

Cadre éthique pour le recrutement et le maintien en poste des professionnels de la santé formés à l'étranger au Canada



Santé Canada est le ministère fédéral responsable d'aider les Canadiennes et les Canadiens à maintenir et à améliorer leur état de santé. Santé Canada s'est engagé à améliorer la vie de tous les Canadiens et à faire du Canada l'un des pays où les gens sont le plus en santé au monde, comme en témoignent la longévité, les habitudes de vie et l'utilisation efficace du système public de soins de santé.

Also available in English under the title:

Ethical framework for the recruitment and retention of internationally educated health professionals in Canada

Pour obtenir plus d'information, veuillez communiquer avec :

Santé Canada

Indice de l'adresse 0900C2

Ottawa (Ontario) K1A 0K9

Tél. : 613-957-2991

Sans frais : 1-866-225-0709

Télec. : 613-941-5366

ATS : 1-800-465-7735

Courriel : publications-publications@hc-sc.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du Chef du Canada, représenté par le ministre de la Santé, 2025

Date de publication : juillet 2025

À moins d'avis contraire, vous pouvez reproduire le contenu de cette publication ou ce produit en totalité ou en partie à des fins non commerciales, dans tout format, sans frais ni autre permission. Les reproductions ou distributions commerciales sont interdites sans obtenir la permission écrite de l'administrateur du droit d'auteur de Santé Canada. Pour obtenir une permission de reproduire du contenu appartenant au gouvernement du Canada pour des fins commerciales, communiquez avec pubsadmin@hc-sc.gc.ca.

Cat. : H22-4/44-2025F-PDF

ISBN : 978-0-660-77949-2

Pub. : 250135

Table des matières

Contexte	1
Portée	2
Public visé	3
Objectifs	5
Principes du Cadre	6
Approche mondiale	8
Description	8
Pertinence	9
Points principaux	9
Implications pour les acteurs canadiens	10
Ressources et exemples	10
Stabilité de l'effectif en santé	11
Description	11
Pertinence	11
Points principaux	11
Implications pour les acteurs canadiens	12
Ressources et exemples	13
Renseignements accessibles et précis pour les PSFE	16
Description	16
Pertinence	16
Points principaux	16
Implications pour les acteurs canadiens	17
Ressources et exemples	17

Équité	19
Description	19
Pertinence	19
Points principaux	19
Implications pour les acteurs canadiens	20
Ressources et exemples	20
Lutte contre le racisme et diversité, équité et inclusion (DEI)	22
Description	22
Pertinence	22
Points principaux	22
Implications pour les acteurs canadiens	23
Ressources et exemples	23
Collaboration	26
Description	26
Pertinence	26
Points principaux	26
Implications pour les acteurs canadiens	27
Ressources et exemples	27
Prochaines étapes	29
Sensibilisation au Cadre	29
Établissement de rapports sur le Cadre	29
Mise en place du Cadre	29

Contexte

Au cours des dernières années, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (FPT) ont travaillé ensemble sur des mesures prioritaires pour soutenir l'effectif en santé au Canada. Outre les mesures prises pour renforcer l'offre et le maintien en poste à l'échelle nationale, un des domaines d'intérêt principaux a été le soutien pour attirer et intégrer des professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE) dans l'effectif en santé au Canada.

Le Canada fait partie des nombreux pays du monde qui sont confrontés à une pénurie de main-d'œuvre dans le domaine de la santé. En 2022, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a estimé que la pénurie mondiale de travailleurs de la santé atteindrait 10 millions d'ici à 2030¹. L'immigration des PSFE est l'un des moyens pour le Canada de continuer à renforcer ses effectifs dans le domaine de la santé. Le Canada est depuis longtemps une destination de choix pour les personnes du monde entier, y compris les PSFE, à la recherche d'un nouvel endroit pour travailler, étudier et construire leur vie.

À l'échelle mondiale, les PSFE sont de plus en plus recherchés et, au Canada, ils sont considérés comme essentiels pour répondre aux besoins croissants en matière de soins de santé². La pandémie de COVID-19, qui a eu des répercussions considérables sur le personnel de santé, a encore intensifié cette demande. Alors que le Canada continue de faire face au vieillissement de sa population et à une grave pénurie de main-d'œuvre dans des secteurs clés, tels que les soins de santé, les nouveaux arrivants sont essentiels pour stimuler l'innovation, faire croître l'économie et soutenir les communautés locales.

Cependant, certaines considérations éthiques doivent être prises en compte lors du recrutement des PSFE. Le [Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé](#) (Code de l'OMS), adopté en 2010, est destiné à servir de guide aux États membres pour le recrutement éthique des PSFE, notamment l'adhésion aux principes d'équité, de transparence et de prise en compte de la réciprocité des avantages lors du recrutement international. Le Code de l'OMS n'est pas destiné à restreindre la migration, il stipule plutôt explicitement qu'aucune disposition « ne devrait toutefois être interprétée comme restreignant la liberté des personnels de santé, conformément au droit applicable, d'émigrer dans des pays qui souhaitent les accueillir et les employer » (article 3.4).

Le Canada est signataire du Code de l'OMS depuis sa création en 2010 et, à ce titre, il a l'obligation de respecter les principes qui y sont énoncés. Dans le contexte actuel de pénurie de travailleurs de la santé au Canada et dans le monde, et de recrutement accru de PSFE pour aider à combler le manque au Canada, il est nécessaire de mieux faire connaître le Code de l'OMS et de l'adapter au contexte canadien de manière claire, accessible et réaliste pour les acteurs clés qui jouent un rôle dans le parcours des PSFE vers le Canada.

¹ Organisation mondiale de la Santé. (2022). Plan d'action 2022-2030 « S'engager pour la santé ». Extrait de <https://www.who.int/publications/i/item/9789240063389>.

² Santé Canada. (2023). Caractéristiques et perspectives du marché du travail pour les professionnels de la santé formés à l'étranger au Canada. Extrait de <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/systeme-soins-sante/ressources-humaines-sante/caracteristiques-perspectives-marche-travail-professionnels-sante-formes-etranger-canada.html>.

Le **Cadre éthique pour le recrutement et le maintien en poste des professionnels de la santé formés à l'étranger au Canada (« le Cadre »)**, basé sur le Code de l'OMS, vise à faciliter l'adoption de pratiques éthiques, responsables, équitables et transparentes. Le Cadre comprend des facteurs volontaires qui visent à soutenir le recrutement éthique et le maintien en poste des PSFE au Canada. Les PSFE jouent un rôle important dans la prestation des soins de santé et des services sociaux au Canada et devraient être recrutés et soutenus d'une manière éthiquement responsable. Le Cadre a été élaboré en consultation avec des parties prenantes de partout au Canada qui participent au recrutement, au maintien en poste, à l'établissement et à l'intégration des PSFE, y compris les PSFE ayant une expérience vécue. Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, ainsi que d'autres acteurs clés, continuent de participer activement à l'avancement du recrutement éthique des PSFE au Canada, et des exemples illustratifs ont été inclus dans l'ensemble du Cadre^{3,4}.

Portée

Le Cadre est axé sur le recrutement, le maintien en poste, l'établissement et l'intégration des PSFE dans l'effectif en santé au Canada. Bien que l'importance de l'établissement et de l'intégration des PSFE dans la société canadienne dans son ensemble soit reconnue, ce Cadre se concentre principalement sur la dimension professionnelle du parcours des PSFE et sur leur intégration dans des rôles professionnels au sein des systèmes de santé au Canada.

Dans le contexte de ce Cadre, le terme « professionnels » pour les PSFE est censé inclure toutes les professions et tous les emplois qui fournissent des soins de santé et des services sociaux ou des services de diagnostic aux populations au Canada, y compris les professions réglementées et non réglementées.

Par souci de clarté et pour faciliter l'utilisation du Cadre, quatre concepts clés pertinents pour le parcours des PSFE sont décrits ci-dessous.

Le **recrutement international** fait référence au processus d'attraction, de sélection et de nomination de candidats qualifiés de différents pays à des postes liés à la santé au Canada. Le recrutement peut être actif ou passif. Toutefois, la distinction entre le recrutement « actif » et le recrutement « passif » n'est pas toujours évidente et peut parfois dépendre du contexte et de l'intention des personnes en question. Ainsi, la distinction entre le recrutement « actif » et le recrutement « passif » peut nécessiter un jugement en fonction des circonstances particulières⁵. Néanmoins, le Cadre définit généralement le recrutement actif et passif comme suit :

³ Bien que le Québec soit d'accord avec les principes sous-jacents compris dans ce Cadre, la province continuera à se référer exclusivement à son propre code sur le recrutement international éthique des ressources humaines en santé.

⁴ Veuillez noter que tous les liens figurant dans le document et menant à des ressources externes sont fournis à titre d'information uniquement. Ils ne constituent pas une approbation ou un soutien de la part d'un gouvernement fédéral, provincial ou territorial particulier.

⁵ Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques. Tom McIntosh, Renée Torgerson, Nathan Klassen. (2007). The Ethical Recruitment of Internationally Educated Health Professionals: Lessons from Abroad and Options for Canada. Extrait de https://oaresource.library.carleton.ca/cprn/46781_en.pdf.

Le **recrutement actif** fait référence au processus par lequel un PSFE est approché ou ciblé par des fonctionnaires ou des acteurs des juridictions canadiennes pour des possibilités d'emploi, avec l'intention de recruter le PSFE pour un rôle dans le secteur canadien de la santé et des services sociaux. Il peut s'agir d'un ciblage physique ou virtuel, tel que des campagnes de recrutement, et ces mesures peuvent ou non déboucher sur un emploi réel. La participation générale des fonctionnaires canadiens concernant les possibilités d'immigration au Canada (c'est-à-dire les séances d'information sur les voies d'accès à l'immigration) n'est pas considérée comme un recrutement actif, car ces renseignements ne sont généralement pas liés à des possibilités d'emploi précises.

En revanche, le **recrutement passif** fait référence au processus par lequel les PSFE déterminent, sans engagement direct (virtuel ou en personne) de la part de fonctionnaires ou d'agents canadiens, d'immigrer au Canada et de postuler à des postes dans le secteur canadien de la santé et des services sociaux. Les personnes peuvent être informées des offres d'emploi par des canaux tels que les sites Web des entreprises, les sites internationaux d'offres d'emploi ou les médias sociaux.

Le **maintien en poste**, ou rétention, fait référence aux stratégies et aux efforts déployés pour garder tous les travailleurs de la santé, qu'ils soient des PSFE ou des travailleurs de la santé formés au pays, au sein de l'effectif en santé et du système de soins de santé et de services sociaux du Canada.

Public visé

Le Cadre décrit les principes volontaires pour guider un large éventail d'acteurs dans le recrutement éthique, le maintien en poste, l'établissement et l'intégration des PSFE. Les acteurs désignent les personnes qui jouent un rôle dans le parcours des PSFE et qui sont responsables de l'application des principes du Cadre.

Bien que chaque acteur doive tenir compte d'un ensemble de priorités différentes, chacun joue un rôle crucial dans ce processus et doit examiner, comprendre et appliquer ces principes, dans le cadre de son rôle et de son contexte, afin de contribuer à l'efficacité du Cadre et, en fin de compte, à la création d'un environnement cohérent et favorable aux PSFE.

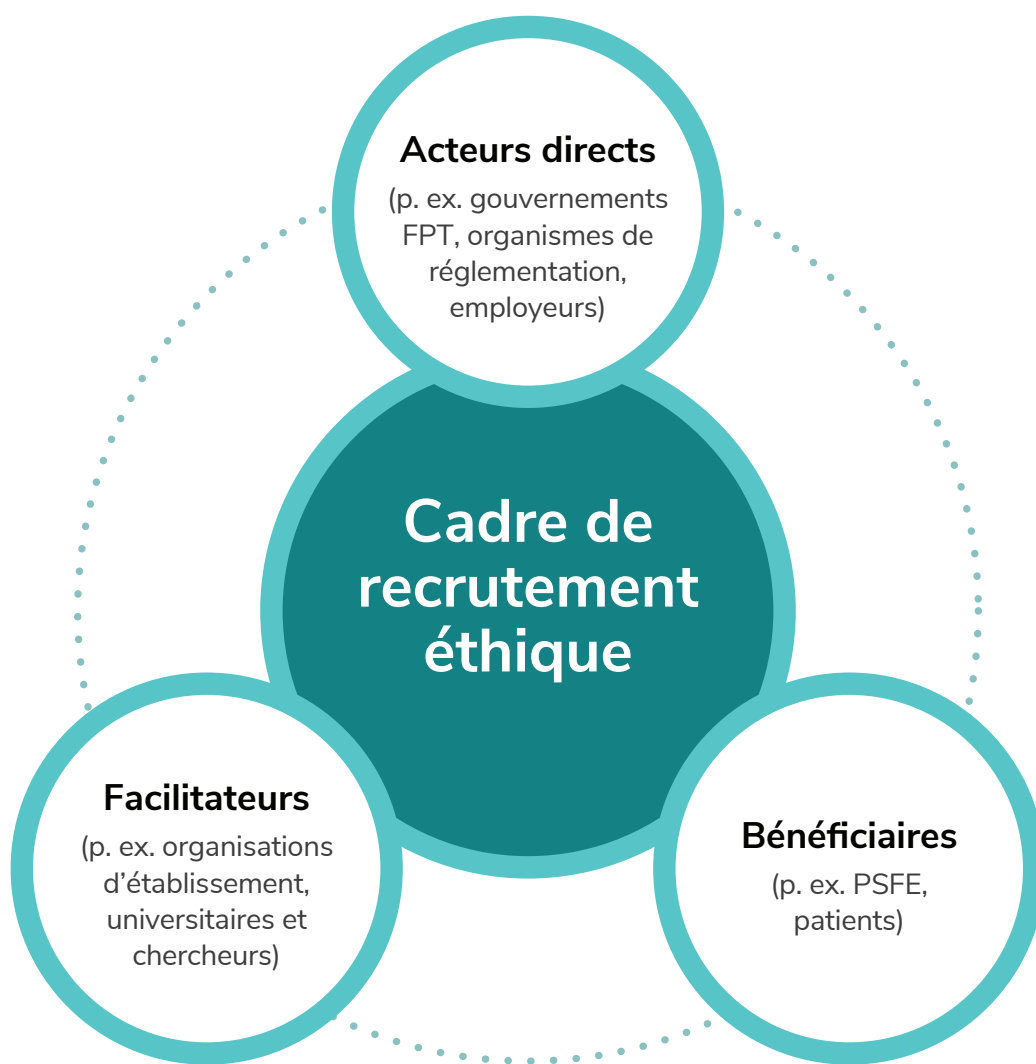
Chaque acteur doit comprendre son rôle et ses responsabilités en ce qui concerne son incidence sur le parcours d'un PSFE et prendre en compte la perspective du personnel de santé international et la capacité des systèmes de santé internationaux. Les acteurs doivent connaître les pratiques de surveillance et d'évaluation et collaborer avec Santé Canada et les gouvernements des provinces et des territoires pour assurer l'efficacité du Cadre. L'adhésion aux normes et pratiques volontaires peut favoriser une prise de conscience et une adoption plus larges.

Le Cadre a été conçu pour être aussi complet que possible, mais il se peut qu'il n'englobe pas tous les acteurs susceptibles de bénéficier des conseils qu'il contient. Certains acteurs peuvent participer directement au parcours d'un PSFE, notamment ceux qui prennent des décisions touchant directement le PSFE. Il s'agit, entre autres, des gouvernements fédéral et provinciaux, des organismes de réglementation, des évaluateurs des PSFE et des employeurs. D'autres acteurs peuvent jouer un rôle plus facilitant ou

interagir davantage avec les PSFE, directement ou indirectement. Il s'agit, entre autres, des communautés locales dans lesquelles les PSFE s'établissent, des organisations d'établissement, des milieux de travail, et des services de défense et de soutien des PSFE. Les universitaires et les chercheurs peuvent également jouer un rôle indirect en soutenant le développement de recherches fondées sur des données probantes afin de favoriser le recrutement éthique et le maintien en poste des PSFE.

Enfin, ce Cadre a d'importants bénéficiaires, notamment les PSFE, leurs familles, ainsi que les patients qui reçoivent des soins de santé et des services sociaux dans le système de santé canadien.

Public visé



Remarque: Ceci s'agit d'une représentation visuelle des principaux acteurs et non d'une liste exhaustive de toutes les parties concernées.

Objectifs

Le Cadre comporte trois objectifs :

1. **Promouvoir des pratiques de recrutement et de maintien en poste qui respectent les droits des PSFE, atténuent les effets négatifs sur les systèmes de soins de santé et de services sociaux de leur pays d'origine et facilitent l'intégration harmonieuse au sein de l'effectif en santé au Canada.** Cet objectif vise à accroître l'adhésion au Code de pratique de l'OMS, à encourager la coopération internationale et à renforcer la stabilité des systèmes de santé, en particulier dans les pays qui font face à d'importants défis en matière d'effectifs en santé. Il souligne également que les considérations éthiques devraient être à la base de toutes les activités de recrutement international et de maintien en poste, et promouvoit que ces activités soient étroitement intégrées afin de soutenir l'intégration réussie des PSFE dans l'effectif en santé.
2. **Renforcer le système canadien de soins de santé et de services sociaux et améliorer les soins aux patients grâce au recrutement éthique et au maintien en poste des PSFE.** Cet objectif vise à faciliter l'emploi des PSFE dans leurs domaines respectifs afin de s'assurer que leurs compétences et leur expertise sont pleinement utilisées pour avoir une incidence positive sur les soins aux patients au Canada. La réduction de la sous-utilisation des PSFE contribue également à la stabilité du système de soins de santé et aide à remédier à la pénurie actuelle d'effectifs en santé au Canada. Cet objectif reconnaît également que la prestation de soins de qualité et de soins adaptés aux réalités culturelles ainsi que la sécurité des patients sont des considérations essentielles pour appuyer l'intégration des PSFE dans l'effectif en santé au Canada.
3. **Encourager les approches fondées sur des données probantes pour la planification stratégique concernant les effectifs, y compris le recrutement et le maintien en poste des PSFE.** Cet objectif est axé sur la collecte et l'analyse de renseignements à jour afin d'appuyer la prise de décision fondée sur des données probantes en ce qui concerne la planification des effectifs en santé. Il s'agit notamment de disposer de meilleures données, en particulier de données plus récentes, pour comprendre le rôle des PSFE dans notre système de santé et pour évaluer et surveiller la mise en œuvre du Cadre, comme les données relatives à l'offre et à la répartition des PSFE.

Principes du Cadre

Ce Cadre repose sur un ensemble de principes directeurs visant à promouvoir le recrutement, le maintien en poste et l'intégration de manière éthique des PSFE dans le système de soins de santé et de services sociaux au Canada. Ces principes servent de base aux pratiques éthiques et guident les acteurs, depuis ceux qui sont directement responsables de la mise en œuvre et du suivi du Cadre jusqu'à ceux qui appuient son application. En adhérant à ces principes, les acteurs peuvent collectivement faciliter un processus cohérent et favorable à l'intégration des PSFE dans les rôles professionnels qu'ils ont choisis et dans les communautés dans lesquelles ils choisissent de vivre.

Principe	Description
Approche mondiale	Lorsqu'on entreprend des efforts de recrutement à l'échelle internationale, il est important d'être conscient du contexte unique des pays d'origine en matière de santé et d'effectif en santé, puis de donner la priorité aux mesures qui permettent de réduire au minimum les effets négatifs sur les systèmes de soins de santé et de services sociaux des pays d'origine. Les communications avec le gouvernement compétent ou l'autorité compétente dans les pays d'origine pour les sensibiliser aux efforts de recrutement et aux éventuels avantages partagés doivent également être menées de façon transparente. Pour protéger les pays qui font face aux besoins les plus pressants en matière d'effectifs en santé, l'OMS publie et met à jour la Liste OMS d'appui et de sauvegarde pour les personnels de santé .
Stabilité de l'effectif en santé	La stabilité de l'effectif en santé désigne la capacité d'une juridiction à développer et à maintenir de manière indépendante un effectif en santé capable de répondre aux besoins de la population en matière de soins de santé, réduisant ainsi la dépendance à l'égard du recrutement actif des PSFE. La planification stratégique concernant les effectifs, la réduction de la sous-utilisation des PSFE, et l'investissement dans la croissance professionnelle des effectifs, l'éducation, la formation et le maintien en poste des professionnels de la santé sont essentiels pour assurer la stabilité de l'effectif en santé au Canada.
Renseignements accessibles et précis pour les PSFE	La communication avec les PSFE relatives au recrutement et à l'emploi doit être précise, accessible, ouverte et transparente. Les produits de communication doivent être élaborés du point de vue des PSFE. Il s'agit de fournir aux PSFE des renseignements complets provenant des acteurs, depuis le recrutement initial et l'immigration jusqu'à l'établissement et l'intégration.

Équité	Les professionnels de la santé qui ont satisfait aux exigences et aux normes de leur profession au Canada, quel que soit leur pays d'origine ou de formation, doivent bénéficier des mêmes droits, avantages, conditions de travail et responsabilités que les professionnels de la santé formés au pays. Ce principe souligne l'importance du traitement équitable et de la non-discrimination.
Lutte contre le racisme, diversité, équité et inclusion	Lutter contre le racisme et favoriser un environnement diversifié, équitable et inclusif dans le secteur des soins de santé et des services sociaux pour tous les professionnels de la santé, quel que soit leur pays d'origine ou de formation est essentiel. Ce principe souligne l'importance de reconnaître et de traiter les inégalités systémiques, de promouvoir la compétence culturelle et de veiller à ce que tous les professionnels de la santé, y compris les PSFE, soient traités avec respect. Les acteurs du système de soins de santé doivent rendre des comptes et sont responsables de fournir des ressources aux PSFE pour les aider à comprendre le contexte culturel canadien (y compris les soins adaptés aux réalités culturelles) et de conscientiser les personnes qui interagissent avec les PSFE sur leurs éventuels préjugés culturels.
Collaboration	Ce principe souligne l'importance de la coordination des efforts entre les acteurs canadiens qui participent au parcours des PSFE. La collaboration est essentielle pour l'efficacité globale du Cadre. Lors de l'élaboration d'initiatives ayant une incidence sur les PSFE, les organisations doivent se demander s'il est nécessaire de mobiliser d'autres parties prenantes. Une approche multipartite est nécessaire pour garantir que le recrutement, le maintien en poste, l'établissement et l'intégration des PSFE soient aussi transparents et simplifiés que possible dans toutes les provinces et tous les territoires, et pour faire en sorte que des données précises et opportunes soient recueillies et mises à disposition dans l'ensemble du Canada. Le partage des connaissances et la communication continue entre les différents acteurs sont nécessaires pour établir et mettre en place des parcours connectés permettant aux PSFE de trouver un emploi et d'accéder à du soutien.

Approche mondiale

Description

Lorsqu'on entreprend des efforts de recrutement à l'échelle internationale, il est important d'être conscient du contexte unique des pays d'origine en matière de santé et d'effectif en santé, puis de donner la priorité aux mesures qui permettent de réduire au minimum les effets négatifs sur les systèmes de soins de santé et de services sociaux des pays d'origine. Des communications et un dialogue avec le gouvernement compétent ou l'autorité compétente des pays d'origine pour les sensibiliser aux efforts de recrutement et aux avantages potentiels partagés devraient également être entrepris.

Pour protéger les pays dont les besoins en personnels de santé sont les plus pressants, l'OMS a établi la Liste OMS d'appui et de sauvegarde pour les personnels de santé (liste de sauvegarde de l'OMS), dont elle publie une version actualisée tous les trois ans. La liste comprend actuellement 55 pays qui devraient être prioritaires pour des mesures au développement des personnels de santé et de soutien aux systèmes de santé et bénéficier de mesures de sauvegardes, telles que des accords entre pays ou une assistance technique et financière. Conformément au Code de l'OMS, il n'est pas recommandé de recruter activement des PSFE originaires de pays en développement confrontés à des pénuries aiguës.

Du point de vue canadien, il peut être intéressant de collaborer avec des pays dont les caractéristiques du marché du travail correspondent à celles du Canada. En tant que pays bilingue, les parties prenantes canadiennes peuvent être intéressées à collaborer avec des pays où les professionnels de la santé sont principalement francophones. Cependant, il est vrai qu'une grande proportion de pays francophones figurent sur la liste de sauvegarde.

Le recrutement actif de personnels originaires de pays figurant sur la liste de sauvegarde de l'OMS n'est pas interdit, mais il doit être effectué avec discernement et après mûre réflexion.

Afin d'améliorer les chances de succès, les juridictions sont encouragées à signaler à l'avance leurs efforts de recrutement à Immigration, réfugiés et citoyenneté Canada et à Affaires mondiales Canada, afin que ces ministères puissent fournir des conseils et coordonner leurs efforts avec les bureaux diplomatiques du gouvernement du Canada dans les pays d'accueil.

Tout recrutement dans ces cas devrait s'appuyer sur des accords entre pays, en intégrant les lignes directrices suivantes en tant que pratique exemplaire, conformément à l'OMS⁶ :

- S'appuient sur une analyse du marché du travail dans le secteur de la santé et prévoient des dispositions pour garantir une offre adaptée dans les pays;

⁶ Liste OMS d'appui et de sauvegarde pour les personnels de santé. OMS. 2023. Extrait de : <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/374016/9789240081567-fre.pdf?sequence=1>.

- Impliquent explicitement les parties prenantes du secteur de la santé, y compris le Ministère de la santé, dans les échanges et négociations en vue d'un accord; et
- Indiquent les bénéfices pour le système de santé des pays d'origine, qui doivent être adaptés et proportionnels aux bénéfices pour les pays de destination.

En outre, le présent Cadre recommande que les juridictions et les acteurs canadiens aillent au-delà des pays figurant sur la liste de sauvegarde de l'OMS et appliquent cette approche bilatérale et réciproque avec tous les pays en développement et à faible revenu, dans le but de renforcer les systèmes de santé, y compris le développement des personnels de santé.

Toutefois, rien dans ce Cadre ne doit être considéré comme limitant le droit à la mobilité internationale des PSFE (conformément aux lois applicables), surtout si l'on tient compte du fait que le Canada est et restera un pays d'immigration, avec une longue histoire en tant que destination de choix pour les personnes du monde entier à la recherche d'un nouvel endroit pour travailler, étudier et construire leur vie.

Pertinence

Le Canada est l'un des nombreux pays touchés par la pénurie mondiale de travailleurs de la santé. Lorsqu'ils procèdent à un recrutement international actif, les acteurs canadiens ont la responsabilité de comprendre le contexte du système de santé et du marché du travail des pays d'origine dans lesquels ils prévoient de recruter et d'établir des communications avec les autorités compétentes des pays d'origine.

Points principaux

- **Comprendre le contexte du système de santé et le marché du travail des pays d'origine :** Mener des recherches rigoureuses afin de comprendre le contexte unique du système de santé et du marché du travail des pays d'origine ciblés, ainsi que les implications potentielles du recrutement international sur leur système de santé et leur effectif en santé.
- **Communication et collaboration avec les pays d'origine :** Établir un dialogue et une communication avec les autorités gouvernementales compétentes et les dirigeants du système de santé et du marché du travail lors de la planification d'un recrutement actif afin de comprendre le contexte de l'effectif en santé. Alors que de nombreux pays connaissent une pénurie de personnels de santé, d'autres sont en situation de surnombre. Le dialogue peut conduire à une compréhension commune des avantages pour le Canada et le pays d'origine. Il est important d'avoir une vision complète du contexte avant de procéder à un recrutement actif et d'examiner comment le pays d'origine peut en bénéficier.
- **Avantages partagés :** Définir des méthodes permettant de mettre au point et d'obtenir des avantages partagés (p. ex. techniques, financiers) avec les pays d'origine lors du recrutement des PSFE. Les accords avec les pays d'origine peuvent être mis en œuvre par des accords bilatéraux, notamment des protocoles d'entente ou des accords de reconnaissance mutuelle.

Implications pour les acteurs canadiens

Les implications potentielles pour les acteurs concernant l'approche mondiale comprennent notamment les éléments suivants :

- Les gouvernements FPT et les organisations de recrutement pourraient établir un contact avec les autorités compétentes du pays d'origine. Les ambassades canadiennes et les bureaux provinciaux internationaux dans le pays d'origine peuvent être utiles pour faciliter l'établissement de liens. Cette communication est particulièrement importante pour les activités de recrutement actif dans les pays en développement, notamment ceux qui figurent sur la liste de sauvegarde de l'OMS.
- Les gouvernements FPT, les éducateurs et les établissements de soins de santé devraient offrir des avantages partagés en ce qui concerne le recrutement de PSFE d'un pays d'origine.
- Les gouvernements FPT et les organismes de recrutement devraient effectuer des recherches sur les exigences en matière d'éducation et de formation d'une profession de la santé dans les pays d'origine potentiels, en s'assurant que le PSFE est en mesure de répondre aux exigences des juridictions en matière de reconnaissance des titres de compétences ou d'autorisation d'exercer, et n'entreprendre le recrutement que lorsqu'il existe une voie permettant à un candidat d'exercer dans le domaine de son choix au Canada.

Ressources et exemples

- **Accords bilatéraux de l'OMS** : L'OMS a publié de nouvelles orientations sur les [Bilateral agreements on health worker migration and mobility](#) (accords bilatéraux sur la migration et la mobilité des travailleurs de la santé). Ce guide doit servir d'outil aux principaux acteurs qui jouent un rôle dans l'élaboration, la négociation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des accords relatifs à la migration et à la mobilité des travailleurs de la santé internationaux, afin de maximiser les avantages pour tous les pays concernés et de soutenir la sécurité sanitaire internationale.
- **Accords bilatéraux provinciaux** : Au Canada, un certain nombre de provinces ont signé des protocoles d'entente avec d'autres pays pour soutenir les PSFE. Par exemple, en 2022, le gouvernement de l'Alberta a signé un protocole d'entente avec le gouvernement des Philippines afin d'augmenter le nombre d'infirmières et infirmiers autorisés et d'infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés dans la province. En contrepartie, le gouvernement de l'Alberta fournira une aide financière, une aide à l'éducation et une aide à l'obtention de licences pour faciliter la transition vers l'Alberta.
- **Accords entre pays du Royaume-Uni** : Le Royaume-Uni a mis en place un certain nombre [d'accords entre pays concernant les effectifs de la santé](#) et les publie en ligne, notamment avec l'Inde, le Kenya, la Malaisie, le Népal, les Philippines et le Sri Lanka. Par exemple, en août 2022, le Royaume-Uni a publié un [protocole d'entente](#) entre les gouvernements du Royaume-Uni et du Népal sur le recrutement de travailleurs de la santé népalais conformément à leurs lois et règlements nationaux respectifs. Le communiqué souligne qu'il est important de s'assurer que le protocole d'entente aide à gérer la migration des travailleurs de la santé et qu'il est bénéfique pour ces derniers, pour le Népal et pour le Royaume-Uni.

Stabilité de l'effectif en santé

Description

La stabilité de l'effectif en santé désigne la capacité d'une juridiction à développer et à maintenir de manière indépendante un effectif en santé capable de répondre aux besoins de la population en matière de soins de santé, réduisant ainsi la dépendance à l'égard du recrutement actif des PSFE. La planification stratégique concernant les effectifs, la réduction de la sous-utilisation des PSFE et l'investissement dans l'éducation, la formation et le maintien en poste des professionnels de la santé sont essentiels pour assurer la stabilité des effectifs de la santé au Canada, tout en gérant les réalités nationales, telles que le vieillissement de la population. La sous-utilisation des compétences a des répercussions sur de nombreux secteurs, dont celui de la santé. Les PSFE sous-utilisés ne sont pas en mesure d'exercer pleinement leur profession ou d'utiliser le niveau d'éducation et de formation acquis dans leur pays d'origine. Il s'agit des personnes qui :

- sont employées dans le secteur des soins de santé, mais à un niveau inférieur à leur niveau d'études et de compétences, ou
- ne sont pas employées dans le secteur des soins de santé.

Pertinence

Le Canada a besoin d'un effectif en santé stable pour s'assurer que les besoins en matière de soins de santé sont satisfaits dans toutes les régions et pour toutes les populations. La planification stratégique concernant l'effectif en santé, qui peut comprendre l'adoption de modèles de soins innovants par les juridictions canadiennes, l'élargissement des champs d'exercice des professionnels de la santé et la réduction de la sous-utilisation des professionnels de la santé, est nécessaire pour améliorer et renforcer le système de soins de santé et de services sociaux.

Points principaux

- **Planification stratégique concernant l'effectif en santé :** Élaborer et utiliser des mécanismes solides de planification concernant les effectifs qui tiennent compte des besoins à court et à long terme en matière d'effectif en santé, comme la poursuite de la formation à l'échelle nationale ainsi que le recrutement national et international. Il s'agit notamment de cerner les besoins réels en matière de recrutement des PSFE et d'aligner les activités de recrutement des PSFE sur les priorités et les besoins en matière de santé des juridictions.
- **Priorité accordée à la réduction de la sous-utilisation des PSFE :** Afin d'éviter une augmentation du nombre de PSFE sous-utilisés et de travailler en faveur d'un effectif stable dans le domaine de la santé, des mesures doivent être prises pour soutenir les PSFE qui se trouvent au Canada afin de leur permettre de contribuer de manière significative au secteur de la santé avant de procéder à un nouveau recrutement actif, par exemple en mettant au point des parcours soutenus pour que les PSFE puissent obtenir un emploi dans les professions de la santé qu'ils ont choisies.

Les PSFE ne devraient être activement recrutés que lorsqu'il existe des preuves tangibles d'une pénurie au sein de la profession. Il s'agit d'éviter le scénario dans lequel les PSFE sont invités au Canada et peinent ensuite à trouver un emploi en raison d'une demande insuffisante en matière de soins de santé. Les PSFE ne devraient pas être activement recrutés à l'échelle internationale si le Canada ne peut pas offrir la formation nécessaire ou des possibilités supplémentaires à ces professionnels pour qu'ils répondent aux normes de pratique au Canada.

- **Investissement dans l'éducation, la formation et le maintien en poste :** Conformément au Code de l'OMS, investir dans des stratégies d'éducation, de formation et de maintien en poste des professionnels de la santé nationaux et des PSFE déjà présents au Canada, afin de réduire la nécessité de recruter activement des personnels de santé internationaux. Dans le cas des pays d'origine dont l'éducation et la formation diffèrent considérablement de celles du Canada, des efforts doivent être faits pour créer des parcours au Canada afin de permettre à ces PSFE de satisfaire aux normes et aux exigences canadiennes. Les provinces et les territoires doivent s'efforcer de veiller à ce que les PSFE et les professionnels de la santé nationaux puissent accéder à l'éducation, à la formation et au développement professionnel continu.

Implications pour les acteurs canadiens

Les implications potentielles pour les acteurs en ce qui concerne la stabilité de l'effectif en santé sont notamment les suivantes :

- Les gouvernements FPT et les organismes de réglementation devraient s'efforcer de comprendre les obstacles actuels dans les politiques ou les processus et de développer des solutions et des voies pour permettre aux PSFE d'exercer pleinement leur profession.
- Les gouvernements FPT, les organismes de réglementation et les éducateurs devraient élaborer ou étendre les programmes ou services d'éducation et de formation requis pour combler les lacunes existantes afin de permettre aux professionnels de la santé, quel que soit leur pays d'origine, d'obtenir l'autorisation d'exercer et/ou de passer les évaluations et examens.
- Le soutien au renforcement des capacités de formation nationales devrait être prioritaire dans la planification concernant l'effectif en santé.
- Les gouvernements des PT, les éducateurs et les organismes de réglementation devraient créer et déterminer des parcours clairs permettant aux PSFE de passer à d'autres professions de santé, le cas échéant, ou de progresser dans leur carrière, afin de s'assurer qu'ils peuvent exercer pleinement leur profession selon leur formation et leur expérience professionnelle antérieures.
- Les établissements de santé, les associations professionnelles, les éducateurs et les employeurs devraient offrir des possibilités de mentorat et de réseautage pour les PSFE.
- Les établissements de santé, les employeurs et les autres acteurs concernés doivent déterminer et mettre en œuvre diverses stratégies de maintien en poste pour aider les travailleurs de la santé à conserver leur emploi et leur profession.

Ressources et exemples

- **Projet de loi 203 de l'Alberta** : L'Alberta a créé le Bill 203 (projet de loi 203), le *Foreign Credential Advisory Committee Act*, pour faciliter la reconnaissance des diplômes étrangers en Alberta.
- **Programme de mentorat des infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IFE) de l'Association canadienne des écoles de sciences infirmières (ACESI)** : Le programme a été lancé en 2024 et financé par Santé Canada. Il vise à favoriser le maintien et l'intégration des IFE dans la main-d'œuvre canadienne en réduisant le stress lié à la transition et le choc culturel. Le programme de mentorat considère l'intégration des IFE comme un processus à double sens, dans lequel les IFE reçoivent une aide à la transition et les organismes de soins de santé qui les recrutent offrent un lieu de travail équitable et inclusif afin de respecter la diversité.
- **Programme de partenariat en matière d'Expérience d'exercice infirmier sous supervision de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIIO)** : Ce programme permet aux candidats infirmiers de démontrer leurs connaissances, leurs compétences, leur jugement et leurs compétences linguistiques en matière de soins infirmiers afin de pouvoir s'inscrire à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario. En janvier 2024, 2 900 IFE ont reçu une autorisation d'exercer dans le cadre du programme.
- **Groupes d'étude de Directions for Immigrants** : Directions for Immigrants est un centre de services de carrière gratuits qui aide les PSFE à obtenir un emploi professionnel et à obtenir un agrément. Le centre propose des groupes d'étude gratuits pour les PSFE de l'Alberta qui se préparent aux examens relatifs à l'autorisation d'exercer au Canada ou qui souhaitent améliorer leur compréhension du marché du travail canadien et du processus de recherche d'emploi. Le programme propose également des ateliers de recherche d'emploi et des séances individuelles d'accompagnement professionnel.
- **Offre nationale** : Les gouvernements FPT de l'ensemble du Canada prennent des mesures pour renforcer l'offre nationale et le maintien en poste des travailleurs de la santé, y compris le développement des ressources humaines autochtones dans le domaine de la santé. Le 12 octobre 2023, les ministres FPT de la Santé ont réaffirmé leur engagement à soutenir l'effectif en santé au Canada en mettant l'accent sur un certain nombre de priorités clés, notamment : la rétention; l'éducation et la formation nationales; la reconnaissance des titres de compétences étrangers; la mobilité de la main-d'œuvre; et les données et planification concernant les effectifs en santé. Les principales mesures comprennent : la création d'Effectif de la santé Canada, pour améliorer la disponibilité, le partage et la normalisation des données sur les effectifs de la santé afin d'améliorer la planification; une [étude](#) sur l'offre et la demande en matière d'éducation et de formation pour les principales professions de la santé afin de déterminer les meilleures approches pancanadiennes pour répondre aux futures demandes de soins de santé des Canadiens au cours de la prochaine décennie, y compris pour remédier au déséquilibre dans la répartition des travailleurs entre les régions et les milieux; et la publication de [Boîte à outils pour la rétention des effectifs infirmiers : Améliorer la vie professionnelle du personnel infirmier au Canada](#), qui porte sur huit thèmes centraux avec des initiatives correspondantes que les employeurs d'infirmières peuvent mettre en œuvre pour aider à améliorer le maintien en poste.

- **Projet Connections du Conseil multiculturel de Halton (HMC)** : Le projet a pris fin le 30 mars 2024 et visait à aider les PSFE à trouver un emploi, en leur offrant une planification de carrière, une recherche d'emploi, une formation supplémentaire et des liens avec les établissements de soins de santé locaux.
- **Défi Innovation : Personnel de santé d'Excellence en santé Canada** : Cette initiative d'Excellence en santé Canada a été menée de 2023 à 2024 et était conçue pour soutenir et diffuser les innovations concernant la main-d'œuvre qui améliorent les conditions de travail des travailleurs de la santé et les soins prodigués aux patients. Le défi était ouvert aux équipes de partout au Canada et offrait un financement, un accompagnement et un soutien pour mettre en œuvre et diffuser leurs innovations concernant la main-d'œuvre. L'initiative était axée sur les innovations qui améliorent l'équilibre travail-vie personnelle, renforcent la satisfaction au travail et créent un personnel de santé plus résilient.
- **Programme national de langue pour la santé (NHL) de Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS)** : Le programme NHL est conçu pour aider les PSFE à perfectionner les compétences en communication dont ils ont besoin pour réussir dans le domaine de la santé. Le contenu des cours est axé sur les interactions avec les patients et comprend d'autres tâches propres à la profession. Le programme NHL est dispensé en ligne dans tout le pays et comprend des modules sur la terminologie médicale, l'interaction avec les patients et la documentation.
- **Exemple d'efforts en matière d'offre d'effectifs des provinces et des territoires** : Les priorités de la Nouvelle-Écosse en matière de recrutement comprennent des partenariats internationaux de recrutement éthique ainsi que l'élaboration d'une filière nationale grâce à des partenariats universitaires, une expansion des programmes et la mobilisation des étudiants. Les efforts de la Nouvelle-Écosse pour exploiter les effectifs nationaux potentiellement sous-utilisés des PSFE comprennent un partenariat avec les organismes de réglementation pour créer des voies d'accès à l'autorisation d'exercer simplifiées afin de faire correspondre les PSFE à des postes qui correspondent à leurs compétences et à leur qualification, tout en offrant des points d'entrée dans la profession (p. ex. le nouveau poste de Emergency Medical Responder [répondant médical d'urgence] de la Nouvelle-Écosse dans le domaine des services paramédicaux) ainsi qu'une progression de carrière (en tirant parti des équivalences de pratique et de formation pour pouvoir accéder à des postes d'avancement tels que les ambulanciers paramédicaux en soins primaires).
- **Programmes de transition des provinces et des territoires** : Un certain nombre de provinces et de territoires, y compris les acteurs des juridictions concernés, appuient des programmes pour permettre aux PSFE d'intégrer la profession dans laquelle ils ont été formés ou de chercher un emploi dans d'autres professions de santé. Par exemple, le **Programme de formation relais de l'Ontario (PFRO)** aide les nouveaux arrivants formés à l'étranger à trouver des emplois correspondant à leur formation et à leur expérience antérieures, y compris l'accès à une formation propre à la profession et l'obtention d'un permis d'exercice dans divers secteurs. Dans le secteur des soins de santé, les initiatives actuelles du PFRO comprennent des programmes de formation

ciblés pour les IFE et des formations pour d'autres emplois dans le domaine des soins de santé, de la promotion, de l'éducation et de la santé publique pour les diplômés internationaux en médecine (DIM). L'Ontario propose également l'[initiative de renouvellement du programme d'études en soins infirmiers](#), qui comprend un parcours de IFE à infirmière ou infirmier auxiliaire autorisé (IAA) ou à infirmière ou infirmier autorisée (IA), un parcours de préposée ou préposé aux services de soutien personnel (PSSP) à IAA et un parcours de transition d'IAA vers un baccalauréat en sciences infirmières (B.Sc.Inf.). En outre, le Ontario Internationally Educated Physical Therapy Comprehensive Bridging [Program](#) (programme de transition de l'Ontario pour les physiothérapeutes formés à l'étranger) est conçu pour offrir aux physiothérapeutes formés à l'étranger (PFE) des possibilités éducatives et cliniques afin de réussir leurs examens nationaux et sur le marché du travail canadien.

- **Possibilités pour les réfugiés de Nouvelle-Écosse :** La Nouvelle-Écosse a réussi à optimiser des voies d'accès à l'immigration, comme le Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique (PVAME), qui lui ont permis de recruter des assistants en soins continus du Kenya, offrant ainsi à des travailleurs réfugiés qualifiés la possibilité de contribuer au système de soins de santé de la province, tout en leur offrant une voie d'accès à la résidence permanente au Canada. Semblablement, d'autres PTs ont également optimisé le PVAME pour offrir des opportunités aux réfugiés et autres personnes déplacées dans le secteur des soins de santé.
- **Comité consultatif des médecins formés à l'étranger (CCMFE) de l'Ontario :** Dans le but de participer aux efforts continus de l'Ontario afin d'accroître l'effectif dans le domaine de la santé, le CCMFE collabore avec la province pour accélérer et simplifier le recrutement, la délivrance d'autorisations d'exercer, et l'inscription des médecins et des diplômés en médecine formés à l'étranger afin qu'ils puissent commencer à travailler en Ontario et à prendre soin des patients plus tôt.
- **Physiotherapy Practice within the Canadian Health Care Context Program (Programme de pratique de la physiothérapie dans le contexte des soins de santé canadiens) de l'Université de Toronto :** Ce cours est conçu pour permettre aux physiothérapeutes formés à l'étranger de comprendre le système de soins de santé, la culture et le contexte de la pratique au Canada. Les apprenants sont exposés à un large éventail de sujets, notamment la compétence culturelle, le rôle des gouvernements fédéral et provinciaux, les lois et règlements régissant la pratique de la physiothérapie, et les soins axés sur le client dans une variété de rôles et de contextes de physiothérapie.

Renseignements accessibles et précis pour les PSFE

Description

La communication avec les PSFE relatives au recrutement et à l'emploi doit être précise, accessible, ouverte et transparente. Les produits de communication doivent également être élaborés du point de vue des PSFE. Il s'agit de fournir aux PSFE des renseignements complets provenant des acteurs, depuis le recrutement initial et l'immigration jusqu'à l'établissement et l'intégration.

Pertinence

Le système d'immigration et les processus d'agrément professionnel sont complexes et peuvent impliquer de multiples étapes à l'échelle provinciale, territoriale et fédérale. Les PSFE ont déclaré qu'il y a un manque de renseignements accessibles et intégrés pour les éclairer sur la prise de décision avant et après leur arrivée au Canada, ce qui peut créer des obstacles et des lacunes dans les connaissances.

Points principaux

- **Communication sur les processus de recrutement et les voies d'accès à l'autorisation d'exercer** : Fournir aux PSFE des renseignements clairs, exacts et opportuns sur les processus de recrutement, d'immigration et d'autorisation d'exercer. Il s'agit notamment de fournir des renseignements accessibles et réalistes sur la complexité, les coûts et les délais associés à la reconnaissance des diplômes étrangers et à l'autorisation d'exercer au Canada.
- **Communication sur les milieux de travail et de vie au Canada** : Les PSFE devraient être informés du champ d'application de leur profession, des conditions d'emploi, des droits et des obligations, ainsi que des réalités de l'exercice de la profession au Canada et du mode de vie prévu.
- **Prise de décision éclairée** : Faciliter la prise de décisions éclairées en fournissant des renseignements complets et transparents sur les conditions de recrutement et d'emploi avant que des engagements soient pris.
- **Renseignements intégrés** : Il est essentiel d'appuyer la mise à disposition de renseignements intégrés et complets aux PSFE, et il faudra probablement une collaboration entre les acteurs. Les efforts de collaboration visant à fournir des renseignements qui sont non seulement pertinents et exacts, mais aussi interconnectés, qui s'harmonisent facilement avec d'autres étapes de leur parcours professionnel seront importants.

Implications pour les acteurs canadiens

Les implications potentielles pour les acteurs concernant les renseignements accessibles et précis pour les PSFE sont notamment les suivantes :

- Le gouvernement fédéral devrait continuellement améliorer l'accessibilité des documents de communication relatifs aux délais, aux exigences, et aux procédures en matière d'immigration et indiquer clairement que ces délais et ces exigences sont distincts des processus d'agrément professionnel. Les documents doivent également préciser que les procédures d'immigration sont distinctes de l'agrément professionnel et n'y contribuent pas.
- Les organismes de réglementation devraient élaborer des documents de communication accessibles sur les délais et les conditions d'obtention de l'autorisation d'exercer, idéalement en partenariat avec les gouvernements FPT et en faisant directement référence aux délais et aux conditions d'immigration, afin d'aider les PSFE à comprendre leurs parcours en matière d'immigration et d'autorisation d'exercer.
- Les gouvernements FPT, les organismes de recrutement et les employeurs devraient fournir des renseignements complets sur la communauté dans laquelle les PSFE (et leurs familles) s'établiront et sur les réalités de la vie dans certaines juridictions canadiennes, telles que le coût de la vie, le logement, les services de soins de santé, la garde d'enfants et le transport. Ces acteurs devraient également travailler en collaboration pour donner accès à des ressources afin d'aider les PSFE à s'établir et à s'intégrer, et pour favoriser l'accueil des communautés. Cela comprend également la formation des employeurs pour les aider à jouer leur rôle dans l'intégration des PSFE.
- Les gouvernements FPT, les organismes de réglementation, les employeurs et les autres acteurs concernés devraient faire preuve de transparence et de responsabilité entre eux dans le cadre du processus de recrutement.

Ressources et exemples

- **Alberta International Medical Graduates Association (AIMGA) (Association des diplômés internationaux en médecine de l'Alberta) :** L'AIMGA offre une gamme complète de programmes et de services aux DIM afin de faciliter leur intégration dans le système de santé canadien. Ces services comprennent, entre autres : i) des séances d'information et d'orientation, y compris une vue d'ensemble des voies d'accès à l'autorisation d'exercer, des services et des programmes, ainsi que des séances sur les carrières; ii) des consultations individuelles pour aider à la préparation des dossiers de candidatures, des CV et des entretiens, etc.; iii) des possibilités d'observation et de mentorat; iv) des groupes d'étude des examens; v) des évaluations des besoins des membres; vi) un programme de transition de carrière aidant les DIM qui envisagent d'autres emplois dans le domaine de la santé; et vii) des ateliers sur divers sujets en fonction des besoins des DIM. L'AIMGA propose également un certain nombre de programmes d'apprentissage pour améliorer les connaissances sur des sujets précis, notamment les soins axés sur le patient, les compétences

en matière de communication, les compétences culturelles, le travail au sein du système de santé canadien, les processus de candidature, les CV, les entretiens et la préparation aux examens. L'AIMGA entreprend également des travaux de recherche et d'évaluation et défend les intérêts des DIM au Canada.

- **Réseau national de navigation pour nos nouveaux arrivants (N4) :** N4 est un réseau national pour la diversité des fournisseurs qui aident les nouveaux arrivants à s'orienter dans les systèmes complexes de soins de santé et de services sociaux du Canada. Le Centre de ressources du PSFE est une plateforme en ligne complète qui fournit une variété de ressources, d'outils, de rapports et une liste actualisée de soutiens aux PSFE dans leur parcours vers la pratique au Canada. En outre, le Centre de ressources fournit des ressources aux organisations qui soutiennent les PSFE (parties prenantes) et aux employeurs, telles que des boîtes à outils, des listes de contrôle, des webinaires et des bibliothèques de ressources. Il favorise la collaboration, le partage des connaissances et l'intégration des PSFE dans les systèmes de santé provinciaux et territoriaux.
- **Exemple de priorité accordée aux renseignements accessibles et précis de la part des provinces et territoires :** La Nouvelle-Écosse accorde la priorité à la mise à disposition de renseignements précis, transparents et accessibles aux PSFE et travaille activement avec les partenaires d'établissement pour établir le parcours des PSFE, en particulier pour les infirmières et infirmiers autorisés, en se concentrant sur un plan d'action ciblé avec des partenaires comme Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS) et le Nova Scotia Internationally Educated Nurses Network (NSIENN). Le portail de recrutement **More than Medicine** de la Nouvelle-Écosse offre aux demandeurs d'emploi dans le secteur de la santé un point d'entrée unique qui simplifie l'approche du recrutement en incluant les offres d'emploi et l'accès aux renseignements et aux ressources sur les voies d'accès à l'immigration et aux renseignements sur les communautés en Nouvelle-Écosse.

Équité

Description

Les professionnels de la santé qui ont satisfait aux exigences et aux normes de leur profession au Canada, quel que soit leur pays d'origine ou de formation, doivent bénéficier des mêmes droits, avantages, conditions de travail et responsabilités que les professionnels de la santé formés au pays. Ce principe souligne l'importance du traitement équitable et de la non-discrimination.

Pertinence

L'un des principes clés du Code de l'OMS est le traitement équitable et juste des travailleurs de santé migrants. Bien qu'il s'agisse d'un élément qui semble évident et qui est couvert par le droit du travail au Canada, les PSFE ont observé des différences de traitement en tant que professionnels de la santé en milieu de travail par rapport à leurs homologues nationaux, bien qu'ils répondent aux mêmes normes et exigences canadiennes.

Points principaux

- **Égalité de traitement** : Les professionnels de la santé formés au pays et à l'étranger devraient bénéficier des mêmes possibilités et se conformer aux mêmes exigences. Par exemple, le fait d'obliger les PSFE à reprendre du service dans les régions rurales, éloignées ou mal desservies, contrairement aux professionnels de la santé nationaux, peut placer des personnes vulnérables (c'est-à-dire les PSFE) qui apprennent et s'adaptent au système canadien dans la position de fournir des services à une population vulnérable dans des régions où les ressources sont rares. Dans ces cas, il est particulièrement important d'améliorer les mesures de soutien professionnel et communautaire pour favoriser la réussite et l'intégration des PSFE dans les zones rurales et éloignées.
- **Respect des droits** : Les PSFE devraient recevoir la même rémunération et être protégés par les mêmes lois que les professionnels de la santé nationaux. Les PSFE bénéficient des mêmes droits, protections et recours juridiques que les professionnels de la santé formés au pays et ne doivent pas faire l'objet de discrimination ou de traitement inéquitable dans le cadre de leur pratique professionnelle.
- **Perfectionnement professionnel** : Les PSFE devraient avoir le même accès au perfectionnement professionnel que leurs homologues nationaux, qu'il s'agisse de possibilités éducatives, de formation ou de mentorat.
- **Communication** : Il est possible qu'il y ait des raisons valables pour que les PSFE soient traités différemment des travailleurs de la santé formés au Canada, et que l'aspect injuste soit perçu par les PSFE plutôt que d'être réellement injuste. Lorsqu'une injustice perçue, plutôt que des préjugés réels, souligne les différences observées, cela laisse entendre qu'il existe un manque de communication avec les PSFE qui doit être corrigé.

Implications pour les acteurs canadiens

Les implications potentielles pour les acteurs en ce qui concerne l'équité sont notamment les suivantes :

- Les employeurs et les syndicats doivent veiller à ce que les PSFE soient rémunérés équitablement et bénéficient des mêmes droits et conditions d'emploi que leurs homologues nationaux.
- Les gouvernements FPT devraient réviser ou envisager de mettre en œuvre des lois sur l'équité, ou des lois connexes, afin de garantir l'égalité de traitement des PSFE.
- Les employeurs doivent examiner les responsabilités confiées aux PSFE, mais pas à leurs homologues nationaux, et évaluer s'il y a lieu d'attribuer ces responsabilités exclusivement aux PSFE.
- Les employeurs doivent rédiger les contrats de façon claire et compréhensible et encourager les PSFE à demander des éclaircissements si nécessaire.
- Les employeurs sont encouragés à dialoguer et à communiquer ouvertement avec les PSFE afin d'éviter la perception de traitement inéquitable.

Ressources et exemples

- **Normes d'emploi fédérales, provinciales et territoriales :** Le gouvernement du Canada propose un lien vers les normes d'emploi des provinces et des territoires. Les professionnels de la santé doivent consulter les normes d'emploi de leur province ou territoire pour connaître leurs droits et obligations.
- **Bureaux provinciaux et territoriaux responsables des normes de l'emploi :** Chaque province et territoire dispose d'un bureau responsable des normes du travail et de l'emploi qui traite des lois relatives au travail et à l'emploi. Ils discutent avec les personnes du salaire juste, des heures de travail, des périodes de repos et des conditions de travail, en plus d'offrir d'autres services.
- **Droits en milieu de travail du gouvernement du Canada :** La page Web du gouvernement du Canada décrit le droit des Canadiens à être traités de façon juste dans des milieux de travail sans discrimination, ainsi que les lois et les programmes qui protègent ce droit.
- **Cadre législatif de la Nouvelle-Écosse :** Comme d'autres juridictions, la Nouvelle-Écosse s'est engagée à garantir l'équité dans le traitement des PSFE. Grâce à une série de cadres législatifs et de normes, la Nouvelle-Écosse garantit l'égalité de traitement entre les PSFE et les professionnels formés au pays, y compris l'égalité des salaires et des conditions de travail, ainsi que des mesures visant à remédier au non-respect des règles.
- **Bureau du commissaire à l'équité (BCE) de l'Ontario :** Ce bureau a été créé en 2006 pour veiller à ce que les professions et métiers réglementés de l'Ontario aient des pratiques d'inscription transparentes, objectives, impartiales et équitables pour tous, quel que soit l'endroit où ils ont fait des études ou suivi une formation. Des bureaux similaires ont été créés dans d'autres juridictions canadiennes.

- **Simplification des voies réglementaires existantes :** *La Loi sur les professions de la santé réglementées* de l'Ontario a été modifiée pour interdire aux ordres de réglementation des professions de santé d'exiger une expérience canadienne comme condition d'inscription, à moins qu'une exemption soit prévue par règlement. En outre, les *règlements d'application de la Loi* permettent aux demandeurs d'utiliser un test de compétence linguistique approuvé en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* pour s'inscrire auprès d'un ordre de réglementation professionnel de la santé.

Lutte contre le racisme et diversité, équité et inclusion (DEI)

Description

Il est essentiel de lutter contre le racisme et de favoriser un milieu diversifié, équitable et inclusif dans le secteur de la santé et des services sociaux pour tous les professionnels de la santé, quel que soit leur pays d'origine ou de formation. Ce principe souligne l'importance de reconnaître et de traiter les inégalités systémiques, de promouvoir la compétence culturelle et de veiller à ce que tous les professionnels de la santé, y compris les PSFE, soient traités avec respect. Les acteurs du système de soins de santé ont la responsabilité de fournir des ressources aux PSFE pour les aider à comprendre le contexte culturel canadien, y compris les soins adaptés aux réalités culturelles et adéquats, et de conscientiser ceux qui interagissent avec les PSFE sur leurs éventuels préjugés culturels.

Pertinence

Les PSFE ont observé des préjugés de la part des employeurs, qui ont une préférence pour les professionnels de la santé canadiens, et ont été victimes de discrimination de la part de plusieurs acteurs du système tout au long de leur parcours au sein du système de soins de santé et de services sociaux canadien. Ces expériences contribuent à créer un milieu de travail négatif dans lequel les PSFE ne se sentent pas valorisés ou intégrés, ce qui peut entraîner une perte supplémentaire d'effectifs de la santé. En outre, les PSFE ont indiqué qu'il existe un besoin de formation concernant le contexte culturel de la pratique au sein du système de soins de santé canadien afin de favoriser une prestation de soins réussie, y compris les soins adaptés aux réalités culturelles. Lorsque la discrimination perçue, plutôt que des préjugés réels, souligne les différences observées, cela laisse entendre qu'il existe un manque de communication avec les PSFE qui doit être corrigé.

Points principaux

- **Engagement en faveur de la lutte contre le racisme** : Déterminer, traiter et éliminer activement les politiques, pratiques et comportements racistes au sein des organismes de soins de santé.
- **Promouvoir la DEI** : Adopter la diversité des origines et des expériences de tous les professionnels de la santé, encourager une représentation diversifiée à tous les niveaux de l'effectif en santé et créer des milieux de travail inclusifs où les professionnels de la santé se sentent valorisés, respectés et soutenus.

Implications pour les acteurs canadiens

Les implications potentielles pour les acteurs en ce qui concerne la lutte contre le racisme et la DEI sont notamment les suivantes :

- Les gouvernements FPT, les établissements de soins de santé, les éducateurs et les employeurs devraient élaborer et promouvoir la formation sur les préjugés culturels auprès des personnes qui jouent un rôle dans le parcours des PSFE afin de réduire la discrimination que les PSFE subissent. L'effectif en santé devrait recevoir une formation sur la façon d'appuyer l'intégration des PSFE et une formation culturelle leur permettant d'accepter la diversité en milieu de travail. Il pourrait s'agir de fournir de façon proactive aux effectifs des renseignements sur le calendrier d'intégration des PSFE et les avantages potentiels.
- Les éducateurs, les établissements de soins de santé et les employeurs devraient mettre au point et dispenser une formation sur les compétences culturelles pour les PSFE.
- Les associations professionnelles, les organismes de réglementation et les employeurs devraient mettre en place des canaux de signalement anonymes ou déléguer un représentant pour que les PSFE puissent déposer des déclarations ou des plaintes. La sensibilisation à ces canaux devrait être encouragée, de même que l'examen régulier et la prise de mesures à l'égard des déclarations.
- Les gouvernements FPT, les organismes de réglementation, les associations professionnelles et les autres acteurs concernés devraient inclure la voix des PSFE dans la planification stratégique.

Ressources et exemples

- **Équité en matière de santé de la Nouvelle-Écosse** : Les efforts de la Nouvelle-Écosse pour lutter contre les inégalités systémiques comprennent l'adoption d'une formation obligatoire sur les compétences culturelles et la lutte contre le racisme dans les soins de santé, avec un accent particulier sur la compréhension des difficultés auxquelles font face les PSFE. Ce point est souligné dans l'initiative provinciale **Health Equity Framework** (cadre pour l'équité en santé). Ces initiatives, menées par les employeurs et les organismes de réglementation, visent à créer un milieu plus inclusif, en veillant à ce que tous les professionnels de la santé, quelle que soit leur origine, soient respectés et soutenus dans leur pratique.
- **Fonds communautaire de l'ORPS de la Nouvelle-Écosse** : Cette initiative de l'Office de recrutement des professionnels de la santé (ORPS) a été conçue pour soutenir les collectivités de la Nouvelle-Écosse dans leurs efforts en vue de recruter, d'accueillir et de fidéliser des professionnels de la santé. Les projets admissibles au financement sont ceux qui contribuent à soutenir le recrutement, la fidélisation et l'accueil des professionnels de la santé dans la collectivité; qui aident à réduire les obstacles sociaux et culturels au recrutement et à la fidélisation des professionnels de la santé grâce à des initiatives qui soutiennent l'équité, la diversité et l'inclusion; et qui contribuent au développement de la capacité des collectivités à recruter et à fidéliser avec succès les professionnels de la santé.

- **Pratique du British Columbia College of Nurses et Midwives (BCCNM) relativement à la sécurité culturelle :** Le BCCNM a publié des normes de pratique pour la profession infirmière en Colombie-Britannique concernant la sécurité et l'humilité culturelles dans les soins de santé. Le racisme et la discrimination spécifiques aux Autochtones ont des répercussions négatives sur l'accès des clients autochtones aux soins de santé et sur leur état de santé. Les concepts fondamentaux de la norme de pratique en matière de **Indigenous Cultural Safety, Cultural Humility, and Anti-Racism** (sécurité culturelle autochtone, humilité culturelle et lutte contre le racisme) comprennent la pratique introspective, l'enrichissement des connaissances par l'éducation et les soins dirigés par la personne. Cette norme propose également des questions de réflexion et des mesures possibles pour appliquer chaque principe.
- **Cours sur la compétence culturelle en matière de soins de santé à l'intention des employés de Santé Ontario :** Ce programme offert par Santé Ontario est certifié par le Collège des médecins de famille du Canada. Le cours vise à améliorer la compréhension des compétences culturelles dans les soins de santé, y compris le point de vue du patient et la façon de l'intégrer dans le cadre des soins de santé. Le cours est structuré avec des questions de réflexion, des guides d'interactivité et des chapitres sur la définition du continuum culturel, les compétences culturelles dans les soins de santé et la mise en pratique des compétences culturelles. Il met l'accent sur l'importance pour les professionnels de la santé de première ligne de comprendre et d'appliquer la sensibilité et la sécurité culturelles des Premières Nations, des Inuits, des Métis et des Autochtones urbains afin de fournir des soins efficaces.
- **Ressources de la Direction générale de l'action contre le racisme du gouvernement de l'Ontario :** Les **Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique**, aussi appelées *Normes relatives aux données contre le racisme de l'Ontario* (les normes), ont été établies afin de contribuer à repérer et à surveiller les manifestations de racisme systémique et les disparités raciales dans le secteur public. Les normes instaurent des pratiques cohérentes et efficaces afin de produire une information fiable, permettant d'asseoir une prise de décisions fondées sur les données probantes et la responsabilisation à l'égard du public, en vue de contribuer à éliminer le racisme systémique et à faire progresser l'équité raciale. Les normes définissent les exigences, les justifications et les orientations à chaque étape, de la planification et de la préparation à l'analyse et à l'établissement de rapports. Cela comprend la collecte, l'utilisation, la divulgation, la dépersonnalisation et la gestion des renseignements, y compris les renseignements personnels.
- **Initiative Taking action against racism (Prendre des mesures contre le racisme) de l'Alberta :** L'initiative vise à lutter contre le racisme, à promouvoir l'inclusion sociale et à célébrer la diversité et le multiculturalisme. Elle souligne l'engagement du gouvernement à montrer la voie en partageant la valeur de la diversité, en supprimant les obstacles systémiques à l'accès aux programmes et aux services gouvernementaux et en veillant à ce que les Albertains aient un accès équitable aux renseignements, aux ressources, aux services et aux possibilités.

- **Formation obligatoire en matière de compétences interculturelles dans le Programme d'immigration au Canada atlantique (PICA):** Le PICA est un programme axé sur l'employeur qui permet aux provinces atlantiques de donner la priorité aux secteurs qui ont des besoins immédiats sur le marché du travail, y compris le secteur des soins de santé. Le Programme a été conçu en tenant compte des besoins du secteur des soins de santé et doté d'une flexibilité qui lui permet de répondre à ce besoin critique du marché de travail. Avant que les employeurs font une offre d'emploi pour embaucher un candidat par moyen du PICA, ils doivent d'abord être désignés par le gouvernement de la province atlantique où le candidat travaillera. Pour devenir un employeur désigné, deux formations doivent être suivies: la formation sur l'accueil et l'intégration et la formation en matière de compétences interculturelles. La formation en matière de compétences interculturelles couvre des sujets importants tels que la création de lieux de travail accueillants et culturellement inclusifs, l'expérience des nouveaux arrivants, et la sensibilisation culturelle.

Collaboration

Description

Ce principe souligne l'importance de la coordination des efforts entre les acteurs canadiens qui participent au parcours des PSFE. La collaboration est essentielle pour l'efficacité globale du Cadre. Lors de l'élaboration d'initiatives ayant une incidence sur les PSFE, les organisations doivent se demander s'il est nécessaire de mobiliser d'autres parties prenantes. Une approche multipartite est nécessaire pour garantir que le recrutement, le maintien en poste, l'établissement et l'intégration des PSFE soient aussi transparents et simplifiés que possible dans toutes les provinces et tous les territoires, et pour faire en sorte que des données précises et opportunes soient recueillies et mises à disposition dans l'ensemble du Canada. Le partage des connaissances et la communication continue entre les différents acteurs sont nécessaires pour établir et mettre en place des parcours connectés permettant aux PSFE de trouver un emploi et d'accéder à du soutien.

Pertinence

L'absence de liens entre les acteurs canadiens peut entraîner de nombreux obstacles et difficultés pour les PSFE lors du recrutement, de l'établissement et de l'intégration, ce qui comprend les processus d'immigration et d'autorisation d'exercer. Les approches multipartites peuvent contribuer à combler les lacunes et les obstacles actuels qui empêchent les PSFE d'occuper des postes correspondant à leur formation et à leur expérience. En outre, ces efforts peuvent permettre de mieux comprendre les voies d'accès, les processus et les exigences existants, ainsi que les efforts actuels pour soutenir les PSFE.

Points principaux

- **Systèmes de soutien intégrés** : Établir intentionnellement des relations entre les acteurs clés, tels que les organismes gouvernementaux, les organismes de réglementation, les employeurs et les organisations d'établissement et d'intégration, afin de mettre en place des systèmes de soutien intégrés et coordonnés pour les PSFE. Il s'agit des organismes gouvernementaux et des organisations qui jouent un rôle dans l'immigration, la reconnaissance des diplômes étrangers, l'emploi, l'établissement, etc. L'intégration efficace des PSFE dans l'effectif de santé canadien comprend notamment des efforts pour fournir des renseignements clairs et accessibles, des aides à la navigation, un soutien financier, une formation linguistique propre à la profession (au besoin) et un mentorat dans le milieu de travail.
- **Communication continue** : Une communication régulière et ouverte entre les acteurs est nécessaire pour harmoniser les efforts, réduire le dédoublement des efforts et échanger des pratiques exemplaires afin d'améliorer continuellement les services de soutien aux PSFE.
- **Tenir compte des défis du contexte canadien** : Élaborer en collaboration des solutions pour le recrutement, le maintien en poste et l'intégration qui tiennent compte des caractéristiques propres à chaque juridiction, comme les disparités géographiques, la population de patients et la dualité linguistique.

Implications pour les acteurs canadiens

Les implications potentielles pour les acteurs en ce qui concerne la collaboration sont notamment les suivantes :

- Les gouvernements FPT devraient coordonner leurs activités de recrutement, de maintien en poste et d'intégration lorsqu'ils recrutent dans les mêmes pays d'origine.
- Il devrait y avoir des forums réguliers pour les acteurs clés (p. ex. les gouvernements provinciaux et territoriaux, les employeurs, les associations professionnelles, les organismes de réglementation, les PSFE et les organisations d'établissement et d'immigration) afin de discuter et d'élaborer des solutions potentielles pour combler les lacunes actuelles dans le parcours des PSFE.
- Possibilité de mettre en œuvre des approches pancanadiennes en ce qui concerne les voies d'accès communes à l'autorisation d'exercer pour différentes professions. Des éléments de ces approches existent, mais pourraient être renforcés et améliorés afin de contribuer à faire du Canada et de l'ensemble de ses provinces et territoires une destination de choix pour les PSFE.

Ressources et exemples

- **Laboratoire des politiques et rapport sur la rétention du personnel de santé formé à l'étranger d'Excellence en santé Canada (ESC) :** En janvier 2024, ESC a organisé un laboratoire des politiques afin d'explorer les moyens de maintenir en poste le personnel de santé formé à l'étranger. Les laboratoires politiques sont des processus structurés de conception conjointe. Les participants travaillent ensemble pour résoudre des questions stratégiques complexes. Ils s'appuient sur les meilleures données disponibles et sur les expériences vécues par les participants. Ses objectifs étaient les suivants : comprendre les facteurs qui influencent la rétention du PSFE; et co-concevoir des solutions stratégiques et des stratégies multisectorielles appropriées qui influencent la rétention du PSFE. En se fondant sur les données probantes de base, le travail de conception en collaboration pendant le laboratoire des politiques et les entretiens de suivi, les participants ont cerné huit considérations stratégiques pour soutenir le maintien en poste du personnel de santé formé à l'étranger, ainsi que plusieurs défis systémiques. Le processus de collaboration du laboratoire des politiques incluait des membres du personnel de santé formé à l'étranger, des décideurs politiques, des dirigeants communautaires, des chercheurs, des experts en la matière, des patients partenaires et des représentants d'associations professionnelles et d'organismes de réglementation. Ce travail est présenté dans le rapport d'Excellence en santé Canada d'août 2024 intitulé [Considérations stratégiques pour la rétention du personnel de santé formé à l'étranger](#).

- **Exemple d'efforts de collaboration de la part des provinces et des territoires :** La Nouvelle-Écosse s'est engagée dans des collaborations multipartites, notamment des protocoles d'entente avec des établissements d'enseignement internationaux pour les médecins, des partenariats avec les employeurs, les autorités sanitaires, les organismes de réglementation et des partenaires communautaires dans le cadre du Fonds communautaire de l'ORPS, doté d'une enveloppe de 2 millions de dollars. Cela permet d'adopter une approche globale du système en matière de recrutement, d'établissement et de maintien en poste. La Nouvelle-Écosse travaille également en étroite collaboration avec plusieurs partenaires à l'échelle provinciale et fédérale en ce qui concerne le recrutement international. Bon nombre de ces partenaires sont des ambassades, des organisations d'aide à l'immigration et à l'établissement.
- **Rapport de N4 « Une partie de moi manquante » :** N4 a publié un rapport pancanadien sur l'autorisation d'exercer des PSFE. Le rapport examine les obstacles que rencontrent les PSFE au cours des procédures pour l'obtention d'un permis d'exercer au Canada, ainsi que certains facteurs de facilitation, au moyen de consultations par 76 visites d'intervenants individuels et d'organismes en 2022. L'équipe de N4 a découvert des obstacles pancanadiens, ainsi que des facilitateurs prometteurs que les organisations et les décideurs politiques peuvent examiner.

Prochaines étapes

Les gouvernements FPT seront chargés de diriger la mise en œuvre, de soutenir l'adoption, d'évaluer et de suivre la mise en œuvre du Cadre.

Sensibilisation au Cadre

Pour faire connaître le Cadre, les gouvernements FPT travailleront en collaboration avec les acteurs concernés. Ceci pourrait comprendre, notamment :

- la création de plans d'action liés à la mise en œuvre continue du Cadre;
- des communiqués de presse par l'intermédiaire des médias sociaux et des bulletins d'information de l'organisation, afin de mettre en évidence les avantages du Cadre et d'encourager son utilisation;
- des webinaires et des séances d'information pour expliquer le Cadre en détail, ce qui contribuera à promouvoir une compréhension globale du Cadre.

Établissement de rapports sur le Cadre

Les gouvernements FPT collaboreront pour soutenir l'élaboration de rapports périodiques sur la mise en œuvre du Cadre. Cela peut se faire par l'intermédiaire du Comité sur l'effectif en santé, une table de collaboration fédérale-provinciale qui examine les questions relatives à l'effectif en santé au Canada. Par souci d'efficacité, les rapports périodiques seront conformes à l'exigence relative à l'établissement de rapports (c'est-à-dire tous les trois ans) utilisée par l'OMS pour les rapports des États membres concernant le Code de l'OMS.

Pour permettre l'élaboration de rapports solides et pertinents, il est recommandé de mettre au point des indicateurs. Des indicateurs permettront d'évaluer la pertinence et l'efficacité du Cadre. En outre, de meilleures données sur le profil des PSFE au Canada seront d'une grande utilité pour aider à la fois à la mise en œuvre des mesures prévues par le Cadre et à l'établissement de rapports.

Mise en place du Cadre

Les gouvernements FPT collaboreront avec les acteurs concernés pour soutenir les efforts et les initiatives en faveur du recrutement, du maintien en poste, de l'établissement et de l'intégration des PSFE. Dans un premier temps, il s'agira de déterminer les ressources et les outils appropriés qui peuvent être utiles aux différents acteurs pour soutenir la mise en œuvre.