



CANADIAN FEDERATION
OF NURSES UNIONS
LA FÉDÉRATION CANADIENNE
DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES
ET INFIRMIERS

ÉNONCÉ DE POSITION

Septembre 2022

Personnel infirmier formé à l'étranger

Pour essayer d'enrayer la crise engendrée par la pénurie de personnel infirmier au Canada, crise lourdement envenimée par la pandémie de COVID-19, plusieurs gouvernements provinciaux se tournent vers les infirmières et les infirmiers formés à l'étranger, à la fois vers ceux qui sont déjà au Canada, et vers le recrutement à l'étranger.

Le recrutement de personnel infirmier à l'étranger devrait faire partie d'une stratégie globale en matière de ressources humaines en santé. Tout effort déployé pour régler la pénurie de personnel infirmier au pays doit être une priorité pour tous les gouvernements provinciaux et territoriaux. Une approche concertée en matière de ressources humaines en santé doit mettre l'accent sur les mesures à court et à long terme permettant de maintenir en poste et de recruter le personnel infirmier au Canada, et cela comprendrait ceux et celles formés à l'étranger.

La FCSII appuie les stratégies éthiques de recrutement, telles que décrites par le Conseil international des infirmières (CII), et encourage les gouvernements et les organisations, y compris employeurs, recruteurs, et organisations non gouvernementales, à adopter les principes du CII¹, notamment :

- Accès à des opportunités d'emploi à temps plein et à horaire flexible
- Règlementation du recrutement et contrats établis de bonne foi
- Règlementation complète et efficace des soins infirmiers
- Liberté de mouvement, liberté d'association, non-discrimination
- À travail égal, salaire égal
- Accès aux procédures de règlement des griefs, à la sécurité au travail, et à des programmes efficaces d'orientation, de mentorat et de supervision
- Auto-suffisance à l'échelle nationale pour harmoniser efficacement les ressources humaines en santé aux besoins de la population

En se basant sur ces principes, la FCSII n'encouragerait pas le recrutement ciblé de personnel infirmier dans des pays où il y a pénurie chronique ou temporaire de personnel infirmier. Lorsque la migration internationale se produit, la FCSII va lutter pour protéger les intérêts et les droits du personnel infirmier pour assurer un travail décent. La FCSII appuie aussi fortement la liberté d'association chez le personnel infirmier formé à l'étranger, y compris le droit d'adhérer à un syndicat pour atteindre, grâce au processus de négociation, les buts collectifs au sein du milieu de travail.

La FCSII reconnaît que plusieurs infirmières formées à l'étranger, et actuellement au Canada, n'ont pas d'emploi ou sont sous-employées. Les professionnels de la santé formés à l'étranger ont beaucoup moins de chances de travailler dans leur domaine que leurs homologues nés au Canada. En raison des nombreux obstacles pour trouver un emploi dans leur domaine, plusieurs infirmières et infirmiers formés à l'étranger pourraient perdre leurs qualifications. Il est difficile d'avoir une bonne idée des données, mais nous savons que des milliers d'infirmières formées à l'étranger ont fait des demandes auprès des organismes de réglementation des soins infirmiers pour travailler dans leur domaine. Même si le Canada a désespérément besoin de personnel infirmier aux premières lignes, des infirmières continuent de ne pas avoir d'emploi ou d'être sous-employées. Ainsi, elles peuvent se retrouver à travailler comme préposées aux bénéficiaires, aides familiales, soignantes à domicile et même dans un autre domaine d'emploi, par exemple, la vente au détail, et cela parce qu'il est onéreux et dispendieux de surmonter les obstacles pour travailler comme infirmière au Canada, et que cela gruge du temps. Selon l'organisation World Education Services, plusieurs de ces infirmières ne seront plus en mesure de reprendre la pratique dans le domaine qu'elles ont choisi.

Le personnel infirmier formé à l'étranger est en droit de s'attendre à recevoir une orientation clinique et culturelle adéquate, ainsi qu'une supervision et un soutien dans leur lieu de travail. Il a aussi le droit d'être traité de façon égale et équitable par rapport à des problèmes liés au travail, y compris conditions de travail, promotions et accès au développement de carrière. On doit les renseigner par rapport à leurs droits en vertu de la convention collective et par rapport aux dangers au travail, y compris la violence au travail. Lorsque leurs droits, avantages sociaux et sécurité sont menacés ou non respectés, des processus pertinents doivent être en place pour recevoir les griefs en temps opportun.

La Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII), et ses organisations membres, sont déterminées à représenter le personnel infirmier formé à l'étranger, et à s'assurer que ces personnes soient informées des dispositions de la convention collective, qu'elles aient accès à toutes les dispositions, et qu'elles reçoivent le soutien du syndicat. Afin qu'ils soient au courant de leurs droits et en mesure de participer activement dans leur milieu de travail, les infirmières et les infirmiers recevront une orientation syndicale mettant l'accent sur l'ancienneté, l'affichage des postes, les heures de travail, les heures supplémentaires, la non-tolérance à la discrimination et au harcèlement, etc. Les syndicats infirmiers vont collaborer activement avec les employeurs pour assurer, au personnel infirmier formé à l'étranger, des conditions de travail aussi favorables que celles des autres infirmières et infirmiers au Canada, et pour encourager un environnement de travail respectueux de la culture, de la diversité et des perspectives multiculturelles. On fournira, au personnel infirmier formé à l'étranger, les coordonnées des représentantes syndicales qui leur offrira du soutien et défendront leurs droits advenant des problèmes dans le milieu de travail.

En septembre 2021, le Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI) a coordonné la rédaction d'une lettre ouverte à l'intention du gouvernement fédéral, lettre signée par plus de 50 organisations et demandant des données plus précises et en temps opportun au sujet du personnel de la santé formé à l'étranger afin d'éclairer les réformes dans l'ensemble des systèmes de soins de santé. La lettre comprenait les recommandations suivantes afin de mettre en œuvre une stratégie nationale permettant l'intégration efficace du personnel infirmier et des professionnels de la santé formés à l'étranger au sein du bassin de ressources humaines en santé du Canada.

- Reconstituer et consolider les ressources humaines en santé du Canada, et solidifier le système de soins de santé
- S’attaquer à la sous-utilisation, qui dure depuis longtemps, des compétences des professionnels de la santé formés à l’étranger, une sous-utilisation qui se fait depuis longtemps
- Répondre aux besoins des professionnels de la santé francophones dans les collectivités majoritairement anglophones
- Réinvestir dans la main-d’œuvre en santé pour l’avenir, et réduire les pertes économiques liées à la sous-utilisation
- Offrir aux patients des services de soins inclusifs, et adaptés à la langue et à la culture d’une population de plus en plus diversifiée
- Donner, aux professionnels de la santé formés à l’étranger et talentueux, toutes les chances de réussir sur le plan économique, professionnel et personnel
- Moderniser et améliorer l’intégration équitable des professionnels de la santé formés à l’étranger dans tous les secteurs du système de soins de santé²

Dans l’immédiat, afin de régler la pénurie de personnel infirmier, le Canada et les employeurs doivent agir pour mieux utiliser, ici au pays, le personnel infirmier formé à l’étranger.

Les gouvernements fédéral et provinciaux doivent adopter une approche pancanadienne pour mettre fin, de façon coordonnée et cohérente, à la sous-utilisation systémique du personnel infirmier formé à l’étranger. Cela comprend :

- Mettre en place un organisme coordonné chargé de combler les lacunes dans les données sur la main-d’œuvre en santé, y compris les données de base sur le personnel infirmier formé à l’étranger et déjà au Canada (nombre, situation par rapport au processus d’obtention du permis d’exercice) afin d’améliorer significativement l’infrastructure actuelle des données sur la main-d’œuvre en santé, normaliser la collecte des données ainsi que l’analyse de ces données pour tous les travailleurs, les secteurs et les provinces et territoires.
- Élaborer une approche cohérente à l’échelle du système et dans tout le pays, avec la participation de tous les principaux acteurs, afin d’assurer une intégration systémique, équitable et responsable du personnel infirmier formé à l’étranger. La stratégie doit tenir compte de trois éléments interreliés dans la démarche de ces personnes, et qui sont à la source de la sous-utilisation et de l’iniquité : processus d’immigration et d’obtention du permis, ainsi que processus d’emploi.
- Mettre en œuvre les pratiques exemplaires actuelles et les solutions, en s’inspirant de dizaines de programmes et de modèles qui ont porté fruits partout au pays (et à l’échelle internationale) afin d’évaluer efficacement, orienter, combler les lacunes ou mettre à niveau, si nécessaire, et intégrer le personnel infirmier formé à l’étranger dans nos milieux de travail. Améliorer les programmes de stages et les élargir pour y inclure les soins de longue durée, la santé communautaire et les soins à domicile.
- Adopter une approche multi-acteurs, avec tous les joueurs à la table, afin de déterminer les obstacles et trouver, en collaboration, des solutions qui mettent à contribution les gouvernements, les organismes de réglementation du travail, les employeurs, les syndicats, les facultés des sciences de la santé, les agences offrant des services aux immigrants et venant

en aide au personnel infirmier formé à l'étranger, et en communiquant directement avec ces derniers et avec les syndicats qui les représentent.

- Offrir un soutien financier aux précepteurs et pour les coûts de l'aide offerte pour obtenir l'accréditation.
- Élaborer des stratégies nationales afin de reconnaître la contribution du personnel infirmier formé à l'étranger, et pour encourager la création d'un environnement qui respecte la diversité et les perspectives multiculturelles.

L'employeur doit faire preuve de responsabilisation par rapport aux tierces parties avec lesquelles il se lie par contrat pour recruter le personnel infirmier, y compris :

- Mesures adéquates d'adaptation
- Indemnités de déménagement
- Sensibilité et attention manifestes aux enjeux culturels auxquels seront confrontés le personnel infirmier formé à l'étranger et leurs collègues de travail
- Faciliter les contacts afin que le personnel infirmier formé à l'étranger reçoive de l'aide pour s'intégrer dans la communauté
- Assurer que toute initiative de recrutement ne crée pas de frais ou d'obstacles supplémentaires pour les infirmières formées à l'étranger qui viennent travailler au Canada et qui se joignent à une des unités de négociation affiliées

¹ Conseil international des infirmières (CII). (2019). Prises de position du CII. *Mobilité professionnelle internationale et recrutement déontologique des infirmières*. Tiré de <https://www.icn.ch/fr/politique-infirmiere/prises-de-position>

² World Education Services. <https://knowledge.wes.org/canada-report-addressing-the-underutilization-of-iehps-in-canada.html> (en anglais seulement)