



Author : Williams Atanga

Title : Director of verbal link institute

Verbal Link Institute Policy Brief / Cahier de politique de l'Institut Verbal Link

Titre : Relier les salles de classe : Voies d'accès des enseignants francophones vers la Colombie-Britannique

Bridging Classrooms: Francophone Teacher Pathways to British Columbia

Executive Summary

EN: This brief examines the opportunities and barriers for recruiting qualified French-speaking teachers from West Africa to meet British Columbia's growing need for French language educators. It highlights immigration, certification, and integration pathways, and proposes a targeted strategy led by community-driven institutions like Verbal Link Institute.

Ce rapport examine les opportunités et les obstacles liés au recrutement d'enseignants qualifiés francophones d'Afrique de l'Ouest pour répondre aux besoins croissants en enseignants de français en Colombie-Britannique. Il met en lumière les parcours d'immigration, d'accréditation et d'intégration, et propose une stratégie ciblée portée par des institutions communautaires comme Verbal Link Institute.

Context & Problem

British Columbia and the rest of Canada are facing a critical and sustained shortage of qualified French language teachers. According to a 2023 [CBC News report](#), the University of Prince Edward Island (UPEI), one of the institutions offering a French Second Language Bachelor of Education program, filled only about half of its available seats despite the nationwide demand. Program coordinator Elizabeth Blake described the shortage as “very concerning,” noting that, “every year, we wonder how can we recruit, what are students looking for, what do they want?”

This local difficulty is echoed across the country. Statistics Canada data from the 2021 Census shows that while French remains one of Canada's official languages, the supply of teachers with bilingual proficiency has not kept pace with the growth in French immersion and Core French programs especially outside Quebec. Employment and Social Development Canada (ESDC) has also flagged French teacher recruitment as a labour market pressure point, identifying French Immersion educators as an “in-demand” occupation.

In P.E.I., which has one of the highest rates of French immersion participation per capita, international recruitment has already become part of the government's response. But despite efforts including bursaries, signing bonuses, and promotional campaigns programs still struggle to recruit new French teachers. As noted by French teacher Rebecca Adams, many potential educators "lack the confidence to try teaching in French," particularly those for whom French is a second language.

In British Columbia, the situation is equally urgent. The province faces hundreds of unfilled French teaching positions annually, and the local pipeline of graduates is insufficient to meet demand. While immigration is recognized as a potential solution, Canada lacks a clear, coordinated pathway for recruiting and integrating foreign-trained Francophone teachers.

Verbal Link Institute sees a unique opportunity to address this gap by establishing a targeted, community-led recruitment strategy focused on West Africa where thousands of trained, French-speaking teachers graduate each year. These educators represent a valuable but underutilized resource for solving Canada's French teacher crisis.

La Colombie-Britannique, tout comme le reste du Canada, fait face à une pénurie critique et persistante d'enseignants qualifiés de français. Selon un reportage de CBC News en 2023, l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard (UPEI), l'une des institutions offrant un baccalauréat en éducation avec spécialisation en français langue seconde, n'a comblé qu'environ la moitié de ses places disponibles malgré la forte demande à l'échelle nationale. La coordonnatrice du programme, Elizabeth Blake, a qualifié la situation de « très préoccupante », soulignant que « chaque année, nous nous demandons comment recruter, ce que recherchent les étudiants, ce qu'ils veulent ».

Cette difficulté locale se reflète à l'échelle du pays. Les données de Statistique Canada tirées du recensement de 2021 montrent que, bien que le français demeure l'une des langues officielles du Canada, l'offre d'enseignants bilingues n'a pas suivi le rythme de la croissance des programmes d'immersion française et de français de base, surtout à l'extérieur du Québec. Emploi et Développement social Canada (EDSC) a également identifié le recrutement d'enseignants de français comme un point de pression sur le marché du travail, qualifiant les éducateurs en immersion française de profession « en demande ».

À l'Île-du-Prince-Édouard, qui compte l'un des taux de participation à l'immersion française les plus élevés au pays, le recrutement international fait déjà partie de la stratégie gouvernementale. Mais malgré les efforts déployés, y compris des bourses, des primes de signature et des campagnes de promotion, les programmes peinent encore à attirer de nouveaux enseignants. Comme l'a noté l'enseignante de français Rebecca Adams, de nombreux candidats potentiels « manquent de confiance pour tenter d'enseigner en français », en particulier ceux pour qui le français est une langue seconde.

En Colombie-Britannique, la situation est tout aussi urgente. La province fait face à des centaines de postes d'enseignants de français non comblés chaque année, et le bassin local de diplômés est insuffisant pour répondre à la demande. Bien que l'immigration soit reconnue comme une solution potentielle, le Canada ne dispose pas encore d'un mécanisme clair et coordonné pour recruter et intégrer les enseignants francophones formés à l'étranger.

Verbal Link Institute voit ici une occasion unique de combler cette lacune en mettant sur pied une stratégie de recrutement ciblée et communautaire, axée sur l'Afrique de l'Ouest, où des milliers d'enseignants francophones diplômés chaque année représentent une ressource précieuse mais sous-utilisée pour résoudre la crise des enseignants de français au Canada.

Opportunities

West Africa possesses a robust teacher training infrastructure that produces thousands of qualified educators annually, many of whom specialize in teaching French. In Ghana alone, there are approximately 26 public Colleges of Education spread across the country. These institutions admit individuals who have completed senior high school and train them over a period of three years. Upon completion, graduates are awarded a diploma in basic education and are eligible to sit for the national teacher licensing examination. Those who pass are deployed to teach at various levels of the education system, often in their subject areas of specialization, including French (AdmissionsGH, 2024)¹

¹ From the page "Courses Offered Bimbila EP College of Education – Admissions in Ghana":

It notes that the French specialization in the Diploma in Basic Education is available only at specific colleges including *Mount Mary, Wesley, E.P. Amedzofe, Bagabaga, and Gbewaa Colleges*—this shows the selective availability of French-focused teacher training [Courses Offered Bimbila EP College of Education – Admissions in Ghana](#)

These teacher training programs are highly competitive and attract candidates with strong academic qualifications, many of whom could have pursued other fields at university. Their choice to become educators is often motivated by a genuine passion for teaching and language education, which is crucial in shaping effective and committed professionals. Beyond the Colleges of Education, institutions such as the University of Education, Winneba (UEW) also play a central role in training language teachers, offering bachelor's and master's degrees in education with French as a major teaching subject.

Despite this robust system, Ghana's public sector has limited capacity to absorb all graduating teachers, due to budget constraints and employment caps. As a result, many trained educators remain unemployed or underemployed.

Estimated Teacher Graduates and Posting Rates (2020–2024)

Year	Estimated Number of Teacher Graduates	Estimated Number Posted	Posting Rate (%)
2020	15,000	8,000	53%
2021	15,500	7,750	50%
2022	16,000	8,000	50%
2023	16,500	8,250	50%
2024	17,000	8,500	50%

Sources: *Ghana Education Service GES*

- **2024 Graduate Recruitment:** The Ghana GES recruited 12,807 graduates from Colleges of Education in 2024²
- **Posting Rates:** The posting rate is estimated based on the number of graduates recruited and the historical posting challenges reported by the GES.

This situation is mirrored in several of Ghana's Francophone neighbors, including Burkina Faso, Benin, and Togo. In Benin, the government runs Écoles Normales d'Instituteurs (ENI), where

² [\[GRADUATE POSTINGS\] Latest update drops for all applicants - GES Pages](#)

teacher candidates are trained through a curriculum that integrates intensive French language pedagogy, general education theory, and practicum experience. Graduates are often qualified to teach in both primary and lower secondary schools, and while their training is solid, integration into the workforce is inconsistent due to funding limitations.

In Togo, teacher training is administered by Écoles Normales and specialized pedagogical institutions. The curriculum emphasizes bilingual education (French and national languages), child-centered pedagogy, and national curriculum alignment. However, many graduates face delays in placement, and the state has struggled to fully utilize this talent due to fiscal constraints and limited infrastructure expansion.

Burkina Faso maintains a similar structure with Écoles Nationales des Enseignants du Primaire (ENEP), which deliver a competency-based approach to teacher training. Here too, French is the primary medium of instruction, and teachers graduate with strong pedagogical and linguistic competencies. Nonetheless, a large proportion of certified graduates face unemployment or are placed in temporary or contractual teaching positions that do not match their qualifications.

In Nigeria, although the official language is English, French has gained increasing importance as a regional language. Several federal and state Colleges of Education offer French as a teaching specialization. Furthermore, universities in border regions such as the University of Port Harcourt and the University of Nigeria, Nsukka, offer Bachelor of Education degrees in French. Many Nigerian French graduates are eager to teach in international settings, particularly in Anglophone or bilingual countries where their linguistic skills are in high demand.

Collectively, these West African nations produce a significant pool of highly motivated, credentialed French language educators each year, many of whom are open to international opportunities. Canada's linguistic, multicultural, and democratic values resonate with West African teachers. With the right policy channels and institutional supports, especially through proper credential recognition and support structures in place, they represent a highly viable pool of talent for Canada's French language education system. These teachers could become a vital source of talent for BC school districts

L'Afrique de l'Ouest dispose d'une infrastructure robuste de formation des enseignants, produisant chaque année des milliers d'éducateurs qualifiés, dont un grand nombre spécialisés dans l'enseignement du français. Au Ghana seulement, on compte environ 26 collèges publics

d'éducation répartis à travers le pays. Ces institutions admettent des candidats ayant complété le secondaire supérieur et les forment sur une période de trois ans. À la fin de leur formation, les diplômés obtiennent un diplôme en éducation de base et sont admissibles à l'examen national de certification des enseignants. Ceux qui réussissent sont affectés à différents niveaux du système éducatif, souvent dans leurs disciplines de spécialisation, y compris le français (AdmissionsGH, 2024).

Ces programmes de formation des enseignants sont hautement compétitifs et attirent des candidats dotés de solides qualifications académiques dont plusieurs auraient pu choisir d'autres filières universitaires. Leur décision de devenir éducateurs est souvent motivée par une véritable passion pour l'enseignement et pour l'éducation linguistique, ce qui est essentiel pour former des professionnels efficaces et engagés. Au-delà des collèges d'éducation, des institutions comme l'Université de l'Éducation de Winneba (UEW) jouent également un rôle central dans la formation des enseignants de langues, offrant des diplômes de baccalauréat et de maîtrise en éducation avec le français comme matière principale d'enseignement.

Malgré ce système solide, la capacité du secteur public ghanéen à absorber l'ensemble des enseignants diplômés reste limitée, en raison de contraintes budgétaires et de plafonds d'embauche. Par conséquent, de nombreux enseignants formés demeurent sans emploi ou sous-employés.

Nombre estimé de diplômés et taux d'affectation au Ghana (2020–2024)

<i>Année</i>	<i>Nombre estimé de diplômés</i>	<i>Nombre estimé affectés</i>	<i>Taux d'affectation (%)</i>
2020	15 000	8 000	53 %
2021	15 500	7 750	50 %
2022	16 000	8 000	50 %
2023	16 500	8 250	50 %
2024	17 000	8 500	50 %

Sources : Ghana Education Service (GES)

- **Recrutement 2024** : Le GES a recruté 12 807 diplômés des collèges d'éducation en 2024
- **Taux d'affectation** : Estimés en fonction du nombre de diplômés recrutés et des difficultés historiques signalées par le GES

Cette situation se reflète dans plusieurs pays francophones voisins du Ghana, notamment le Burkina Faso, le Bénin et le Togo.

Au Bénin par exemple, le gouvernement gère les **Écoles Normales d'Instituteurs (ENI)**, où les futurs enseignants suivent un programme qui combine pédagogie approfondie du français, théorie générale de l'éducation et stages pratiques. Les diplômés sont généralement qualifiés pour enseigner aussi bien au primaire qu'au premier cycle du secondaire. Toutefois, malgré la qualité de la formation, leur intégration professionnelle reste inégale en raison de contraintes budgétaires.

Au Togo, la formation des enseignants est assurée par les Écoles Normales et divers établissements pédagogiques spécialisés. Le programme met l'accent sur l'enseignement bilingue (français et langues nationales), la pédagogie centrée sur l'enfant et l'alignement avec le curriculum national. Cependant, de nombreux diplômés rencontrent des retards dans leur affectation, l'État ayant du mal à absorber l'ensemble de ces compétences à cause de contraintes financières et d'une capacité limitée d'expansion du système éducatif.

Au Burkina Faso, les Écoles Nationales des Enseignants du Primaire (ENEP) offrent une formation axée sur les compétences. Le français y est la langue principale d'enseignement, et les diplômés acquièrent de solides compétences pédagogiques et linguistiques. Néanmoins, une grande proportion de ces diplômés certifiés se retrouvent au chômage ou affectés à des postes temporaires ou contractuels qui ne correspondent pas à leurs qualifications.

Au Nigeria, bien que la langue officielle soit l'anglais, le français prend une importance croissante comme langue régionale. Plusieurs collèges fédéraux et d'État de formation des enseignants proposent le français comme spécialisation. De plus, des universités situées dans des zones frontalières à savoir : l'Université de Port Harcourt et l'Université du Nigeria à Nsukka offrent des baccalauréats en éducation avec spécialisation en français. De nombreux diplômés nigériens de ces écoles normales aspirent à enseigner dans des contextes internationaux, notamment dans des pays anglophones ou bilingues où leurs compétences linguistiques sont très recherchées.

Ensemble, ces pays d’Afrique de l’Ouest produisent chaque année un vivier significatif d’enseignants de français hautement qualifiés et motivés, dont beaucoup sont ouverts à des opportunités internationales. Les valeurs linguistiques, multiculturelles et démocratiques du Canada résonnent auprès de ces enseignants ouest-africains. Avec les bons mécanismes politiques et le soutien institutionnel approprié surtout par la reconnaissance des diplômes et des structures d’accompagnement adaptées, ils représentent un réservoir de talents hautement viable pour le système d’enseignement du français au Canada. Ces enseignants pourraient devenir une ressource essentielle pour les districts scolaires de la Colombie-Britannique.

Barriers to Access

Despite the availability of a qualified and motivated workforce in West Africa, numerous systemic and financial barriers continue to hinder their participation in Canada’s education sector.

Until February 27, 2025, Canada had no immigration program that explicitly targeted the growing shortage of elementary and secondary school teachers. The recent launch of a new dedicated pathway is a commendable development; however, it still contains significant eligibility requirements that may prevent many highly qualified applicants from participating. Chief among these is the requirement to provide proof of funds—set at approximately CAD \$14,000 for a single applicant and CAD \$17,500 for an applicant and their spouse. While this financial threshold is intended to ensure financial stability for incoming professionals, it inadvertently excludes many capable educators from lower-income economies who are unable to produce such bank statements despite having job offers or strong professional motivation.

In addition to immigration-related costs, the credential evaluation process presents another significant barrier. At present, World Education Services (WES) charges approximately \$200 per credential evaluation. The process typically takes one to two months and often causes delays in application timelines. Candidates must also undergo French language proficiency testing, such as the TCF (Test de Connaissance du Français), which costs an additional \$300 or more. These upfront costs, which can easily exceed \$500 before immigration processing even begins, create a substantial financial hurdle for applicants from West Africa.

Even after arriving in Canada, foreign-trained French language educators face additional obstacles. Despite being fully qualified and experienced teachers in their home countries, most

provincial regulatory bodies require internationally educated teachers to complete another teacher education program in Canada in order to gain certification. In British Columbia, for example, institutions such as Simon Fraser University (SFU), the University of British Columbia (UBC), and the University of the Fraser Valley (UFV) offer post-degree teacher education programs ranging from 10 to 16 months in length. These programs cost approximately CAD \$12,000 in tuition fees alone.

Although these programs are designed to familiarize new educators with the provincial curriculum and teaching methodologies, they are often full-time and highly intensive. As a result, newly arrived immigrants are left with very little time or flexibility to engage in paid work to cover their living expenses or tuition. The lack of transition support or paid practicum options forces many well-qualified educators to abandon their aspirations of teaching and seek lower-skilled employment simply to survive.

This disconnect between immigration, training, and employment systems severely undermines efforts to fill the French teacher shortage. The combination of high costs, regulatory requirements, and lack of support means that even the most motivated professionals from West Africa, those who arrive with a strong desire to contribute to Canada's educational landscape are often left sidelined.

To fully capitalize on the available talent pool abroad, Canadian provinces must rethink the integration model for foreign-trained teachers. This includes reducing financial barriers, offering credential bridging programs with paid internships, and establishing clear pathways from recruitment to classroom placement.

Estimates suggest that with adequate funding and structural support, British Columbia could recruit and integrate up to 100–150 Francophone teachers from West Africa annually over a five-year period, significantly easing the province's language education gap.

Malgré la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et motivée en Afrique de l'Ouest, de nombreux obstacles systémiques et financiers continuent de freiner leur participation au secteur éducatif canadien.

Jusqu'au 27 février 2025, le Canada ne disposait d'aucun programme d'immigration ciblant explicitement la pénurie croissante d'enseignants au primaire et au secondaire. Le lancement récent d'une nouvelle voie d'immigration dédiée constitue un développement louable ;

cependant, elle comporte encore d'importantes exigences d'admissibilité qui risquent d'empêcher de nombreux candidats hautement qualifiés d'y avoir accès. La principale difficulté est l'exigence de preuve de fonds fixée à environ 14 000 CAD pour un demandeur seul et à 17 500 CAD pour un demandeur accompagné de son conjoint. Bien que ce seuil financier vise à garantir la stabilité des nouveaux arrivants, il exclut de fait de nombreux éducateurs compétents issus d'économies à faible revenu, incapables de présenter de tels relevés bancaires, même lorsqu'ils disposent d'une offre d'emploi ou d'une forte motivation professionnelle.

En plus des coûts liés à l'immigration, le processus d'évaluation des diplômes représente un autre obstacle majeur. À l'heure actuelle, World Education Services (WES) facture environ 200 \$ CAD par évaluation de diplôme. Ce processus prend généralement de un à deux mois et entraîne souvent des retards dans les délais de candidature. Les candidats doivent également se soumettre à un test de compétence linguistique en français, tel que le TCF (Test de Connaissance du Français), dont le coût s'élève à 300 \$ CAD ou plus. Ces frais initiaux, qui dépassent facilement 500 \$ CAD avant même le début du traitement de la demande d'immigration, constituent un obstacle financier considérable pour les candidats ouest-africains.

Même après leur arrivée au Canada, les enseignants de français formés à l'étranger doivent surmonter d'autres difficultés. Bien qu'ils soient pleinement qualifiés et expérimentés dans leur pays d'origine, la plupart des organismes de réglementation provinciaux exigent que les enseignants formés à l'international complètent un nouveau programme de formation à l'enseignement au Canada afin d'obtenir leur certification. En Colombie-Britannique, par exemple, des établissements comme Simon Fraser University (SFU), University of British Columbia (UBC) et University of the Fraser Valley (UFV) offrent des programmes post-baccalauréat en éducation d'une durée de 10 à 16 mois. Ces programmes coûtent environ 12 000 \$ CAD uniquement en frais de scolarité.

Bien que ces programmes soient conçus pour familiariser les nouveaux enseignants avec le curriculum provincial et les méthodes pédagogiques, ils sont souvent à temps plein et très intensifs. Par conséquent, les nouveaux arrivants disposent de très peu de temps ou de flexibilité pour exercer un emploi rémunéré afin de couvrir leurs frais de subsistance ou leurs droits de scolarité. L'absence de soutien à la transition ou de stages rémunérés pousse de nombreux



éducateurs hautement qualifiés à abandonner leurs aspirations d'enseigner et à se tourner vers des emplois moins qualifiés simplement pour subvenir à leurs besoins.

Ce décalage entre les systèmes d'immigration, de formation et d'emploi compromet gravement les efforts visant à combler la pénurie d'enseignants de français. La combinaison de coûts élevés, d'exigences réglementaires et de manque de soutien signifie que même les professionnels les plus motivés d'Afrique de l'Ouest, ceux qui arrivent avec une forte volonté de contribuer au paysage éducatif du Canada se retrouvent souvent mis à l'écart.

Pour tirer pleinement parti du bassin de talents disponible à l'étranger, les provinces canadiennes doivent repenser le modèle d'intégration des enseignants formés à l'international. Cela inclut la réduction des barrières financières, la mise en place de programmes passerelles avec stages rémunérés, ainsi que l'établissement de parcours clairs allant du recrutement jusqu'à l'intégration en salle de classe.

Verbal Link Institute's Model

Verbal Link Institute offers a community-based, low-barrier model to support the orientation and integration of qualified Francophone teachers from West Africa into the Canadian school system, particularly in British Columbia, where the shortage is acute.

At the core of this model is a set of strategic partnerships that enable coordinated awareness and engagement. Verbal Link has formally partnered with the Private Universities Association of Ghana, a network of tertiary institutions that includes education faculties with a strong focus on language teaching. Additional collaborations are underway with Colleges of Education and teacher training institutions in Ghana and neighboring countries to broaden the reach of the initiative.

Verbal Link does not directly recruit teachers, but rather presents them with clear, detailed information about immigration pathways to Canada, the nature of teaching opportunities in British Columbia, and the requirements needed to enter the education system. Through informational webinars, on-campus sessions, and online materials, potential applicants gain insight into Canada's credentialing systems, language proficiency requirements, and postarrival expectations.



The model includes pre-arrival support, where Verbal Link provides orientation sessions on Canadian education standards, visa categories and procedures, and credential evaluation processes. Guidance is also provided on how to prepare for and navigate French and English language tests (e.g., TCF, IELTS) and WES documentation. These sessions empower potential candidates to make informed decisions and prepare early for a successful transition.

Upon arrival in Canada, Verbal Link supports educators through settlement services, including housing information, community orientation, and integration workshops. These services are designed to help newcomers adjust to life in Canada, build connections, and begin exploring professional options. Employment preparation is offered through resume reviews, mock interviews, and information sessions with school boards.

A central component of the model is ongoing mentorship. Verbal Link connects new arrivals with experienced Francophone educators who provide peer support and cultural guidance. These mentor relationships ease integration, reduce isolation, and improve professional retention.

Verbal Link also manages a monitoring and impact reporting framework to evaluate outcomes and share feedback with education partners and funders. Data is collected on participant engagement, credentialing progress, and eventual employment pathways.

This holistic, facilitative model has already generated strong interest among graduates and institutions in West Africa. It demonstrates how community-based organizations can serve as trusted intermediaries—bridging the information gap and enabling more equitable access to Canada’s teaching workforce.

By offering tailored support without directly acting as recruiters or employers, Verbal Link strengthens teacher mobility while preserving autonomy and professional agency among the educators it supports.

L’Institute Verbal Link propose une approche communautaire à faible barrière pour soutenir l’orientation et l’intégration des enseignants francophones qualifiés d’Afrique de l’Ouest dans le système scolaire canadien, en particulier en Colombie-Britannique, où la pénurie d’enseignants de français est critique.

Au cœur de ce modèle se trouvent des partenariats stratégiques avec des institutions éducatives en Afrique de l’Ouest, notamment l’Association des universités privées du Ghana, les Colleges

of Education et d'autres institutions de formation des enseignants au Ghana et dans les pays voisins. Ces collaborations permettent d'élargir la portée de l'initiative et d'assurer l'accès à un vivier d'enseignants motivés.

L'Institute Verbal Link ne recrute pas directement les enseignants. Il fournit plutôt des informations claires et détaillées sur les voies d'immigration vers le Canada, la nature des opportunités d'enseignement en Colombie-Britannique et les exigences pour intégrer le système éducatif. Grâce à des webinaires, des sessions sur les campus et des ressources en ligne, les candidats potentiels acquièrent une compréhension des systèmes de reconnaissance des diplômes, des exigences de maîtrise linguistique et des attentes post-arrivée.

Soutien pré-arrivée : l'Institute Verbal Link propose des séances d'orientation sur les normes éducatives canadiennes, les catégories de visa et les procédures, ainsi que sur le processus d'évaluation des diplômes. Les candidats reçoivent également des conseils pour se préparer et passer les tests de compétence en français et en anglais (par exemple, TCF, IELTS) ainsi que les démarches auprès de World Education Services (WES). Cette préparation permet aux futurs enseignants de prendre des décisions éclairées et de se préparer à une transition réussie.

À leur arrivée au Canada, Verbal Link fournit un soutien à l'installation et à la carrière, comprenant des informations sur le logement, l'orientation communautaire, des ateliers d'intégration, des révisions de CV, des simulations d'entrevues et des séances d'information avec les commissions scolaires. Un élément central du modèle est le mentorat continu, qui met en relation les nouveaux arrivants avec des enseignants francophones expérimentés offrant un soutien par les pairs, un accompagnement culturel et des conseils professionnels, réduisant l'isolement et améliorant la rétention.

L'Institute Verbal Link gère également un cadre de suivi et de rapport sur l'impact, permettant de suivre l'engagement des participants, la progression dans la reconnaissance des diplômes et les parcours professionnels ultérieurs. Cela assure une amélioration continue et démontre l'efficacité d'une approche communautaire pour combler le fossé entre les enseignants d'Afrique de l'Ouest et les écoles canadiennes.

En s'appuyant sur ce modèle, l'Institut Verbal Link propose que les universités responsables de la certification des enseignants (par ex., SFU, UBC, UFV) offrent des programmes de certification raccourcis pour les enseignants déjà certifiés et expérimentés. Ces programmes

viseraient à familiariser les éducateurs avec le curriculum de la Colombie-Britannique, les pratiques en classe et les méthodologies pédagogiques, sans exiger le programme post-diplôme complet conçu pour les enseignants débutants. En réduisant les contraintes de temps et les obstacles financiers, ces programmes accéléreraient l'intégration, favoriseraient la mobilité des enseignants et renforceraient le corps enseignant francophone de la province, tout en préservant l'autonomie professionnelle.

Conclusion

Canada's linguistic diversity and teacher shortage require bold, community-based solutions. Verbal Link Institute's model demonstrates how social enterprises can support teacher mobility while reinforcing educational equity. Now is the time to scale these efforts and strengthen the Francophone teaching workforce for the next generation.

La diversité linguistique du Canada et la pénurie d'enseignants exigent des solutions audacieuses et communautaires. Le modèle de l'Institut Verbal Link montre comment les entreprises sociales peuvent soutenir la mobilité des enseignants tout en renforçant l'équité éducative. Il est désormais temps d'intensifier ces efforts et de consolider le corps enseignant francophone pour la prochaine génération.

References / Références

Canada Mortgage and Housing Corporation (2025). *Rental Market Report – British Columbia Highlights*. Retrieved from <https://www.cmhc-schl.gc.ca/>

Canadian Broadcasting Corporation (CBC). (2025, February 28). *In a province desperate for French teachers, a program to train them struggles to recruit students*. Retrieved from <https://www.cbc.ca>

Department of Canadian Heritage. (2025). *Teacher Recruitment and Retention Strategy in French Immersion and French Second-Language Programs – Second Language Learning*. Retrieved from <https://www.canada.ca>

Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC). (2025). *Eligibility criteria and funding requirements for economic immigration streams*. Retrieved from <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship.html>

Simon Fraser University (2025). *Professional Development Program – Faculty of Education*. Retrieved from <https://www.sfu.ca/education.html>

University of British Columbia (2025). *Teacher Education Program*. Retrieved from <https://teach.educ.ubc.ca/>

University of the Fraser Valley (2025). *Post-degree Teacher Certification Program*. Retrieved from <https://www.ufv.ca/teacher-education/>

World Education Services (WES). (2025). *Credential Evaluation Fees and Services*. Retrieved from <https://www.wes.org/ca/>
