gatineau. Le but principal du projet est d'explorer les motivations fondamentales qui influent sur la décision de migration de ces enseignants.

Participation : votre participation à ce projet de recherche consiste en une entrevue, d'une durée de quarante-cinq minutes environ sur des questions ouvertes, qui sera enregistrée. Cette entrevue aurait lieu à une date et un lieu qui vous conviendrait au cours du mois de juin 2025. Les résultats seront consignés dans un mémoire et sera mis à la disposition des chercheurs de l'UQO. ***Il est envisageable que ces données puissent être utilisées dans d'autres contextes ou projets à l'avenir, bien qu'aucun plan spécifique n'ait été établi pour le moment.***

Accès aux données : au cas où vous aurez besoin d'avoir accès à vos données recueillies par la chercheuse (données brutes et/ou traitées par codage) et les résultats agrégés de cette étude, le chercheur vous les fournira par courrier électronique protégé (ninv01@uqo.ca) et vous avez également le droit de vérifier l'exactitude des données et même de demander leur rectification ou suppression si nécessaire.

Confidentialité et vie privée : la confidentialité des données recueillies dans le cadre de ce projet de recherche sera garantie conformément aux lois et règlements applicables dans la province de Québec et aux règlements et politiques de l'Université du Québec en Outaouais (UQO). Seuls le chercheur principal (Ninlon Vernance) et le directeur de mémoire (Marc-André Anzueto) auront accès aux enregistrements ***audio***. Je vous assure que les informations que vous partagerez avec moi ne seront utilisées qu'aux fins de cette étude de recherche et que les résultats seront rapportés/publicés sous forme agrégée. Lorsque les résultats de cette étude seront publiés, votre nom ne sera pas nommé. Et nous ferons tout notre possible pour limiter le partage de détails qui pourraient avoir comme effet de vous identifier. Par ailleurs, à des fins de contrôle, et de vérification, mes données de recherche pourraient être consultées par le personnel autorisé de l'UQO,

conformément au Règlement relatif à l'utilisation des ressources informatiques et des télécommunications.

Risques : il se peut que vous craigniez que vos témoignages sur votre vie professionnelle au Cameroun et votre expérience d'immigration ne soient identifiables, ce qui pourrait potentiellement affecter vos relations avec votre pays d'origine. Nous tenons à vous rassurer que toutes les mesures nécessaires seront prises pour garantir votre anonymat et la confidentialité de vos informations. Nous supprimerons toute information permettant l'identification, et sécuriserons les données recueillies.

Avantages : en participant à cette entrevue, vous aurez l'opportunité de faire entendre votre voix et de partager vos expériences uniques, contribuant ainsi à mieux comprendre les motivations profondes derrière la migration des enseignants camerounais vers Gatineau. De plus, en participant à cette recherche, vous contribuez à une meilleure compréhension de la cartographie de l'immigration des travailleurs qualifiés au Québec plus précisément à Gatineau.

Participation volontaire : votre participation à cette étude se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non, et de vous retirer en tout temps sans préjudice. Les risques associés à votre participation sont considérés minimaux et le chercheur s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les réduire ou les pallier. Sachez que vous pouvez refuser de répondre à toute question qui vous rend inconfortable ou mal à l'aise. Dans l'éventualité où vous désirez vous retirer de la recherche, sachez que toutes les données que vous aurez fournies seront détruites de façon permanente selon un protocole établi (*déchiquetage des notes manuscrites et suppression de tous les fichiers électroniques – dont enregistrements audio – à l'aide d'un logiciel de destruction de fichiers ou par l'encryptage à plusieurs passes*)

Conservation des données : une fois l'entrevue terminée, le chercheur procédera à une transcription verbatim des enregistrements. ***Les enregistrements seront détruits sept ans après la publication du mémoire.*** Le chercheur enregistrera les fichiers de données confidentielles sur le serveur sécurisé de l'UQO et ce, pendant toute la durée de leur conservation. Ces données seront

également conservées de façon sécuritaire sur l'ordinateur personnel du chercheur (protégées par des mots de passe), puis détruites de façon permanente selon un protocole établi (déchiquetage des notes manuscrites, effacement des bandes audio, suppression de tous les fichiers électroniques à l'aide de logiciel spécialisés comme AOMEI Partition Assistant Professional) cinq ans après la fin du projet.

Ce projet est approuvé par le Comité d'éthique de l'Université du Québec en Outaouais. Si vous avez des questions concernant les aspects éthiques de ce projet, ***vous pouvez communiquer avec André Durivage, président du Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec en Outaouais au 819 595 3900 (poste 1781) ou andre.durivage@uqo.ca***. Par ailleurs, si vous avez des questions concernant le projet de recherche, vous pouvez communiquer avec Vernance Ninlon (ninv01@uqo.ca).

Votre signature atteste que vous avez clairement compris les renseignements concernant votre participation au projet de recherche et indique que vous acceptez d'y participer. Elle ne signifie pas que vous acceptez d'aliéner vos droits et de libérer le chercheur ou les responsables de leurs responsabilités juridiques ou professionnelles. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps de l'étude sans préjudice. Votre participation devant être aussi éclairée que votre décision initiale de participer au projet, vous devez en connaître tous les tenants et aboutissants au cours du déroulement de la recherche. En conséquence, vous ne devrez jamais hésiter à demander des éclaircissements ou de nouveaux renseignements au cours du projet.

Acceptation : après avoir pris connaissance des renseignements concernant ma participation à ce projet de recherche, j'appose ma signature signifiant que j'accepte librement d'y participer.

-

CONSENTEMENT À PARTICIPER AU PROJET DE RECHERCHE :

Nom du participant : _____

Signature du participant : _____

Date : _____

Nom de la chercheuse : _____

Signature de la chercheuse: _____

Date : _____

J'accepte que mes réponses soient utilisées pour d'autres recherches.

Je refuse que mes réponses soient utilisées pour d'autres recherches.

Le formulaire est signé en deux (2) exemplaires et j'en conserve une copie.

Université du Québec en Outaouais



Case postale 1250, succursale HULL, Gatineau (Québec) J8X 3X7

www.uqo.ca/ethique

Comité d'éthique de la recherche

Annexe 2 : Lettre de recrutement des participants

Madame, Monsieur,

Mon nom est Ninlon Vernance, étudiant à la maîtrise en science du développement concentration développement international et j'aimerais vous inviter à participer à une recherche intitulée « La migration internationale des travailleurs qualifiés vers le Québec : le cas des enseignants camerounais ».

Le but du projet est d'explorer les motivations fondamentales qui influent sur la décision de migration des enseignants camerounais vers le Québec et plus précisément à Gatineau. ***je travaille sous la direction du Professeur Marc-André Anzueto(anzuma01@uqo.ca).***

Votre participation implique la réponse à une grille d'entretien composée d'une série de questions ouvertes permettant d'explorer en profondeur les expériences, les opinions et les perceptions des enseignants camerounais immigrés au Québec en intégrant leur parcours, leur lieu de travail au Cameroun, les raisons, les motivations de leur migration. Chaque entretien aura une durée d'environ 55 minutes à 1 heure de temps et se dérouleront en présentiel au moment et dans le milieu

du choix de la personne interviewée. L'option de tenir l'entretien de façon virtuelle, notamment via l'application Zoom est également possible pour accommoder les participants. En participant à ce projet, vous contribuerez à une recherche qui vise à mieux comprendre les motivations profondes derrière la migration des enseignants camerounais vers Gatineau. Cette étude permettra également d'approfondir les connaissances sur les facteurs de répulsion et d'attraction (push-pull) qui influencent les mouvements migratoires au sein de cette catégorie socioprofessionnelle spécifique. Ainsi, le projet apportera une contribution précieuse à l'enrichissement des théories et modèles explicatifs des dynamiques migratoires actuelles, en mettant en lumière les motivations particulières d'un groupe spécifique : les enseignants.

Pour y participer, vous devez :

- Être détentrice ou détenteur d'un diplôme de l'enseignement secondaire premier ou deuxième grade obtenu au Cameroun
- Avoir enseigné au Cameroun avant la procédure d'immigration
- Avoir obtenu au Québec un statut qui donne accès au marché du travail, comme le statut de travailleur qualifié ;
- Avoir immigré au Québec entre 2017 et 2024
- Résider au Québec (à Gatineau)

Votre participation est bien sûr volontaire. À tout moment, vous pouvez vous retirer de ce projet ou vous abstenir de répondre à des questions. Si vous décidez de vous retirer complètement, toutes les données recueillies jusqu'à ce moment seront détruites.

N'hésitez pas à me contacter au numéro de téléphone [REDACTED] ou à l'adresse courriel : [REDACTED] pour fixer un rendez-vous ou si vous désirez plus d'information sur cette recherche.

Cordialement,

*Ce projet a été approuvé par le comité d'éthique de la recherche de l'UQO.

Université du Québec en Outaouais



Case postale 1250, succursale HULL,

Gatineau (Québec) J8X 3X7

www.uqo.ca/ethique

Comité d'éthique de la recherche

Annexe 3 : Formulaire d'engagement à la confidentialité

Titre de l'étude : La migration internationale des travailleurs qualifiés vers le Québec : le cas des enseignants camerounais

Nom du chercheur principal : Ninlon Vernance

Département : sciences sociales

Dans le cadre de mon implication dans ce projet de recherche à titre de coordonnateur, ou d'assistant de recherche, j'aurai accès à des renseignements identificatoires et/ou j'aurai des contacts avec des personnes. En signant ce formulaire, je m'engage à :

Assurer la confidentialité des données recueillies, soit à ne pas divulguer l'identité des participants(-es) ou toute autre donnée permettant d'identifier un(e) participant(e), un organisme ou des intervenants des organismes collaborateurs ;

Assurer la sécurité physique et informatique des données recueillies ;

Ne pas conserver de copie des documents contenant des données confidentielles.

Je soussigné(e), NINLON VERNANCE, m'engage à assurer la confidentialité des données auxquelles j'aurai accès.

Coordonnateur ou assistant de recherche

Date:

Chercheur principal

Date:

Université du Québec en Outaouais



Case postale 1250, succursale HULL,

Gatineau (Québec) J8X 3X7

www.uqo.ca/ethique

Annexe 4 : Guide d'entretien

La migration internationale des travailleurs qualifiés vers le Québec : le cas des enseignants camerounais.

Objectif principal de la recherche : Dans notre étude, nous cherchons à explorer les motivations fondamentales qui influent sur la décision de migration des enseignants camerounais vers le Québec.

La question générale de la recherche : quelles sont les principales motivations qui sous-tendent la décision de migration des enseignants camerounais vers le Québec ? Autrement dit, quels facteurs influent sur la décision des enseignants camerounais d'immigrer vers le Québec et plus précisément à Gatineau ?

Date :

Lieu :

Heure de début de l'entretien :

Début h Fin h

Duré min.

Code-sujet :

Nous tenons à vérifier si vous êtes toujours à l'aise de participer à cette recherche.

Vérifier et mettre en marche l'enregistreuse !

DIRE DATE ET CODE SUJET

Rappeler que la personne peut refuser de répondre aux questions en tout temps

Pour commencer je voudrais vous remercier d'avoir accepté de participer à cette recherche. La durée de cet entretien n'excédera pas 1 heure de temps.

Nous cherchons à explorer les motivations fondamentales qui influent sur la décision de migration des enseignants camerounais vers le Québec. Avant de commencer l'entretien, je souhaite rappeler certains éléments du formulaire de consentement que vous avez signé. Comme participant(e), vous pouvez être assuré(e) de l'anonymat et de la confidentialité des informations fournies : les enregistrements ainsi que leurs transcriptions seront conservés en lieu sûr. Nous utiliserons les données à des fins de recherche dans le but de répondre à l'objectifs rappelé. Nous vous assurons que vous ne serez identifiée personnellement en aucune façon et un pseudonyme vous sera attribué. Le respect de l'anonymat des sources sera ainsi assuré. Vous êtes entièrement libre de vous retirer à tout moment sans explication, de refuser de répondre à une question, sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit.

Motivations de départ

Question principale : Quelles sont les raisons principales qui vous ont poussé à quitter le Cameroun ?

Questions de relance :

- Quels défis professionnels ou personnels avez-vous rencontrés au Cameroun qui ont influencé votre décision de partir ?
- Dans quelle mesure les conditions de travail dans le secteur de l'éducation au Cameroun ont-elles joué un rôle dans votre choix d'émigrer ?

Choix de destination

Question principale : Pourquoi avez-vous choisi le Québec, et plus particulièrement Gatineau, comme lieu d'installation ?

Questions de relance :

- Quels facteurs spécifiques à Gatineau ont attiré votre attention lors de votre processus de décision ?
- Aviez-vous envisagé d'autres destinations au Canada ou ailleurs dans le monde avant de choisir Gatineau ?

Processus et politique d'immigration

Question principale : Comment s'est déroulé votre processus d'immigration vers le Québec ?

Questions de relance :

- Quelles ont été les principales difficultés administratives rencontrées lors de votre demande d'immigration ?
- Avez-vous bénéficié d'un programme spécifique pour les travailleurs qualifiés dans le domaine de l'éducation ?

Intégration professionnelle

Question principale : Comment s'est passée votre intégration professionnelle dans le système éducatif à Gatineau ?

Questions de relance :

- Quelles différences majeures avez-vous constatées entre l'enseignement au Cameroun et au Québec ?
- Avez-vous dû suivre une formation complémentaire ou obtenir une certification spécifique pour enseigner à Gatineau ?

Adaptation culturelle et sociale

Question principale : Quels ont été les principaux défis d'adaptation culturelle et sociale que vous avez rencontrés à Gatineau ?

Questions de relance :

- Comment avez-vous réussi à créer un réseau social et professionnel dans votre nouvelle communauté ?
- Quelles stratégies avez-vous adoptées pour surmonter le choc culturel éventuel ?

Bilan et perspectives

Question principale : Quel bilan faites-vous de votre expérience de migration et d'installation à Gatineau ?

Questions de relance :

- Quels sont les aspects positifs et négatifs de votre nouvelle vie professionnelle et personnelle à Gatineau ?
- Envisagez-vous de rester définitivement à Gatineau ou avez-vous d'autres projets pour l'avenir ?

Annexe 5: Approbation éthique de la recherche



Le 30 mai 2025

À l'attention de :
Vernance Ninlon
Université du Québec en Outaouais

Objet : Approbation éthique de votre projet de recherche

Projet #: 2025-3590

Titre du projet de recherche : LA MIGRATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
VERS LE QUÉBEC: LE CAS DES ENSEIGNANTS CAMEROUNAIS.

Votre projet de recherche a fait l'objet d'une évaluation en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains par le CER de l'UQO. Suivant l'examen de la documentation reçue, nous constatons que votre projet de recherche rencontre les normes éthiques établies par l'UQO.

Un certificat d'approbation éthique qui atteste de la conformité de votre projet de recherche à la *Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains* de l'UQO est par conséquent émis en date du 30 mai 2025. Nous désirons vous rappeler que pour assurer la validité de votre certificat d'éthique pendant toute la durée de votre projet, vous avez la responsabilité de produire, chaque année, un rapport de suivi continu à l'aide du formulaire *F9 - Suivi continu*. Le prochain suivi devra être fait au plus tard le :

30 mai 2026.

Un rappel automatique vous sera envoyé par courriel quelques semaines avant l'échéance de votre certificat.

Si des modifications sont apportées à votre projet, vous devrez remplir le formulaire *F8 - Modification de projet* et obtenir l'approbation du CER avant de mettre en œuvre ces modifications. Finalement, lorsque votre projet sera terminé, vous devrez remplir le formulaire *F10 - Rapport final*.

Notez qu'en vertu de la *Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains*, il est de la responsabilité des chercheurs d'assurer que leurs projets de recherche conservent une approbation éthique pour toute la durée des travaux de recherche et d'informer le CER de la fin de ceux-ci.

Nous vous souhaitons bon succès dans la réalisation de votre recherche.

Annexe 6: Certificat d'approbation éthique



CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

La présente atteste que le projet de recherche décrit ci-dessous a fait l'objet d'une évaluation en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains et qu'il satisfait aux exigences de notre politique en cette matière.

Projet # : 2025-3590

Titre du projet de recherche : LA MIGRATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS VERS LE QUÉBEC: LE CAS DES ENSEIGNANTS CAMEROUNAIS.

Chercheur principal :
Vernance Ninlon
Université du Québec en Outaouais

Directeur de recherche :
Marc-André Anzueto
Professeur, Université du Québec en Outaouais

Date d'approbation du projet : 30 mai 2025
Date d'entrée en vigueur du certificat : 30 mai 2025
Date d'échéance du certificat : 30 mai 2026

Caroline Tardif
Attachée d'administration, CÉR
pour André Durivage, Président du CÉR
Signé le 2025-05-30 à 08:59

Annexe 7: Autorisation de présence et de prise de photos au Cercle Solidaire Bamboutos d'Ottawa-Gatineau (CSBOG)

Cercle Solidaire des Bamboutos d'Ottawa-Gatineau (CSBOG)
616 Avenue des Tilleuls, Gatineau, QC J9J 2N6,
infosbamboutos@gmail.com

Gatineau, le 25 novembre 2025

Objet : Autorisation de présence et de prise de photos dans le cadre d'un mémoire de maîtrise

Je soussigné, Dziti Claude LAPPA du Cercle Solidaire des Bamboutos d'Ottawa-Gatineau (CSBOG), autorise M. **Vernance Ninlon**, détenteur du certificat d'approbation éthique du projet: 2025-3590, étudiant(e) à la maîtrise en sciences sociales du développement à l'Université du Québec en Outaouais (UQO), à :

assister aux réunions du CSBOG prévue(s) les : 29 novembre et 31 janvier ;

prendre des photos de la rencontre et de certaines activités de l'association, dans le respect des personnes présentes ;

utiliser ces photos exclusivement à des fins académiques, dans le cadre de son mémoire de maîtrise portant sur la migration des enseignants camerounais à Gatineau.

Je comprends que ces images pourront être reproduites dans le mémoire et dans d'éventuelles présentations académiques, et qu'aucune utilisation commerciale n'en sera faite. L'étudiant s'engage à respecter la confidentialité des membres qui ne souhaitent pas apparaître sur les photos et à ne pas publier d'images sur les réseaux sociaux ou dans des médias publics sans autorisation supplémentaire de l'association.

Fait à Gatineau, le 25/11/2025

Signature 

Nom du président : Dziti Claude LAPPA

Fonction : Président, CSBOG

Annexe 8: Communiqué du ministre camerounais des enseignements secondaires invitant 3442 enseignants ayant effectués un voyage hors du pays à se présenter à ses services pour justifier leurs positions administrative.

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN Paix –Travail –Patrie ===== MINISTÈRE DES ENSEIGNEMENTS SECONDAIRES ===== SECRÉTARIAT GENERAL ===== DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ===== SOUS-DIRECTION DU DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ===== SERVICE DE LA FORMATION ET DES STAGES =====	REPUBLIC OF CAMEROON Peace-Work-Fatherland ===== MINISTRY OF SECONDARY EDUCATION ===== SECRETARIAT GENERAL ===== DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCES ===== SUB-DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ===== TRAINING SERVICE =====
---	---

COMMUNIQUE RADIO/PRESS RELEASE
 N° 006/26 /MINESEC/SG/DRH/SDDRH/SFS OF 23 FEB 2028

Le Ministre des Enseignements Secondaires invite les personnels ci-après désignés, identifiés lors de la collecte des données auprès des aéroports du Cameroun par le MINFI comme ayant effectué un voyage hors du pays pendant ces dernières années, à bien vouloir se présenter à la porte 507 bis de son Département ministériel, dans un délai de quatorze (14) jours dès publication du présent communiqué, munis des pièces justificatives de leurs positions administratives actuelles, faute de quoi les intéressés seront purement et simplement retirés du fichier solde de l'Etat.

The Minister of Secondary Education hereby invites the following personnel, who have been identified by MINFI from data collected at the various airports in Cameroon and who have travelled abroad during the last few years, to report to Room 507 bis within fourteen (14) days after the publication of this press release. They should come along with all supporting documents to justify their current administrative positions. Failure to do so, they shall simply be removed from the State payroll.