



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

ÉNONCÉ DE POSITION

Juin 2025

Les infirmières et infirmiers formés à l'étranger

La pandémie de la COVID-19 a considérablement exacerbé la pénurie de personnel infirmier au Canada. Par conséquent, de nombreux gouvernements provinciaux se tournent vers les infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IIFE), qu'ils soient déjà sur le territoire canadien ou recrutés hors de nos frontières. Ces mesures revêtent une grande urgence, puisque le manque de main-d'œuvre infirmière ne cesse de s'accroître. En effet, avant même l'arrivée de la pandémie, des projections prévoyaient un déficit de plus de 100 000 infirmières d'ici 2030¹.

Le recrutement du personnel infirmier à l'échelle internationale devrait s'inscrire dans un plan global de ressources humaines en santé. À l'échelle nationale, il est crucial que chaque province et territoire accorde la priorité aux mesures permettant de résoudre la pénurie de personnel infirmier. Une approche multidimensionnelle en matière de ressources humaines en santé doit se concentrer à la fois sur des mesures à court et à long terme visant à améliorer le maintien en poste et le recrutement du personnel infirmier au Canada, y compris des IIFE.

Le recrutement d'IIFE doit s'aligner sur le Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé², que le Canada a signé et ratifié³. Ce code encourage l'emploi de professionnels de la santé formés à l'étranger dans des postes similaires dans le pays hôte, en plus de favoriser une forme de réciprocité quant aux avantages que ce pays retire du personnel qu'il fournit. À la lumière du Code de l'OMS, la sous-utilisation persistante des IIFE au Canada peut donc être considérée comme un manquement à cette obligation.

La FCSII approuve les principes éthiques du recrutement énoncés par le Conseil international des infirmières (CII) et encourage les gouvernements et les organisations à les adopter, notamment les employeurs, les recruteurs et les organisations non gouvernementales. Ces principes sont les suivants :

- L'accès à des possibilités d'emploi à temps complet et aménageable.
- Une réglementation relative au recrutement et la bonne foi des contrats.
- Une réglementation exhaustive et efficace des soins infirmiers.
- La liberté de circulation, la liberté d'association et la non-discrimination.
- Le principe « à travail égal, salaire égal ».
- L'accès aux procédures de plaintes, un cadre de travail sûr, une orientation/un mentorat/un suivi concrets.

- L'autosuffisance à l'échelon national pour adapter efficacement les ressources humaines de santé aux besoins de la population.

Conformément à ces principes, ainsi qu'aux engagements pris pour respecter le Code de l'OMS, la FCSII décourage le recrutement ciblé de personnel infirmier dans des pays qui connaissent une pénurie chronique ou temporaire de main-d'œuvre infirmière. Dans le cadre des migrations internationales, la FCSII défend la protection des intérêts et des droits des infirmières et infirmiers afin de garantir des conditions de travail décentes. En ce sens, la FCSII soutient également fermement le droit des IIFE à la liberté d'association, notamment le droit d'adhérer à un syndicat afin de poursuivre des objectifs collectifs sur le lieu de travail, fixés dans le cadre d'un processus de négociation collective.

La FCSII reconnaît que bien des infirmières et infirmiers formés à l'étranger et qui vivent actuellement au Canada sont sans emploi ou sous-employés. En effet, les professionnels de la santé formés à l'étranger sont bien moins susceptibles de travailler dans leur domaine que leurs homologues nés au Canada. Confrontés à de nombreux obstacles pour travailler dans leur domaine, de nombreux IIFE peuvent se retrouver en situation de déqualification. Alors que le Canada a désespérément besoin de personnel infirmier en première ligne, les infirmières et infirmiers qui n'exercent pas leur profession continuent d'être sans emploi ou sous-employés : en 2021, seulement 42 % des immigrants employés au Canada et titulaires d'un diplôme en soins infirmiers avaient rejoint le personnel infirmier⁵. Les IIFE se retrouvent parfois à occuper des postes de préposé aux services de soutien à la personne ou d'aide familiale résident, à travailler dans les soins à domicile ou même à accepter des emplois non liés aux soins de santé, comme dans le commerce de détail, car exercer la profession infirmière au Canada est un chemin coûteux, jalonné d'obstacles longs à surmonter. En 2021, le taux d'emploi des 85 700 IIFE au Canada avoisinait les 80 %, mais seulement 69 % des IIFE avec un emploi occupaient un poste lié à la santé⁶. Selon World Education Services, bon nombre de ces infirmières et infirmiers ne pourront pas retourner exercer dans leur domaine de prédilection.

Or, malgré la sous-utilisation persistante du nombre important d'IIFE prêts à rejoindre le personnel infirmier, le Canada continue d'en recruter davantage. Les gouvernements provinciaux mettent l'accent sur le recrutement d'un plus grand nombre d'infirmières et infirmiers hors de nos frontières, mais la FCSII estime qu'ils se trompent d'objectif. Il est clairement nécessaire d'investir dans des réformes à grande échelle pour supprimer les obstacles, et il faut améliorer et normaliser l'évaluation, l'obtention du permis et l'intégration des IIFE déjà installés au Canada.

Dans le milieu professionnel, les employeurs ont la responsabilité de soutenir l'intégration efficace des IIFE et de défendre leur droit à un travail décent. Les IIFE ont le droit de bénéficier d'une orientation clinique et culturelle appropriée, ainsi que d'une supervision propice sur leur lieu de travail. Les IIFE ont également droit à un traitement équitable et égalitaire en matière d'emploi, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, la promotion et l'accès aux possibilités d'évolution de carrière. Les IIFE doivent être informés de leurs droits syndicaux et des risques professionnels, notamment concernant la violence en milieu de travail. Lorsque les droits, les avantages sociaux ou la sécurité du personnel infirmier sont menacés ou violés, des procédures appropriées doivent être mises en place pour traiter les griefs en temps opportun.

La FCSII et ses organisations membres s'engagent à représenter les IIFE en veillant à ce qu'ils soient informés des dispositions de la convention collective, y aient accès et soient soutenus par leur syndicat. Les infirmières et infirmiers doivent bénéficier d'une orientation syndicale axée sur des domaines tels que l'ancienneté, les offres d'emploi, les heures de travail, les heures supplémentaires, l'absence de discrimination/harcèlement, etc., afin de s'assurer qu'ils connaissent leurs droits et puissent participer activement à leur vie professionnelle. Les syndicats de personnel infirmier doivent activement avec les employeurs afin de garantir que les IIFE bénéficient de conditions d'emploi aussi favorables que celles de leurs pairs au Canada et d'encourager un environnement de travail culturellement sécuritaire, respectueux de la diversité et des perspectives multiculturelles. Les IIFE doivent recevoir les coordonnées des représentants syndicaux, qui défendront leurs droits et offriront leur aide pour les enjeux en milieu de travail.

Le Canada et les employeurs doivent agir pour répondre aux multiples préoccupations des IIFE au sein du système afin de remédier immédiatement à la pénurie de personnel infirmier.

Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux doivent adopter une approche pancanadienne pour lutter de manière systématique, coordonnée et cohérente contre le recrutement contraire à l'éthique et la sous-utilisation des IIFE, en prenant notamment les mesures suivantes.

- Créer un organisme multipartite collaboratif chargé d'aider à l'élaboration stratégique de la planification et de la coordination de l'obtention du permis, de l'intégration et des mesures de soutien nécessaires pour les IIFE. Cet organisme, qui dépendrait de Santé Canada au niveau fédéral, serait composé de représentants d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), des organismes de réglementation provinciaux, des ministères provinciaux et territoriaux de la Santé, des établissements de formation en soins infirmiers, des prestataires de soutien aux IIFE, des syndicats de personnel infirmier, des employeurs et des IIFE.
- Mettre sur pied, avec toutes les parties prenantes, une approche cohérente à l'échelle du système dans tout le pays qui garantirait une intégration systématique, équitable et responsable des IIFE dans la population active. La stratégie devra aborder les causes profondes de la sous-utilisation et de l'inégalité ainsi que les trois éléments interdépendants du parcours des IIFE : le processus d'immigration, l'obtention du permis d'exercice et l'obtention d'un emploi.
- Mettre en œuvre les meilleures pratiques et solutions existantes en s'inspirant des dizaines de programmes et de modèles qui ont porté leurs fruits au Canada (et dans le monde) pour évaluer les IIFE, les orienter, les aider à faire la transition ou à mettre à niveau leurs connaissances si nécessaire, et les intégrer dans nos milieux professionnels. Il faudrait notamment intensifier et généraliser les programmes pilotes de stages, par exemple dans les établissements de SLD, dans la santé communautaire et dans les soins à domicile.
- Mettre en œuvre une expérience clinique supervisée complète et organisée afin de fournir un revenu, une orientation clinique et des possibilités d'évaluation, et de répondre aux exigences récentes en matière de pratique et de langue. Le personnel infirmier précepteur qui s'implique dans l'expérience clinique devrait être rémunérés.
- Fournir un soutien complet aux IIFE tout au long du processus d'obtention du permis, avec notamment :

- Des conditions de rémunération pour l'expérience clinique supervisée qui tiennent compte de l'ensemble du contexte des IIFE.
- Le remboursement des frais pour les IIFE qui réussissent le NCLEX (CPRNE ou examen d'obtention du permis pertinent) au cours des six premiers mois de leur expérience clinique supervisée.
- La création d'un poste de mentorat des IIFE dans chaque juridiction.
- Standardiser le processus d'obtention de permis pour les IIFE dans toutes les juridictions canadiennes afin de réduire la complexité, les redondances, les obstacles et les coûts grâce à une coordination conjointe entre le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires.
- Approuver les formations en soins infirmiers à l'étranger qui préparent à exercer des soins infirmiers réglementés et les juger suffisantes pour satisfaire aux exigences de formation aux fins de l'obtention du permis, en les couplant à un cours de transition vers la pratique au Canada.
- Élargir les options de preuve de compétence linguistique.
- Veiller à ce que toutes les missions de recrutement international respectent les normes éthiques, y compris, mais sans s'y limiter, le Code de l'OMS et les stratégies de recrutement éthique définies par le Conseil international des infirmières (CII). Les missions de recrutement doivent donc respecter la « liste rouge » de l'OMS tout en tenant compte d'autres enjeux liés à l'offre mondiale de personnel infirmier, notamment des préoccupations des pays qui ne figurent pas sur la liste mais qui connaissent néanmoins une pénurie de personnel infirmier.

Les employeurs doivent faire preuve de responsabilité envers les tiers engagés pour recruter du personnel infirmier en aidant les IIFE à s'intégrer dans leur milieu de travail. Voici ce qu'ils peuvent faire :

- Proposer des aménagements appropriés.
- Offrir des indemnités de déménagement.
- Manifester de la sensibilité aux enjeux culturels auxquels sont confrontés les IIFE et leurs collègues, et y prêter attention. Une formation de lutte contre les préjugés et la discrimination et un suivi devraient notamment être mis en place, accompagnés de mécanismes de signalement anonymes, afin de protéger les IIFE contre la discrimination sur le lieu de travail.
- Faciliter les échanges afin d'aider les IIFE à se créer une communauté, notamment en mettant en œuvre de plans d'orientation pertinents pour l'établissement qui favorisent un environnement accueillant et solidaire.
- Veiller à ce que les initiatives de recrutement n'entraînent pas de frais supplémentaires ou d'obstacles supplémentaires pour les IIFE qui souhaitent obtenir un emploi au Canada et rejoindre l'une de ses unités de négociation affiliées.

Sources

1. Baumann, A., & Crea-Arsenio, M. (2023). *The Crisis in the Nursing Labour Market: Canadian Policy Perspectives*. Healthcare (Basel, Switzerland), 11(13).
<https://doi.org/10.3390/HEALTHCARE11131954>
2. OMS. (2010). Le Code de pratique mondial de l'OMS : un aperçu.
<https://www.who.int/fr/publications/m/item/who-global-code-of-practice--an-overview>

3. Santé Canada. (12 octobre 2023). Déclaration fédérale, provinciale et territoriale sur le soutien au personnel de la santé du Canada. <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/systeme-soins-sante/ressources-humaines-sante/declaration-federale-provinciale-territoriale-soutien-personnel.html>
4. Conseil international des infirmières (CII). (2019). *Prise de position. Mobilité professionnelle internationale et recrutement déontologique des infirmières*. Consulté sur la page <https://www.icn.ch/fr/politique-infirmiere/prises-de-position>
5. Frank, K., Park, J., Cyr, P., Weston, S., & Hou, F. (2023). Caractéristiques et perspectives du marché du travail pour les professionnels de la santé formés à l'étranger au Canada. https://publications.gc.ca/collections/collection_2023/sc-hc/H22-4-35-2023-fra.pdf
6. Frank, K., Park, J., Cyr, P., Weston, S., & Hou, F. (2023). Caractéristiques et perspectives du marché du travail pour les professionnels de la santé formés à l'étranger au Canada. https://publications.gc.ca/collections/collection_2023/sc-hc/H22-4-35-2023-fra.pdf