FFTNL
Fédération des francophones de Terre-Neuve et du Labrador

Communication, collaboration et établissement de liens : Élaborer un plan d'action pour le changement

Sommet sur le recrutement international de professionnels de la santé bilingues

Saint-Jean, Terre-Neuve-et-Labrador, les 20 et 21 février 2023

Avec le financement de

Canada

Société Santé en français

RECONNAISSANCE DES TERRES

Nous reconnaissons que les terres sur lesquelles nous travaillons sont les territoires traditionnels de divers groupes autochtones, notamment les Béothuks, les Innus, les Inuits et les Mi'kmaqs de cette province.

REMERCIEMENTS

Élaboré par le Réseau Santé en français de Terre-Neuve-et-Labrador, en collaboration avec le Réseau Immigration francophone de Terre-Neuve-et-Labrador.

ORGANISMES PARTICIPANTS

Les réseaux francophones de la santé et de l'immigration de Terre-Neuve-et-Labrador tiennent à remercier les organisations qui ont assisté au sommet de 2023 :

- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de la Santé et des Services communautaires
- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, ministère de l'Immigration, de la Croissance démographique et des Compétences
- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, Bureau des services en français
- Autorité régionale Eastern Health
- Autorité régionale Central Health
- Service national d'évaluation infirmière
- College of Registered Nurses (ordre des infirmières et infirmiers autorisés) de Terre-Neuve-et-Labrador
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick, ministère de la Santé
- Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, Santé Î.-P.-É.
- Horizon TNL
- Société Nationale de l'Acadie
- Conseil scolaire francophone provincial de Terre-Neuve-et-Labrador
- Conseil de développement économique de la N-É
- Réseau Santé en français ÎPE
- RDÉE ÎPE

Les réseaux souhaitent également remercier D^{re} Manal Badi d'avoir partagé son histoire et ses expériences en matière d'immigration, de reconnaissance des qualifications et d'intégration communautaire en tant que professionnelle de la santé francophone à Saint-Jean, à Terre-Neuve-et-Labrador-.

FINANCEMENT

Les projets et initiatives du Réseau Santé en français de Terre-Neuve-et-Labrador, en collaboration avec la Société Santé en français, sont financés par Santé Canada dans le cadre du Plan d'action pour les langues officielles 2018-2023. Le soutien financier supplémentaire pour le Sommet a été généreusement fourni par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Les opinions exprimées dans les présentes ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

SOUTIEN AU PROGRAMME

Facilitation : Alexandre Joyce

Documentation : Martha Muzychka, Praxis Communications

Table des matières

RECOMMANDATIONS i
RECOMMANDATION Nº 1 : Pratiques exemplaires i
RECOMMANDATION Nº 2 : Créer des espaces partagés, partager les connaissances i
RECOMMANDATION Nº 3 : Communiquer i
RECOMMANDATION Nº 4 : Travailler en collaboration ii
RECOMMANDATION Nº 5 : Établir des liens ii
INTRODUCTION 1
CONTEXTE ACTUEL 2
ENJEUX ET DÉFIS 4
EXPÉRIENCES VÉCUES 5
ÉLABORER UN PLAN D'ACTION 7
INITIATIVES PRIORITAIRES 9
CONCLUSION 11
ANNEXES – NOTES DES RÉUNIONS DU SOMMET 14

RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION Nº 1 : Pratiques exemplaires

La création d'une base de données qui ***assurerait le suivi des pratiques exemplaires*** et recueillerait les processus et les résultats liés aux programmes réussis serait plus efficace, réduirait la duplication des efforts et favoriserait une collaboration accrue entre les différentes provinces et différents territoires au Canada.

RECOMMANDATION Nº 2 : Créer des espaces partagés, partager les connaissances

Mettre en place un ***processus régulier de partage d'informations*** avec les principaux intervenants. Des réunions en face à face, telles qu'un sommet annuel ou semestriel, permettraient aux parties prenantes d'établir des relations, de partager des informations et d'apprendre de ceux qui ont une expérience vécue des processus de demande et de certification qu'ils s'efforcent d'améliorer.

RECOMMANDATION Nº 3 : Communiquer

1. ***Créer une campagne promotionnelle mettant l'accent sur les valeurs humaines et la communauté au-delà du travail.***
   - Cette campagne permettrait aux gens de voir la communauté dans sa réalité en utilisant de vraies images, de vraies personnes et de vraies histoires.
2. ***Élaborer une stratégie de marque en utilisant le marketing et les médias sociaux pour mettre l'accent sur le maintien en poste.***
   - L'image devrait être celle d'une communauté accueillante, partageant ses succès.
   - Souligner les différents rôles (radiothérapeute, infirmière, etc.) et utiliser des témoignages.
   - La campagne démontrerait les avantages que les professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE) apportent à nos communautés.
   - La campagne devrait inclure des éléments de la vie quotidienne tels que la nourriture, la musique, la danse, etc.
3. ***Élaborer un plan de communication stratégique.***
   - Mettre l'accent sur les possibilités de travail en milieu rural dans la région atlantique.
4. ***Se concentrer sur la promotion ciblée, les médias sociaux, la participation à des foires, les annonces relatives aux carrières afin de faire connaître la province.***
   - Faire une excellente publicité pour le secteur de la santé en mettant l'accent sur le besoin et l'offre de travailleurs de la santé dans la région.
   - Mettre l'accent sur une plus grande sensibilisation aux avantages de vivre et de travailler dans notre province.

RECOMMANDATION Nº 4 : Travailler en collaboration

1. ***Créer des occasions de travailler ensemble et de partager de l'information.***
   - Réunir tous les intervenants et les personnes chargées de prendre les décisions afin qu'ils puissent discuter des changements nécessaires et prendre des décisions en vue d'élaborer une approche pour la région de l'Atlantique en matière de recrutement et de maintien en poste des PSFE (professionnels de la santé formés à l'étranger).
2. ***Établir un registre atlantique des travailleurs de la santé afin d'assurer un accès et une formation faciles et de combler les lacunes en matière de connaissances.***
   - La stratégie consisterait à créer un comité de l'Atlantique pour le recrutement des PSFE et à établir un protocole d'entente interprovincial afin de rationaliser le processus.
   - Créer une application pour faciliter les demandes d'emploi et le processus de reconnaissance et d'évaluation des qualifications.
   - Soutenir la création d'un marché libre permettant par exemple aux médecins de la Nouvelle-Écosse d'exercer dans n'importe quelle province de l'Atlantique.
3. ***Participer à Destination Acadie***, une grande initiative de recrutement menée par des représentants francophones et des recruteurs des provinces de l'Atlantique pour cibler le recrutement international dans certaines professions. Destination Canada est une initiative francophone similaire d'envergure nationale.
   - Veiller à ce que le secteur de la santé soit correctement représenté. Il s'agit d'une activité ayant un impact élevé et nécessitant peu d'efforts, qui cible les professionnels bilingues.
4. ***Mettre en place des sites Web pour les PSFE*** et autres afin de servir de portail multisectoriel et de favoriser l'établissement de liens et de relations :
   - Mettre les gens en contact facilement : Simplifier le processus, créer des listes de vérification pour les lignes directrices, réduire les répétitions et les redondances, et faciliter la communication.
   - Établir des profils communautaires avec des activités pour les familles, y compris des activités culturelles, linguistiques, etc.
   - Éviter les images de photothèques et les paysages de parcs nationaux. Présenter les communautés sous toutes les saisons.

RECOMMANDATION Nº 5 : Établir des liens

1. ***Effectuer un sondage auprès des nouveaux arrivants pour savoir ce qui compte pour eux***, ce qui les a incités à s'installer à Terre-Neuve-et-Labrador et ce qu'ils recherchent (tous les aspects). Une fois le sondage terminé, l'organisme/l'employeur peut leur renvoyer des informations et combler les lacunes (c.-à-d. les mettre en contact avec des événements sociaux, des services de soutien communautaire).
2. ***Investir davantage dans la promotion de l'expérience des nouveaux arrivants.***
   - Cela permettrait non seulement d'accueillir les nouveaux arrivants dans la communauté, mais aussi de fournir un retour d'information direct à la communauté et à l'employeur sur la manière dont ils peuvent apporter des améliorations. Il est important de mettre en évidence les difficultés et les formidables avantages pour les nouveaux arrivants.

3. ***Mettre en place un programme de mentorat.***
   - Ce programme s'inspire du système d'apprentissage par jumelage entre égaux. Il s'agit d'aider les PSFE à s'intégrer professionnellement; par exemple, une infirmière formée à l'étranger serait jumelée à une infirmière agréée pratiquant à Terre-Neuve-et-Labrador, etc.

INTRODUCTION

Le Réseau Santé en français de Terre-Neuve-et-Labrador (RSFTNL) a été créé dans le cadre d'un réseau pancanadien visant à améliorer la prestation des services de santé en français. Le RSFTNL vise à sensibiliser la communauté et à favoriser l'accès aux services de santé en français. Il joue un rôle de conseiller stratégique auprès de ses partenaires dans la planification, l'organisation et l'intégration de services de santé de qualité. L'un des principaux objectifs du Réseau est d'améliorer la prestation des services de santé en français à Terre-Neuve-et-Labrador en préconisant des améliorations au niveau du recrutement et du maintien en poste des professionnels de la santé bilingues.

Le RSFTNL est très préoccupé par la disponibilité, la qualité et la cohérence actuelles et futures des services de santé en français dans la province. De plus, la récente pandémie mondiale a entraîné une pénurie importante de travailleurs de la santé, ce qui exerce une forte pression sur le système de soins de santé. Les communautés francophones sont particulièrement touchées par cette pénurie, car il y a très peu, et dans certaines régions, aucun professionnel de la santé francophone dans les communautés de Terre-Neuve-et-Labrador. Par conséquent, les francophones de la province éprouvent des difficultés d'accès aux soins de santé et courent un risque accru d'être confrontés à des erreurs de communication en raison des barrières linguistiques.

Au cours des dernières années, des facteurs démographiques et la pandémie mondiale ont eu une incidence sur la prestation des services de santé à Terre-Neuve-et-Labrador. Le vieillissement de la population, l'accès aux soins primaires, le besoin accru de services de santé mentale et la distance des communautés rurales sont quelques-uns des principaux défis auxquels est confronté le système de santé de la province. Selon les Perspectives du marché du travail 2025 de la province, le secteur de la santé est l'un des trois secteurs qui connaîtra la plus forte augmentation des besoins en main-d'œuvre d'ici 2025.

Une étude récente (RSFTNL, 2018) sur l'évaluation et la reconnaissance des qualifications du personnel infirmier francophone a révélé la nécessité d'élaborer une stratégie de recrutement et d'intégration de professionnels de la santé bilingues pour répondre aux besoins en main-d'œuvre de la province dans le domaine de la santé et améliorer l'accès aux services en français. Cette stratégie viserait à faciliter l'évaluation et la reconnaissance des qualifications des candidats internationaux. Pour ce faire, le RSFTNL devra travailler en collaboration avec les différents secteurs pour favoriser le partage d'idées et élaborer une approche structurée et multisectorielle.

Plus récemment, le RSFTNL a contribué au processus visant à impliquer le public dans l'établissement d'un nouvel Accord provincial sur la santé. L'une des principales recommandations adressées à la province consistait à élaborer une stratégie visant à améliorer les services bilingues au sein de notre système de santé provincial, à savoir : 1) améliorer les services existants et augmenter le nombre de services offerts en français et 2) améliorer le recrutement et le taux de maintien en poste du personnel bilingue (Mémoire 2023 RSFTNL (savoir-sante.ca)).

Par conséquent, le RSFTNL et le Réseau Immigration francophone de Terre-Neuve-et-Labrador (RIFTNL) ont organisé un sommet en février 2023 pour réunir des personnes représentant les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'immigration, de l'employabilité, des politiques et des communautés francophones. Les principaux objectifs consistaient à identifier les principaux problèmes affectant le recrutement et le maintien en poste, et à mettre au point des solutions adaptées à Terre-Neuve-et-Labrador.

CONTEXTE ACTUEL

Population francophone

Les francophones occupent Terre-Neuve-et-Labrador depuis 1504. Aujourd'hui, la province compte environ 5 515 francophones (données du recensement de 2021) et 25 0945 résidents de Terre-Neuve-et-Labrador s'identifient comme bilingues. Environ la moitié des francophones vivent à Saint-Jean, tandis que les autres résidants sont principalement dans les régions de la péninsule de Port-au-Port, à Stephenville, Corner Brook, Labrador City-Wabush et Happy Valley-Goose Bay.

Lorsqu'il s'agit de déterminer la population pour laquelle les services en français sont importants, on remarque que Terre-Neuve-et-Labrador a la plus grande proportion d'immigrants francophones, à part le Québec (données de recensement, 2016). Les nouveaux arrivants et les réfugiés dont le français est la langue seconde et l'anglais, la troisième langue ou une langue subséquente, ainsi que les étudiants francophones d'autres provinces ou territoires, reçoivent également des services de soins de santé par le biais d'ententes de réciprocité.

Le système de santé de la province propose également des services de soins tertiaires à d'autres populations francophones. À L'Ouest du Labrador, un certain nombre de résidents de Fermont, au Québec, utilisent des soins de santé à partir de services situés à Labrador City-Wabush. Enfin, les quelque 6 000 résidents de Saint-Pierre-et-Miquelon, les îles françaises au large de la côte sud, ont accès à des services spécialisés et à des traitements à Saint-Jean (données des Nations Unies, 2019).[1] Environ 900 résidents bénéficient chaque année du transport MedEvac pour les soins d'urgence, pour lequel la province est indemnisée.

Terre-Neuve-et-Labrador

La ministre Sarah Stoodley a donné aux participants un aperçu de la situation dans la province. Elle a indiqué que les initiatives actuelles en matière de langue française dans cette province comprennent notamment :

- Accroître l'accès aux services en français en mettant à l'essai un conseiller en santé chez Eastern Health pour aider les francophones à naviguer dans le système et par l'ajout d'une ligne d'écoute téléphonique en français offerte par Lifewise (ligne de réconfort).
- Le programme de compétences linguistiques postsecondaires Franco-santé.

[1] Les données démographiques sont tirées de https://statisticstimes.com/demographics/country/st-pierre-and-miquelon-population.php.

- Offrir davantage de services en français, prévu dans le cadre du nouvel Accord provincial sur la santé.

Les initiatives de recrutement et de maintien en poste en cours comprennent notamment :

- Faire du recrutement et du maintien en poste des médecins une priorité provinciale, en particulier dans les régions rurales.
- Créer un bureau provincial de recrutement et de maintien en poste.
- Soutenir une filière de diplômés internationaux en médecine à la faculté de médecine de l'Université Mémorial (cinq places en 2023).
- Créer un parcours pour les étudiants qui étudient à l'étranger afin qu'ils puissent revenir et travailler dans les régions rurales et éloignées (c.-à-d. des bourses, des mesures incitatives pour le personnel infirmier, un soutien pour les familles des nouveaux diplômés en médecine).
- Élargir les équipes de pratique communautaire collaborative.

Réponses spécifiques – en ce qui concerne les professionnels de la santé formés à l'étranger, le gouvernement provincial s'est concentré sur :

- Travailler avec les organismes de réglementation tels que le personnel infirmier et les médecins pour accélérer l'octroi des licences.
- Modifier la loi provinciale sur la médecine pour faciliter l'accès des nouveaux praticiens à l'exercice de leur profession.

« Il n'y a pas une solution unique, mais plutôt un éventail de tactiques. Plus il y a d'idées, mieux c'est. » – Hon. Sarah Stoodley, ministre du gouvernement numérique et des services de Terre-Neuve-et-Labrador, responsable des affaires francophones

Engagement du gouvernement fédéral

Le sénateur René Cormier a donné aux participants du sommet un aperçu des principaux efforts déployés par le gouvernement fédéral pour soutenir le bilinguisme au Canada. Il a déclaré que le gouvernement fédéral reconnaît ce qui suit :

- Le secteur de la santé est confronté à des pénuries de main-d'œuvre et à une pression insoutenable sur le système.
- Le manque d'accès à des services bilingues augmente les risques et les impacts négatifs sur la santé des francophones.
- L'embauche de personnel à l'étranger est essentielle pour accroître l'accès et la disponibilité des services en français.
- Une formation linguistique améliorée est nécessaire pour favoriser un environnement propice aux deux langues officielles.
- Un environnement bilingue offre de nombreux avantages tels que l'amélioration des aptitudes à la communication sociale.
- Les personnes bilingues ont un niveau d'éducation plus élevé, un taux de chômage plus faible et des salaires plus élevés, tout en ajoutant de manière significative au produit intérieur brut (PIB) en dehors du Québec.
- Une main-d'œuvre bilingue qui ne dispose pas d'un environnement lui permettant d'utiliser ses

compétences linguistiques risque de les perdre. Il a rappelé aux participants que les institutions sociales, économiques et culturelles sont essentielles au maintien du bilinguisme.

« Tous les niveaux de gouvernement doivent soutenir adéquatement les institutions francophones. Nous devons collaborer pour maintenir et soutenir des communautés dynamiques, et nous devons faire appel à des gens comme vous. Vos contributions sont importantes. » – Hon. René Cormier, sénateur et président du Comité permanent des langues officielles

ENJEUX ET DÉFIS

Le sommet a offert aux participants plusieurs occasions d'identifier les enjeux et les défis à relever pour réussir à augmenter le recrutement et le maintien en poste des PSFE. Un sondage a été réalisé avant le sommet et plusieurs activités sur place ont permis d'identifier les préoccupations et de documenter les pratiques exemplaires. Les participants ont convenu que le manque d'action et l'absence de solutions durables se traduiraient par un faible taux de maintien en poste et des répercussions négatives sur les communautés. Les questions spécifiques suscitant des préoccupations sont les suivantes :

- La concurrence avec les autres provinces.
- La bureaucratie et les démarches administratives (difficultés liées à la réglementation, aux exigences en matière de validation et de permis, au temps nécessaire au traitement des demandes et aux approbations).
- La marginalisation des nouveaux arrivants (isolement, exclusion et manque de soutien dans leur nouvelle communauté de résidence).

Élaborer des solutions efficaces

Les participants ont identifié des principes clés pour aller de l'avant :

- Reconnaître que les obstacles sont de nature systémique et qu'ils ont un impact évident sur l'efficacité du recrutement et du maintien en poste.
- Mettre au point des solutions axées sur le partage d'informations (communication), la collaboration et l'établissement de relations (programmes et relations individuelles).
- Créer un plan d'action qui cible les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les professionnels de la santé francophones formés à l'étranger qui souhaitent travailler à Terre-Neuve-et-Labrador si l'on veut que des changements et des progrès soient réalisés.

Les participants ont identifié deux stratégies immédiates qui les aideraient, ainsi que leurs organismes, à mettre en place des solutions efficaces en matière de recrutement et de maintien en poste. La première consiste à créer un ***inventaire des pratiques exemplaires***. L'exercice de cartographie des ressources (figurant à l'annexe C) a permis de dresser une liste de programmes et de stratégies efficaces au Canada et dans le monde. La création d'une base de données qui assurerait le suivi des pratiques exemplaires et recueillerait les processus et les résultats liés aux programmes réussis serait plus efficace, réduirait la duplication des efforts et favoriserait une collaboration accrue entre les différentes provinces et différents territoires au Canada.

Voici quelques exemples de pratiques exemplaires qui ont déjà été identifiées :

- Innover avec la technologie : L'Île-du-Prince-Édouard dispose d'une plateforme de réalité virtuelle (RV) qui permet aux candidats de visiter l'hôpital et la ville. On leur envoie des casques pour qu'ils puissent voir où ils travailleront.
- S'engager avec les leaders des communautés : Central Health gère un comité consultatif communautaire qui comprend des leaders communautaires pour discuter des problèmes. Ils aident les nouveaux arrivants à s'intégrer dans la communauté.
- Faciliter la mise à niveau : Les participants ont indiqué que le personnel infirmier de certaines provinces et de certains territoires bénéficie d'un accord mutuel plus étendu, qu'il a déjà établi les équivalences et qu'il a identifié les lacunes dans certains pays. Un stage de 75 jours pour combler les lacunes a été proposé comme exemple de solution.
- Rationaliser la définition des qualifications : Les hôpitaux du Québec et du Manitoba ont leurs propres critères, les transmettent aux recruteurs, qui peuvent rechercher des exigences spécifiques dans une base de données.
- Prendre en compte le fait que les nouveaux arrivants ont une famille : En Allemagne, lorsque vous entrez dans le pays, votre conjoint(e) obtient son visa en même temps afin d'accélérer le processus.

La deuxième stratégie consiste à mettre en place ***un processus régulier de partage d'informations*** avec les principaux intervenants. Il peut s'agir d'un bulletin d'information ou d'une plateforme sur le Web. Bien que les participants reconnaissent l'importance des réunions virtuelles pour entretenir les relations, des réunions en face à face telles que le sommet leur permettrait d'établir des relations, de partager des informations et d'apprendre de ceux qui ont une expérience vécue des processus de demande et de certification qu'ils s'efforcent d'améliorer.

EXPÉRIENCES VÉCUES

D^{re} Manal M Badi est une PSFE libyenne. Elle a toujours rêvé de venir au Canada et a choisi Terre-Neuve-et-Labrador pour y vivre avec son mari et son enfant. Mme Badi a présenté une demande d'immigration dans le cadre du programme d'Entrée express (programme fédéral des travailleurs qualifiés). Les candidats se voient attribuer des points pour leurs diplômes, leurs années d'expérience, les langues qu'ils parlent, etc. Bien qu'elle ait obtenu des notes très élevées, Mme Badi est restée dans le système pendant un an et demi, en attente d'une habilitation de sécurité. Elle a décrit les nombreux problèmes auxquels elle a été confrontée lors de la préparation et de la soumission de sa demande :

1. Elle a recherché diverses options et a rejeté deux lieux de travail en raison de leur politique en ce qui concerne le port du voile.
2. L'attente d'une décision et l'absence d'information quant au statut de sa demande.
3. Elle a dû traduire de nombreux documents à des fins de validation (équivalence des études,

etc.).

4. Elle a rempli un grand nombre de formalités administratives, telles que la préparation en vue de ses examens, la recherche d'un emploi (elle avait besoin d'un emploi avant de pouvoir obtenir l'autorisation d'exercer), la recherche d'une garderie, la recherche d'un logement approprié, la mise à jour de son permis de conduire et l'organisation de son voyage.
5. Les changements au niveau des exigences (son mari est également médecin, mais il a dû attendre deux ans avant de postuler) et de la supervision.
6. L'adaptation au travail dans une culture différente, le racisme conjugué à la pandémie, tout en étant enceinte, ont été particulièrement difficiles.

Mme Badi est arrivée en septembre 2018, a passé son examen en novembre et a déposé sa demande d'emploi en décembre. L'attente a également fait partie de l'expérience d'accréditation de Mme Badi au Canada, puisqu'elle a attendu six mois avant d'obtenir une réponse du College of Physicians and Surgeons (collège des médecins et chirurgiens) concernant son autorisation d'exercer. Finalement, Mme Badi a été embauchée à l'hôpital de Carbonear, la pratique en milieu rural étant une priorité provinciale. L'un de ses plus grands défis a été de trouver une garderie convenable pour ses enfants. Les garderies sont rares dans les communautés rurales; elle n'a pas pu trouver de garderie pour son enfant de moins de deux ans, et son enfant aîné a été victime d'intimidation et de commentaires racistes. Mme Badi a fini par retourner vivre à Saint-Jean pour que ses enfants puissent fréquenter une garderie francophone. Elle a continué à faire le trajet jusqu'à Carbonear, mais elle trouvait la conduite difficile, surtout en hiver.

Après la naissance de son deuxième enfant, Mme Badi a décidé de travailler à Saint-Jean, car elle pouvait accéder à davantage de services en français en ville. Saint-Jean compte également une communauté francophone plus importante et le fait d'y avoir des liens a facilité la transition. Il s'agit d'une question importante pour les immigrants : ils ont besoin de se connecter par le biais de la langue, de la culture et du soutien de la communauté s'ils souhaitent rester et s'installer ici. Elle a ajouté qu'une autre raison pour laquelle elle voulait travailler à Saint-Jean était qu'il y avait des patients de Saint-Jean qui allaient à Carbonear pour recevoir des soins en français, car il n'y avait pas de médecin de famille en ville qui pouvait les prendre en charge.

Mme Badi a indiqué que la Nouvelle-Écosse figurait de nouveau sur sa liste de possibilités, même si elle devait subir un troisième examen et qu'elle voulait rester à Terre-Neuve-et-Labrador. Elle a dit avoir reçu l'aide du Réseau pour obtenir l'approbation d'un transfert à Saint-Jean, car initialement son emploi était prévu dans une communauté rurale. Si elle n'avait pas été autorisée à travailler à Saint-Jean, elle aurait dû partir. Elle a indiqué que la Nouvelle-Écosse dispose d'un conseiller au sein de son bureau de recrutement pour aider les professionnels de la santé à se frayer un chemin dans le système et que c'est quelque chose que Terre-Neuve-et-Labrador devrait envisager. Certaines des exigences sont onéreuses. Bien que les choses aient bien tourné pour Mme Badi – elle a depuis obtenu sa citoyenneté canadienne – elle estime qu'on peut faire mieux, en particulier pour aider les PSFE à s'installer dans un nouveau pays.

ÉLABORER UN PLAN D'ACTION

Trouver des solutions

À la suite des discussions portant sur l'identification des ressources existantes et la découverte de nouvelles solutions, le facilitateur a mis en évidence quatre thèmes clés qui serviront de base à l'élaboration de stratégies visant à améliorer le recrutement et la rétention des professionnels de la santé internationaux de manière plus efficace. Notamment : l'immigration, l'employabilité, l'intégration professionnelle et communautaire, les qualifications et la reconnaissance de ces dernières.

THÈME N° 1 : IMMIGRATION

- Élaborer un modèle d'engagement qui encourage les gens à rester (p. ex., pour les candidats au Programme des candidats des provinces, le PCP).
- Gérer plus efficacement les demandes d'information concernant le Programme d'immigration au Canada atlantique, le PICA, et d'autres programmes pertinents.
- Établir une liste prioritaire des professions nécessaires à Terre-Neuve-et-Labrador, comme la liste des compétences prioritaires de Terre-Neuve-et-Labrador, mais plus détaillée et spécifique au domaine de la santé.
- Préconiser un accès plus rapide aux permis de travail pour les employés et les membres de la famille, etc., par exemple un forfait offert par les services d'immigration.
- Accroître la sensibilisation et s'engager avec les municipalités pour soutenir le recrutement et le maintien en poste.
- Promouvoir un programme de préparation au départ (p. ex., le service d'établissement des francophones en Nouvelle-Écosse offre un programme de préparation au départ, ou le programme PASS pour le personnel infirmier).
- Créer une équipe dédiée au recrutement, à l'intégration ou au maintien en poste, y compris la reconnaissance des réalisations ou la formation des employés internationaux (p. ex., la garderie francophone Le petit voilier en Nouvelle-Écosse, Québec International, l'initiative Welcome India).
- Mettre en place un processus d'aide à l'installation, depuis le moment de l'atterrissage jusqu'à celui de l'établissement d'un foyer et d'un réseau au sein de la communauté.

THÈME N° 2 : EMPLOYABILITÉ

- Créer une base de données et conclure un accord avec les hôpitaux impliqués dans le recrutement.
- Améliorer la collecte de données (savoir qui arrive à Terre-Neuve-et-Labrador et quand, quelles sont leurs compétences, s'ils ont un emploi, etc.).
- Veiller à ce que les zones difficiles à pourvoir bénéficient de meilleures mesures incitatives, adopter une approche multisectorielle.
- Mettre en place un service d'employabilité pour les conjoints et les conjointes.
- Se concentrer sur un pays en particulier pour le recrutement, en se basant sur le système postsecondaire et les succès antérieurs.
- Identifier des parcours alternatifs pour accéder au marché de l'emploi (comme le parcours

alternatif d'assistant aux soins des patients pour le personnel infirmier).

- Assurer une formation culturelle aux nouveaux arrivants (c.-à-d. communication verbale et écrite, déroulement d'un entretien, langage approprié en milieu de travail).

THÈME N° 3 : INTÉGRATION PROFESSIONNELLE ET COMMUNAUTAIRE

- Recueillir des informations (données) auprès des communautés internationales déjà présentes à Terre-Neuve-et-Labrador afin de connaître leurs intérêts, leurs besoins, leurs goûts, etc.
- Créer un plan d'installation multisectoriel pour les nouveaux arrivants.
- Créer un comité d'accueil pour soutenir les nouveaux arrivants et leurs familles.
- Établir un point de contact : soutenir l'orientation en milieu de travail pour les nouveaux employés.
- Se concentrer sur les personnes qui sont déjà ici (p. ex., les professionnels qui vivent déjà ici, mais qui ne peuvent pas exercer en raison de la reconnaissance de qualifications).
- Créer des comités consultatifs communautaires.
- Aider les nouveaux arrivants à trouver un logement, en particulier dans les régions rurales ou éloignées.
- Améliorer l'accès au logement en partageant des logements entre groupes, en établissant des liens avec des sociétés de location existantes, etc.
- Mettre en place des stages de longue durée dans les communautés rurales.
- Promouvoir davantage l'intégration et les services communautaires, et mettre en place des services d'intégration pour les résidents temporaires afin de faciliter le maintien du personnel.
- Organiser un projet de communautés d'accueil francophones.
- Examiner le document communautaire sur les mesures et les résultats des municipalités de Terre-Neuve-et-Labrador.

THÈME N° 4 : QUALIFICATION ET RECONNAISSANCE

- Identifier d'autres voies d'accès à l'emploi en attendant que les qualifications soient reconnues.
- Tenir compte des délais : tirer parti de l'avantage de la concurrence à court terme.
- Examiner les lignes directrices existantes (se concentrer au niveau de la province ou de la région).
- Faire mieux comprendre le processus de reconnaissance des qualifications aux candidats et aux employeurs; il est difficile de comprendre les différences de processus entre les provinces, les territoires et même les autres pays.
- Simplifier le processus d'enregistrement par le biais de lois telles que la Loi sur les pratiques d'inscription équitable.
- Documenter les accords de gouvernement à gouvernement, les relations.

INITIATIVES PRIORITAIRES

Les participants ont été chargés d'examiner les idées, les concepts et les exemples qu'ils avaient formulés. Ils devaient identifier les priorités et définir les projets et perspectives possibles pour l'avenir. Étant donné qu'il existe un nouveau plan d'action quinquennal pour les langues officielles et que des possibilités de financement par l'intermédiaire de Santé Canada et d'autres entités sont prévues, les réseaux envisagent d'élaborer une stratégie. Des idées de projets sont nécessaires et les deux réseaux chercheront des partenaires de projets qui souhaitent collaborer. Le rôle des réseaux est de diriger et de soutenir les initiatives financées. Par exemple, Eastern Health a jugé utile de mettre en place un rôle de navigateur pour les patients francophones et le réseau a cherché à obtenir le financement nécessaire à cette initiative.

Les plans comprendront des objectifs clairs, des résumés concis, une composante francophone, la promotion du bilinguisme et l'amélioration de l'accès aux services et aux ressources en français. Voici quelques projets antérieurs :

- Un guide pour les nouveaux arrivants sur le système de santé avec des feuilles de route pour accéder aux services.
- Soutien aux professionnels de la santé bilingues par le biais d'une adhésion gratuite avec des possibilités de crédits de formation continue.
- Amélioration des services de santé mentale grâce à des ressources et des services d'interprétation bilingues.
- Projet national sur la santé et le développement des jeunes enfants.
- Série d'outils pour le recrutement international de professionnels de la santé bilingues.

Les meilleures propositions ont été présentées à des fins d'examen. À partir des propositions présentées, les réponses prioritaires contiennent des thèmes clairement définis :

- Communication et marketing;
- Collaboration pour soutenir l'efficacité des programmes (simplification des processus et mise au point d'outils tels qu'un portail Web, une application, une carte interactive);
- Les relations humaines et le leadership.

Communiquer

1. ***Créer une campagne promotionnelle mettant l'accent sur les valeurs humaines et la communauté au-delà du travail.***
   - Cette campagne permettrait aux gens de voir la communauté dans sa réalité en utilisant de vraies images, de vraies personnes et de vraies histoires.
2. ***Élaborer une stratégie de marque en utilisant le marketing et les médias sociaux pour mettre l'accent sur le maintien en poste.***
   - L'image devrait être celle d'une communauté accueillante, partageant ses succès.
   - Souligner les différents rôles (radiothérapeute, infirmière, etc.) et utiliser des témoignages.
   - La campagne démontrerait les avantages que les professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE) apportent à nos communautés.
   - La campagne devrait inclure des éléments de la vie quotidienne tels que la nourriture, la musique, la danse, etc.
3. ***Élaborer un plan de communication stratégique.***
   - Mettre l'accent sur les possibilités de travail en milieu rural dans la région atlantique.
4. ***Se concentrer sur la promotion ciblée, les médias sociaux, la participation à des foires, les annonces relatives aux carrières afin de faire connaître la province.***
   - Faire une excellente publicité pour le secteur de la santé en mettant l'accent sur le besoin et l'offre de travailleurs de la santé dans la région.
   - Mettre l'accent sur une plus grande sensibilisation aux avantages de vivre et de travailler dans notre province.

Travailler en collaboration

1. ***Créer des occasions de travailler ensemble et de partager de l'information.***
   - Réunir tous les intervenants et les personnes chargées de prendre les décisions afin qu'ils puissent discuter des changements nécessaires et prendre des décisions en vue d'élaborer une approche pour la région de l'Atlantique en matière de recrutement et de maintien en poste des PSFE.
2. **Établir un registre atlantique des travailleurs de la santé afin d'assurer un accès et une formation faciles et de combler les lacunes en matière de connaissances.**
   - La stratégie consisterait à créer un comité de l'Atlantique pour le recrutement des PSFE et à établir un protocole d'entente interprovincial afin de rationaliser le processus.
   - Créer une application pour faciliter les demandes d'emploi et le processus de reconnaissance et d'évaluation des qualifications.
   - Soutenir la création d'un marché libre permettant aux médecins de la Nouvelle-Écosse d'exercer dans n'importe quelle province de l'Atlantique.
3. ***Participer à Destination Acadie***, une grande initiative de recrutement menée par des représentants francophones et des recruteurs des provinces de l'Atlantique pour cibler le recrutement international dans certaines professions, y compris les professions du secteur de la santé. Destination Canada est une initiative francophone similaire d'envergure nationale.
   - Veiller à ce que le secteur de la santé soit correctement représenté. Il s'agit d'une

activité ayant un impact élevé et nécessitant peu d'efforts, qui cible les professionnels bilingues.

4. ***Mettre en place des sites Web pour les PSFE*** et autres afin de servir de portail multisectoriel et de favoriser l'établissement de liens et de relations :
   - Mettre les gens en contact facilement : Simplifier le processus, créer des listes de vérification pour les lignes directrices, réduire les répétitions et les redondances, et faciliter la communication.
   - Établir des profils communautaires avec des activités pour les familles, y compris des activités culturelles, linguistiques, etc.
   - Éviter les images de photothèques et les paysages de parcs nationaux. Présenter les communautés sous toutes les saisons.

Établir des liens

1. ***Effectuer un sondage auprès des nouveaux arrivants pour savoir ce qui compte pour eux***, ce qui les a incités à s'installer à Terre-Neuve-et-Labrador et ce qu'ils recherchent (tous les aspects). Une fois le sondage terminé, l'organisme/l'employeur peut leur renvoyer des informations et combler les lacunes (c.-à-d. les mettre en contact avec des événements sociaux, des services de soutien communautaire).
2. ***Investir davantage dans la promotion de l'expérience des nouveaux arrivants.***
   - Cela permettrait non seulement d'accueillir les nouveaux arrivants dans la communauté, mais aussi de fournir un retour d'information direct à la communauté et à l'employeur sur la manière dont ils peuvent apporter des améliorations. Il est important de mettre en évidence les difficultés et les formidables avantages pour les nouveaux arrivants.
3. ***Mettre en place un programme de mentorat.*** Ce programme s'inspire du système d'apprentissage par jumelage entre égaux. Il s'agit d'aider les PSFE à s'intégrer professionnellement; par exemple, une infirmière formée à l'étranger serait jumelée à une infirmière agréée pratiquant à Terre-Neuve-et-Labrador, etc.

CONCLUSION

Le Réseau Santé en français de Terre-Neuve-et-Labrador croit que l'état de santé des francophones vivant à Terre-Neuve-et-Labrador peut être amélioré par la mise en œuvre d'un certain nombre de mesures conçues pour améliorer et accroître l'accès aux services en français et bilingues, y compris la promotion d'améliorations constantes et immédiates en matière de recrutement et de maintien en poste du personnel bilingue.

Les recherches disponibles sur le recrutement et le maintien en poste des professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE) ont permis d'identifier un certain nombre d'obstacles qui entravent leur réussite. Ces obstacles sont notamment les longs délais de reconnaissance des qualifications et d'octroi des licences, l'absence de mesures de soutien pour intégrer les nouveaux arrivants dans les communautés et l'inefficacité du recrutement, de l'embauche et du maintien en poste des PSFE. Les participants au sommet de février 2023 ont fait part des défis auxquels ils sont confrontés en tant qu'organismes de soutien au recrutement. Les témoignages des personnes ayant participé au

processus de candidature actuel ont également permis aux participants de mieux comprendre les problèmes complexes rencontrés par les candidats et leurs familles.

Le sommet a proposé un processus d'évaluation des enjeux et de recherche de solutions. Voici les résultats des discussions, des idées formulées et des approches proposées :

1. Soutien à la mise en place d'une base de données des pratiques exemplaires et des approches efficaces des programmes;
2. Valider une rencontre annuelle ou semestrielle au cours de laquelle les organismes, les principaux intervenants et les partenaires communautaires pourraient se réunir pour évaluer les progrès accomplis et s'attaquer aux obstacles qui entravent la réussite.

Par ailleurs, les participants ont formulé des recommandations concernant les mesures à prendre, axées sur trois thèmes directeurs : la communication, la collaboration et la connexion. Le manque d'information, le travail en vase clos et l'isolement des candidats contribuent à l'inefficacité du recrutement et à la persistance des problèmes de maintien en poste.

ANNEXES – NOTES DES RÉUNIONS DU SOMMET

Annexe A : RÉSULTATS DU SONDAGE PRÉALABLE AU SOMMET

Dans le cadre des travaux préparatoires au sommet, le RSFTNL et le RIFTNL ont recueilli des commentaires anonymes sur les principales problématiques liées au recrutement de professionnels de la santé internationaux (RPSI) et sur les résultats souhaités pour le sommet.

Résultats souhaités – Les trois principales réponses étaient l'élaboration d'un nouveau plan d'action, le réseautage et le partage de pratiques exemplaires. Ces réponses étaient suivies par la formation de nouveaux partenariats et l'acquisition de nouvelles informations.

Obstacles rencontrés par le RPSI – Les trois principaux problèmes sont les coûts, les délais d'attente et le manque de soutien. D'autres questions critiques ont été soulevées, telles que l'accès à la formation d'appoint, le manque d'information, la langue, les renseignements erronés et la nécessité d'avoir des salaires concurrentiels.

Réduction des obstacles – Les réponses à cette question ont été à la fois détaillées et variées. Notamment :

- Établir des partenariats avec des organismes pertinents
- Apporter un soutien aux professionnels de la santé formés à l'étranger pour l'évaluation/l'accréditation
- Mettre au point des outils (site Web, vidéos, diagrammes de procédures, guides, etc.) pour faciliter la compréhension du processus
- Supprimer les frais liés à l'évaluation par rapport à l'équivalence des diplômes étrangers
- Proposer des cours de langue en terminologie médicale (du français à l'anglais)
- Un soutien financier durable et un effort concerté de tous les intervenants pour garantir l'efficacité, ainsi que l'identification et la réduction des obstacles, tout au long du processus pour les PSFE.
- Le SNEI procède actuellement à la rationalisation de son modèle afin qu'il soit plus efficace et qu'il fournisse aux DISI des informations claires et crédibles
- Offrir des conditions salariales plus attrayantes
- Rencontrer des représentants politiques
- Fournir un soutien en matière d'orientation
- Définir des politiques et travailler en étroite collaboration avec les autorités de réglementation
- Augmenter le nombre de logements disponibles, qui sont adaptés et abordables, dans l'ensemble de la province.
- (Accroître la promotion) : « Cette province est invisible tant pour les Canadiens que pour les étrangers. »
- Examiner le processus de recrutement

Partenariats privilégiés – Les participants ont identifié un certain nombre de relations clés qu'ils souhaitent poursuivre. Les relations les plus importantes comprennent la collaboration avec les organismes de réglementation et l'immigration pour aider à réduire la redondance, et les participants ont mentionné le SNEI et le CRNNL. Parmi les autres partenariats figuraient :

- Le réseautage avec d'autres provinces pour connaître les pratiques exemplaires dans l'ensemble du pays.
- Les partenaires en éducation (Conseil scolaire francophone provincial [CSFP], ministère de l'Éducation, Université Mémorial) devraient mettre en valeur d'autres possibilités d'apprentissage afin d'attirer les familles
- Le gouvernement doit annoncer et promouvoir l'accès aux services en français
- Les agents d'immigration doivent accueillir les francophones et les aider à se renseigner sur les services.
- Réseauter avec d'autres organismes provinciaux à travers le Canada afin de connaître les pratiques exemplaires
- Association pour les nouveaux Canadiens et les municipalités
- Le College of Physicians and Surgeons (collège des médecins et chirurgiens) de Terre-Neuve-et-Labrador
- Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador

Outils, informations ou ressources nécessaires – Les deux réponses les plus fréquentes qui sont ressorties sont : l'assistance en matière d'orientation et création d'un répertoire des pratiques exemplaires. La deuxième suggestion la plus fréquente est celle d'un plus grand nombre de preuves, ainsi que des services de recrutement et de maintien en poste qui prennent en compte la situation du candidat.

Réflexions supplémentaires – Les participants ont recommandé aux organismes de plaider auprès des partenaires provinciaux pour :

- Concentrer les efforts sur le recrutement international de personnel bilingue
- Faciliter les procédures d'équivalence des diplômes étrangers (réduire la documentation, les coûts, les temps d'attente, etc.)
- Créer des stratégies flexibles qui s'adaptent aux changements mondiaux et à la pénurie actuelle de personnel de la santé (encourager le recrutement et le maintien en poste)
- Nous avons besoin d'une table ronde réunissant tous les secteurs (santé, immigration, éducation, développement économique, tourisme, arts) pour élaborer un plan visant à attirer les gens à Terre-Neuve-et-Labrador. Le partage d'informations est faible, les logements sont limités, le coût de la vie est élevé et les salaires ne sont pas comparables.

Principales conclusions – Le sondage a permis d'obtenir un large éventail de réponses, mais plusieurs conclusions importantes ont été tirées. Premièrement, les obstacles sont de nature systémique et ont un impact évident sur l'efficacité du recrutement et du maintien en poste. Deuxièmement, les solutions doivent être axées sur le partage d'informations et le soutien à la collaboration entre les partenaires et les organismes. Souvent, les défenseurs peuvent proposer des solutions qui dépassent le champ

d’action des organismes auprès desquels ils font pression. Troisièmement, les participants estiment que des changements concrets se produiront si des mesures significatives sont prises afin de cibler les obstacles systémiques auxquels font face les professionnels de la santé francophones formés à l’étranger qui souhaitent travailler à Terre-Neuve-et-Labrador.

Annexe B : INQUIÉTUDES

Les participants ont identifié leurs principales préoccupations et craintes concernant le recrutement et le maintien en poste des professionnels de la santé internationaux. Les participants ont identifié les principales préoccupations suivantes : les gens partent, l'impact sur la communauté, la concurrence, l'exclusion, les défis liés à la réglementation, la validation des titres de compétences et le temps que cela prend.

Les gens partent ○ Le recrutement a augmenté, mais le maintien en poste a échoué ○ Ils partiront dans l'année qui suit le recrutement ○ Les nouveaux arrivants retournent dans leur pays ou s'installent dans d'autres provinces ○ Les gens n'aimeront pas la région, c'est comme une porte tournante ○ Je ne serai pas compris à l'hôpital quand je serai vieux (l'âge peut entraîner la perte de la langue seconde, ce qui accroît les barrières linguistiques) ○ Les décisions prises (changements de politique) sont dues à la pression plutôt qu'à des preuves à l'appui du changement (c.-à-d. qu'elles pourraient abaisser les normes)	**Impact sur la communauté** ○ La disparition des communautés francophones ○ L'absence de succès qui mènerait à la perte de la communauté francophone (la communauté francophone de Terre-Neuve-et-Labrador est composée en grande partie de personnes venant d'autres pays et d'autres provinces) ○ Le français ne sera jamais reconnu ou apprécié en tant que compétence professionnelle ○ Les gens n'ont nulle part où aller en cas d'urgence ○ La capacité des communautés à les accueillir (disponibilité dans les garderies et les écoles, services d'établissement, etc.)
Validation des titres de compétences ○ La province ne reconnaît pas l'éducation obtenue à l'étranger ○ Analyse du programme d'éducation pour comparer les programmes d'éducation aux normes canadiennes ○ Les changements de politique pourraient entraîner une baisse des normes, sous pression par rapport aux preuves à l'appui ○ La province (le gouvernement) ne facilite pas ou ne peut pas faciliter le processus de reconnaissance des qualifications dans le domaine de la santé (les organismes de réglementation contrôlent une grande partie de ce processus)	**Exclusion** ○ Les nouveaux arrivants ne se sentent pas les bienvenus ou soutenus lorsqu'ils arrivent à Terre-Neuve-et-Labrador ○ Le manque d'intégration, l'exclusion, le sentiment de ne pas faire partie de l'équipe ○ Ne pas se sentir chez soi/l'accueil des nouveaux arrivants **Concurrence** ○ Le fait que d'autres provinces tentent de débaucher des professionnels alors que nous essayons de recruter ○ La concurrence en matière de maintien en poste est une grande préoccupation

Le temps que cela prend	Défis au niveau de la réglementation
○ Lenteur du processus de réduction des obstacles à l'obtention d'une licence ○ Déménager au Canada et ne pas pouvoir travailler dans son domaine à cause des obstacles ○ L'arrêt des efforts de recrutement nous ralentira et nous ne pourrons pas recruter suffisamment pour apporter un changement ○ La perception (la façon dont le RPSI est perçu par le public, les autres pays, etc.)	○ Les modifications de l'autorisation d'exercer qui limitent le recrutement dans le secteur de la santé dans les zones rurales ○ Les réglementations contraignantes et strictes poussent les gens à partir ○ Les modifications de l'autorisation d'exercer qui limitent la main-d'œuvre dans le secteur de la santé

Annexe C : CARTOGRAPHIE DES RESSOURCES

Dans le cadre de l'exercice de cartographie des ressources, il a été demandé aux participants de classer les facteurs qui influencent le plus la réussite du recrutement de professionnels de la santé internationaux. Les équivalences d'études sont arrivées en tête, suivies du maintien en poste et de la concurrence. Les participants ont identifié un large éventail d'activités qui pourraient être examinées de manière plus approfondie et incluses dans un répertoire ou un inventaire des pratiques exemplaires en matière de recrutement des professionnels de la santé internationaux.

Groupe n° 1

- Identification des qualifications : Les hôpitaux du Québec et du Manitoba ont leurs propres critères, les transmettent aux recruteurs, qui peuvent rechercher des exigences spécifiques dans une base de données.
- Rapidité : Les recruteurs se concentrent sur les pays qui présentent le moins d'obstacles et favorisent les pays qui sont plus faciles à évaluer. Établir une liste des pays avec des critères de voie rapide ou de parcours plus facile.
- Mise à niveau : Le personnel infirmier au Québec, au Manitoba et en Saskatchewan bénéficie d'un accord mutuel plus étendu; il a déjà établi les équivalences et identifié les lacunes. Ces provinces prévoient un stage de 75 jours pour permettre au personnel infirmier de combler ces lacunes.
- Soutien mutuel/entre pairs : Faire appel aux étudiants qui ont suivi le programme et les aider à traverser les différentes étapes ailleurs; ils se donnent une deuxième chance afin qu'ils puissent rester dans le pays.

Groupe n° 2

- Visa de travail en fonction du modèle d'immigration : En Allemagne, lorsque vous arrivez au pays, votre partenaire obtient son visa en même temps, ce qui accélère le processus.
- Mettre l'accent sur la famille, pas seulement sur l'individu : Faciliter non seulement l'obtention du visa, mais aussi aider le conjoint à trouver un emploi. La priorité est de recruter toute la famille et non pas une seule personne.
- Rationalisation de l'immigration par le biais de la législation : Comment accélérer le processus pour les professions réglementées? Nous avons maintenant des règlements en cours d'élaboration (loi adoptée l'automne dernier).
- Langue : Les pratiques d'équivalence canadiennes peuvent ne pas être suffisantes pour les normes canadiennes, de sorte que l'expérience de travail n'est pas validée. Consulter sur la rationalisation des organismes de réglementation.
- Rappel : La protection du public ne peut pas atténuer quoi que ce soit qui puisse nuire au public.
- Augmenter la dotation en personnel : Le ministère de l'Éducation du Manitoba compte une personne qui s'occupe des équivalences d'éducation et des titres de compétences des enseignants. À Terre-Neuve-et-Labrador, une seule personne doit tout savoir, ce qui ralentit le processus.

Groupe nº 3

- Mettre en œuvre une stratégie cohésive pour tous les domaines; ne pas agir de façon sporadique. Demander qui peut prendre le leadership dans ce domaine.
- Comprendre où se situe Terre-Neuve-et-Labrador dans le contexte mondial : Où se situe Terre-Neuve-et-Labrador dans le monde? Adopter une approche atlantique qui permet d'augmenter les capacités et le budget.
- Assurer la cohérence : Les lignes directrices doivent être les mêmes d'une région à l'autre. Par exemple, qu'en est-il de l'autorisation d'exercer pour les médecins et le personnel infirmier dans la région de l'Atlantique? Si nous rationalisons l'approche, nous pouvons regrouper les capacités et élargir notre champ d'action.
- Pourquoi ne pas imiter ce que font les autres? L'autorisation d'exercer repose sur des réglementations qui diffèrent d'une province à l'autre. Nous pourrions nous inspirer de ce qui se fait ailleurs, mais chaque province a sa propre législation et sa propre réglementation. S'appuyer sur l'histoire de l'Acadie en matière de collaboration (par rapport à d'autres régions). Il est possible que nous ayons plus de succès en nous concentrant sur l'aspect communautaire.
- Mieux comprendre : Pourquoi des différences existent-elles dans les réglementations des collèges provinciaux?
- S'appuyer sur les processus existants : Le fait de revoir le processus de reconnaissance des qualifications pourrait mener à l'identification d'une voie alternative menant à un emploi similaire (utiliser ses compétences dans des contextes différents).

Groupe nº 4

- Travailler avec les municipalités pour s'assurer que les efforts en matière de santé soient reflétés dans la communauté. Adopter une approche à échelle réduite. Par exemple, considérer différentes échelles : de plus grand à plus petit, de plus petit à plus grand.
- Se concentrer sur l'aide au maintien des travailleurs temporaires. Mettre en place des services d'intégration spécifiques pour les travailleurs temporaires.
- Se concentrer sur l'ensemble et non sur une seule composante : Un centre d'équivalence des compétences pourrait être chargé de la reconnaissance. En d'autres termes, si le partenaire d'une personne travaille dans le secteur des soins de santé, il pourrait peut-être y avoir accès après son arrivée.
- Régionaliser les normes : Le Canada atlantique dispose d'équivalences de compétences pour s'assurer que les comptables et les travailleurs de la petite enfance sont à jour dans leurs compétences en français.

Groupe nº 5

- Exemple du comité consultatif communautaire de Central Health : Il est géré par l'autorité sanitaire et comprend des dirigeants communautaires qui discutent des problèmes. Ils aident les nouveaux arrivants à s'intégrer dans le comité.
- Veiller à ce que la recherche universitaire corresponde aux besoins de la province. L'Université Mémorial a commencé à combiner la recherche avec des problèmes concrets touchant la vie de tous

les jours dans le domaine de la santé, des données sur la population de Terre-Neuve-et-Labrador, et à étudier la reconnaissance des qualifications. Utiliser l'Université Mémorial pour se concentrer sur les problèmes que le gouvernement et la province rencontrent dans le cadre des travaux théoriques pour lesquels des données peuvent être fournies. La recherche sur l'allocation stratégique des ressources humaines dans le secteur de la santé pourrait être intéressante.

- Innover avec la technologie : L'Île-du-Prince-Édouard dispose d'une plateforme de réalité virtuelle (RV) qui permet aux candidats de visiter l'hôpital et la ville. On leur envoie des casques pour qu'ils puissent voir où ils travailleront.

Annexe D : PLANS PRÉLIMINAIRES

Les participants ont été chargés d'examiner les idées, les concepts et les exemples qu'ils avaient formulés. Ils devaient identifier les priorités et définir les projets et perspectives possibles pour l'avenir. Étant donné qu'il existe un nouveau plan d'action quinquennal pour les langues officielles et que des possibilités de financement par l'intermédiaire de Santé Canada et d'autres entités sont prévues, les réseaux envisagent d'élaborer une stratégie. Des idées de projets sont nécessaires et les deux réseaux chercheront des partenaires de projets qui souhaitent collaborer. Les résultats souhaités consistent en un répertoire des pratiques exemplaires et un plan d'action avec les étapes à suivre. Selon Jacqueline Higgins, le rôle des réseaux est de diriger et de soutenir. Par exemple, Eastern Health a jugé utile de mettre en place un rôle de conseiller pour les patients francophones et le réseau a cherché à obtenir le financement nécessaire à cette initiative.

Les plans devraient comprendre des objectifs clairs, des résumés concis, une composante francophone, la promotion du bilinguisme et l'amélioration de l'accès aux services et aux ressources en français. Voici quelques projets antérieurs :

- Un guide pour les nouveaux arrivants sur le système de santé avec des feuilles de route pour accéder aux services.
- Soutien aux professionnels de la santé bilingues par le biais d'une adhésion gratuite avec des possibilités de crédits de formation continue.
- Amélioration des services de santé mentale grâce à des ressources et des services d'interprétation bilingues.
- Projet national sur la santé et le développement des jeunes enfants.
- Série d'outils pour le recrutement international de professionnels de la santé bilingues.

L'objectif de cet exercice était que chaque groupe propose un objectif sûr (facile à réaliser), un objectif qui tient à cœur (quelque chose qui les passionne) et un objectif ambitieux. Les participants ont ensuite voté pour les meilleures idées (voir les chiffres à côté de chaque élément). Les éléments ayant obtenu le plus de votes sont écrits en italique.

Groupe nº 1

Option sûre (3) : Investir dans le capital humain/les postes de leadership – les PSFE pourraient faire part de leur expérience en tant qu'immigrants au Canada et de ce qu'ils peuvent offrir. En plaçant des professionnels de la santé formés à l'étranger à ces postes, ils pourraient être une source d'inspiration pour les candidats potentiels. Ces informations pourraient servir de référence au personnel chargé du recrutement. Si un recruteur est engagé, il devrait recevoir une formation sur le processus d'immigration. Des ressources devraient être investies dans la dotation en personnel de recrutement afin de mettre en avant ce point de vue.

Objectif qui tient à cœur (2) : Il est nécessaire de faire connaître les régions et la province. Les gens participent à des salons et ne voient que Montréal, Toronto et Vancouver. Les gens pensent que le Canada commence à Halifax. Se concentrer sur la promotion ciblée, les médias sociaux, la participation

à des foires, les annonces relatives aux carrières. Faire une excellente publicité pour le secteur de la santé en mettant l'accent sur le besoin et l'offre de travailleurs de la santé dans la région. Nous devons mettre l'accent sur une plus grande sensibilisation aux avantages de vivre et de travailler dans notre province.

Objectif ambitieux (7) : Élaborer une stratégie de marque en utilisant le marketing et les médias sociaux pour mettre l'accent sur le maintien en poste. L'image devrait être celle d'une communauté accueillante, partageant ses succès. Les PSFE utilisent les médias sociaux à cette fin; ils mettent en valeur différents rôles tels que radiothérapeute, infirmière, etc., et utilisent des témoignages. La campagne démontrerait les avantages que les professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE) apportent à nos communautés. La campagne devrait inclure des éléments de la vie quotidienne tels que la nourriture, la musique, la danse, etc.

Défi d'envergure (8) : Établir un registre atlantique des travailleurs de la santé afin d'assurer un accès et une formation faciles et de combler les lacunes en matière de connaissances. La stratégie consisterait à créer un site Web pour tous les PSFE et à créer un comité de l'Atlantique pour le recrutement des PSFE et la signature d'un protocole d'entente interprovincial afin de rationaliser le processus dans la province. La création d'une application pour le processus fait également partie de ce concept.

Groupe nº 2

Objectif sûr (7) : Destination Acadie est une grande initiative de recrutement menée par des représentants francophones et des recruteurs des provinces de l'Atlantique pour cibler le recrutement international dans certaines professions, y compris les professions du secteur de la santé. Il s'agirait d'une bonne occasion pour tous d'y participer afin d'assurer une représentation adéquate du secteur de la santé. Il s'agit d'une activité ayant un impact élevé et nécessitant peu d'efforts, qui cible les professionnels.

Objectif qui tient à cœur (11) : Créer une promotion/campagne mettant l'accent sur les valeurs humaines et la communauté au-delà du travail. Cette campagne permettrait aux gens de voir la communauté dans sa réalité en utilisant de vraies images, de vraies personnes et de vraies histoires.

Objectif ambitieux (2) : Créer un site Web pour les PSFE et d'autres personnes afin de servir de portail multisectoriel.

Défi d'envergure (1) : Établir des profils communautaires avec des activités pour les familles, y compris des activités culturelles, linguistiques, etc. Éviter les images de photothèques et les paysages de parcs nationaux. Présenter les communautés sous toutes les saisons.

Groupe nº 3

Objectif sûr (0) : Établir un réseau axé sur la santé, multiservice et multilingue permettant aux membres des communautés d'obtenir ce dont ils ont besoin par téléphone, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Il est important qu'il y ait un être humain à qui parler, qui réponde aux questions, etc.

Objectif qui tient à cœur (14) : Effectuer un sondage auprès des nouveaux arrivants pour savoir ce qui compte pour eux, ce qui les a incités à s'installer à Terre-Neuve-et-Labrador et ce qu'ils recherchent (tous les aspects). Une fois le sondage terminé, le programme peut leur fournir des informations et combler les lacunes (c.-à-d. les mettre en contact avec des événements sociaux, des services de soutien communautaire).

Objectif ambitieux (5) : Simplifier le processus, créer des listes de vérification pour les lignes directrices, s'assurer qu'il n'y a pas de répétition et faciliter la communication.

Groupe n° 4

Objectif sûr (9) : Investir davantage dans la promotion de l'expérience des nouveaux arrivants. Cela permettrait non seulement d'accueillir les nouveaux arrivants dans la communauté, mais aussi de fournir un retour d'information direct à la communauté et à l'employeur. Il est important de mettre en évidence les difficultés et les formidables avantages pour les nouveaux arrivants.

Objectif qui tient à cœur (9) : Mettre en place un programme de mentorat. Ce programme s'inspire du système d'apprentissage par jumelage entre égaux. Il s'agit de s'intégrer professionnellement; par exemple, une infirmière formée à l'étranger serait jumelée à une infirmière agréée pratiquant à Terre-Neuve-et-Labrador, etc.

Objectif ambitieux (2) : Bâtir un quartier à l'intérieur d'une ville comprenant une école, une garderie, des services francophones, des communautés d'affaires, de la même manière que la communauté internationale a mis en place des quartiers canadiens dans d'autres pays (p. ex., au Qatar ou dans les quartiers chinois des grandes villes).

Groupe n° 5

Objectif sûr (4) : Passer un contrat avec un spécialiste en communication/marketing pour élaborer un plan stratégique et mettre l'accent sur les possibilités de travail à distance dans la région de l'Atlantique.

Objectif qui tient à cœur (7) : Soutenir la création d'un marché libre permettant aux médecins de la Nouvelle-Écosse d'exercer à Terre-Neuve-et-Labrador.

Objectif ambitieux (6) : Réunir tous les intervenants et les personnes chargées de prendre les décisions afin qu'ils puissent discuter des changements nécessaires et prendre des décisions en vue d'élaborer une approche pour la région de l'Atlantique en matière de recrutement et de maintien en poste des PSFE.

Les meilleures propositions ont été présentées à des fins d'examen. Bien que les chiffres faibles indiquent qu'il y a des défis à relever en matière de développement et de mise en œuvre, ils peuvent également représenter une occasion d'innover. En fonction des capacités, du soutien au développement et du financement des initiatives, la mise en œuvre de tous les plans n'est pas forcément réalisable. Les réseaux peuvent également combiner plusieurs éléments de différentes initiatives. Les réponses prioritaires aux propositions présentées comportent des thèmes clairement

définis : communication et marketing, efficacité des programmes (rationalisation des processus et mise au point d'outils tels qu'un portail Web, une application, une carte interactive), et capital humain et leadership.

Annexe E : COMMENTAIRES DES PARTICIPANTS

Le partage d'idées a été l'aspect le plus apprécié lors du sommet. Les participants ont également déclaré qu'ils avaient aimé entendre parler d'expériences vécues, de pouvoir approfondir certaines questions et de mettre l'accent sur la créativité et l'innovation. Le lieu de réunion, l'ambiance et la possibilité de se déplacer ont également été mis en évidence.

Les participants ont noté l'absence de participation de décideurs au sommet. Ils ont estimé que davantage d'intervenants devraient être impliqués, notamment plus de PSFE, des représentants des gouvernements supérieurs (fédéral, provincial et municipal), ainsi que des représentants non gouvernementaux tels que les employeurs et les organismes de réglementation (ordres professionnels). Ils ont suggéré, pour les sommets à venir, d'aborder le sujet des professionnels formés à l'étranger dans d'autres domaines, le maintien en poste des professionnels formés au Canada et à l'étranger, d'inviter davantage de personnes à partager leurs expériences concernant le processus d'immigration et de s'engager dans la stratégie nationale d'immigration francophone.

Les participants ont proposé des questions à examiner ultérieurement :

- Qu'est-ce que cela signifie d'avoir une main-d'œuvre bilingue?
- Que pouvons-nous faire d'autre?
- Qui va prendre l'initiative?
- Pouvons-nous restreindre la portée des axes d'action?
- Pouvons-nous examiner d'autres points de vue : celui des médecins, du personnel infirmier, etc.?
- Que font les autres? Les employeurs? Les provinces?
- Pouvons-nous nous réunir en ligne pour maintenir l'élan? Ou organiser des événements plus courts axés sur des problématiques spécifiques?
- Comment informer les autres sur notre travail?