



NATIONAL NEWCOMER
NAVIGATION NETWORK

RÉSEAU NATIONAL DE
NAVIGATION POUR
NOS NOUVEAUX ARRIVANTS

Trousse d'outils à l'intention des prestataires de soins de santé au Canada en matière de recrutement, d'intégration et de maintien en poste des professionnelles et professionnels de la santé formés à l'étranger

TABLE DES MATIÈRES

À PROPOS DE LA TROUSSE D'OUTILS	3
RÉSEAU NATIONAL DE NAVIGATION POUR NOS NOUVEAUX ARRIVANTS (N4)	3
COMPRENDRE LE CONTEXTE	4
RECOMMANDATIONS DU RÉSEAU NATIONAL DE NAVIGATION POUR NOS NOUVEAUX ARRIVANTS (N4)	5
CENTRE DE RESSOURCES DU PSFE	6
ILLUSTRATIONS DES VOIES D'ACCÈS À L'AUTORISATION D'EXERCER	6
PRÉPARATION DE VOTRE ORGANISME	7
RECRUTEMENT DE PERSONNES NOUVELLEMENT ARRIVÉES	9
INTÉGRATION DES PERSONNES NOUVELLEMENT ARRIVÉES	11
MAINTIEN EN POSTE DES PERSONNES NOUVELLEMENT ARRIVÉES	12

À PROPOS DE LA TROUSSE D'OUTILS

La présente trousse d'outils à l'intention des employeurs fournit des ressources à jour, des pratiques prometteuses, des stratégies, des outils et une liste de contrôle qui peuvent favoriser la préparation organisationnelle, le recrutement, l'intégration et le maintien en poste des professionnelles et professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE) dans le secteur des soins de santé.

OBJECTIFS

La présente trousse d'outils permet de mieux comprendre ce qui suit :

- la préparation de votre organisme en vue d'établir une culture et un environnement de travail inclusifs et accueillants pour les PSFE;
- les pratiques d'embauche et de recrutement qui assurent aux PSFE un accès équitable aux emplois;
- les stratégies d'intégration visant à permettre l'intégration des PSFE au milieu de travail;
- la façon de maintenir les PSFE en poste afin de réduire le roulement du personnel et d'améliorer le bien-être de ce dernier.

À QUI S'ADRESSE CETTE TROUSSE D'OUTILS?

La présente trousse d'outils est conçue pour les employeurs du secteur des soins de santé au Canada.

RÉSEAU NATIONAL DE NAVIGATION POUR NOS NOUVEAUX ARRIVANTS (N4)

Le Réseau national de navigation pour nos nouveaux arrivants (N4) est un réseau national pour la diversité des prestataires qui aident les personnes nouvellement arrivées à s'orienter dans les systèmes complexes de santé et de services sociaux du Canada. Le N4 offre des possibilités de perfectionnement professionnel, de formation, de discussions virtuelles, de réseautage et de partage de données et de ressources. Le N4 a comme objectif de promouvoir des pratiques exemplaires dans le domaine de la navigation des personnes nouvellement arrivées, avec comme but ultime d'améliorer l'expérience de ces dernières au Canada.

De 2019 à 2022, le N4 a réussi à bâtir un solide réseau de professionnelles et professionnels de divers secteurs et régions qui ont à cœur la promotion de l'équité en matière de santé et l'amélioration de leurs services pour répondre aux besoins des personnes nouvellement arrivées au Canada. En avril 2022, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada a élargi le mandat du N4 afin de cibler les iniquités empêchant une utilisation optimale des personnes nouvellement arrivées dans le milieu des soins de santé, une stratégie clé pour s'attaquer à la crise relative aux ressources humaines en santé au Canada. Le N4 tire actuellement parti de sa plateforme et de ses outils pour éliminer les obstacles à l'utilisation optimale des PSFE.

COMPRENDRE LE CONTEXTE

La crise relative aux ressources humaines en santé est l'un des plus grands défis auxquels se heurte le système de santé du Canada aujourd'hui.

À l'heure actuelle, les professions de la santé affichent la plus forte proportion de postes vacants à long terme. Il est donc étonnant que moins de la moitié des PSFE au Canada exercent la profession pour laquelle ils ont reçu une formation.

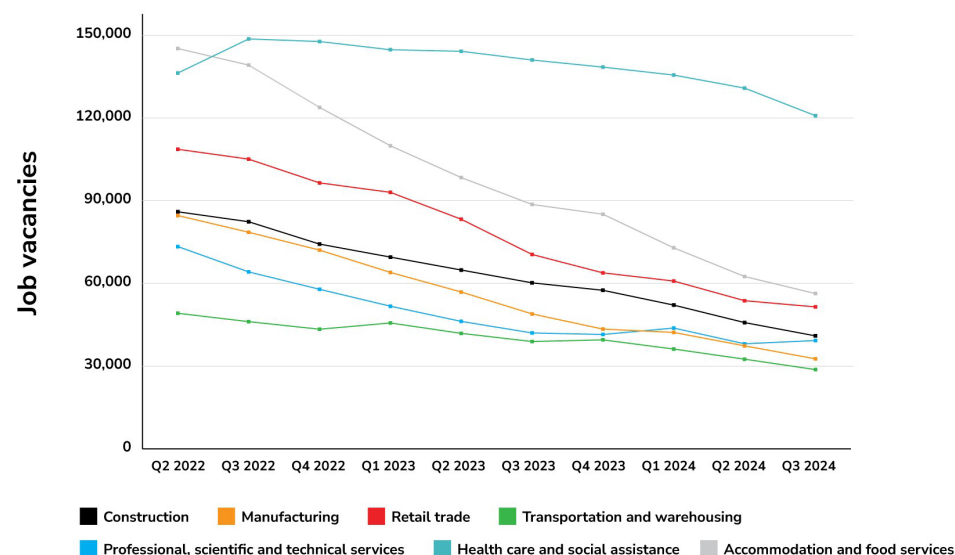
Des solutions novatrices et durables à la crise relative aux ressources humaines en santé à laquelle le système de santé du Canada se heurte actuellement doivent être mises en place pour assurer l'avenir des soins de santé. Parvenir à intégrer et à maintenir en poste des PSFE au sein de l'effectif en soins de santé peut aider à régler la crise relative aux ressources humaines en santé, ainsi que favoriser l'équité et la diversité de la main-d'œuvre canadienne dans le secteur.

COMPARAISON ENTRE LES MÉDECINS ET LES MEMBRES DU PERSONNEL INFIRMIER QUI EXERCENT LA PROFESSION POUR LAQUELLE ILS ONT REÇU UNE FORMATION, 2021



Gouvernement du Canada, Statistique Canada. « Professionnels de la santé formés à l'étranger au Canada : renseignements sociodémographiques et répartition professionnelle », 23 août 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023008/article/00004-fra.htm>

POSTES VACANTS PAR SECTEUR, DU T2 DE 2022 AU T3 DE 2024



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0400-01 Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon le secteur de l'industrie, données trimestrielles désaisonnalisées. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410040001&request_locale=fr.

RECOMMANDATIONS DU RÉSEAU NATIONAL DE NAVIGATION POUR NOS NOUVEAUX ARRIVANTS (N4)

En consultation avec les groupes de travail de la Communauté de pratique du N4 et grâce à la recherche menée auprès de particuliers, de parties prenantes clés et d'organismes de partout au Canada, le N4 a élaboré les rapports suivants :

Ce rapport explore les obstacles que rencontrent les PSFE sur la voie de l'obtention d'un permis d'exercice au Canada, ainsi que certains facteurs favorables. La recherche est le fruit de visites de parties prenantes individuelles et d'organismes que N4 a effectuées en 2022 et donne un aperçu des réalités quotidiennes des professionnelles et professionnels de première ligne ayant des expériences vécues à ce moment-là.

Consulter le rapport : « Une partie de moi manquante : » Rapport pancanadien sur l'autorisation d'exercer des professionnels de la santé formés à l'étranger.

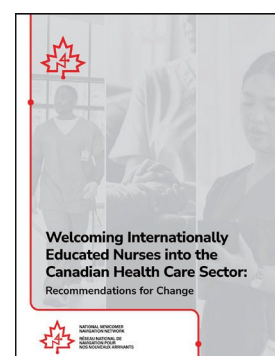
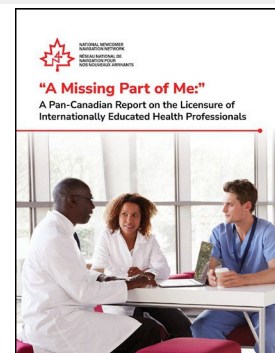
Les documents d'accompagnement de ce rapport sont des rapports de recommandation à l'intention des médecins formés à l'étranger (MFE) et des infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IFE) :

Le N4 a publié un rapport conçu pour servir de feuille de route pour intégrer et maintenir en poste les MFE dans la main-d'œuvre canadienne en soins de santé. Les recommandations appuient l'intégration et le maintien en poste sans sacrifier les normes canadiennes en matière d'accréditation des médecins, lesquelles favorisent la sécurité de la patientèle et la qualité des soins.

Lien vers le rapport : Une partie de la solution : Des recommandations pour l'accueil des médecins formés à l'étranger au sein du secteur des soins de santé du Canada

Le N4 a publié un rapport de recommandation visant à servir de feuille de route pour l'intégration et le maintien en poste d'IFE, sans sacrifier les normes canadiennes en matière d'accréditation des infirmières et infirmiers, lesquelles favorisent la sécurité de la patientèle et la qualité des soins.

Consulter le rapport : Accueil des infirmières et infirmiers formés à l'étranger dans le secteur canadien des soins de santé : Recommandations pour le changement.



CENTRE DE RESSOURCES DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ FORMÉS À L'ÉTRANGER (PSFE) DU N4

Le Centre de ressources du PSFE du N4 est une plateforme complète qui met des ressources, des outils, des rapports et une liste actualisée de soutiens à la disposition des PSFE, des organismes qui les soutiennent (parties prenantes) et des employeurs. Il favorise la collaboration, l'échange de connaissances et l'intégration des PSFE au système de santé canadien. [Consulter le Centre de ressources du PSFE.](#)

OUTILS DESTINÉS AUX PSFE

- Voie d'accès à l'autorisation d'exercer pour les IFE
- Voies d'accès à l'autorisation d'exercer pour les MFE et les diplômées internationales et diplômés internationaux en médecine (DIM)
- Services de navigation
- Initiatives fédérales-provinciales-territoriales (FPT)
- Programmes de mentorat et d'orientation
- Programmes de transition
- Soutiens financiers
- Organismes dirigés par les PSFE
- Services d'établissement
- Soutiens non cliniques
- Information sur l'emploi
- Programme en ligne de l'Université Saint-Paul
- Histoires d'impact
- Flux RSS des actualités
- Infolettre
- Café de conversation
- Rapports

- Calendrier des événements
- Bibliothèque d'apprentissage en ligne
- Bibliothèque de ressources
- Webinaires
- Groupes de travail de la Communauté de pratique

OUTILS DESTINÉS AUX EMPLOYEURS AINSI QU'AUX PARTIES PRENANTES

- Boîte à outils de l'employeur pour le recrutement et la fidélisation des PSFE
- Liste de contrôle pour le recrutement, l'intégration et le maintien en poste des PSFE
- Série employeurs : Un guide pour l'intégration des PSFE
- Webinaires
- Flux RSS des actualités
- Bibliothèque d'apprentissage en ligne
- Bibliothèque de ressources

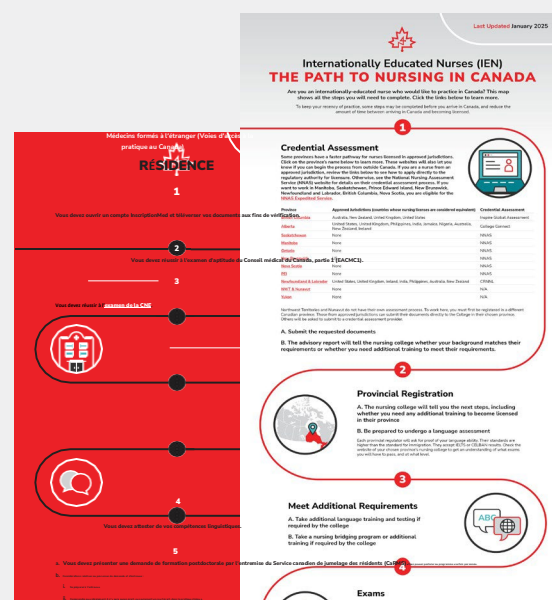
ILLUSTRATIONS DES VOIES D'ACCÈS À L'AUTORISATION D'EXERCER

Au Canada, il existe de nombreuses voies d'accès à l'autorisation d'exercer pour les médecins ayant suivi une formation à l'étranger. Les voies d'accès varient selon le pays de formation, la spécialité et la province d'établissement. Dans certains cas, plusieurs voies d'accès peuvent être possibles.

[Consulter les illustrations des voies d'accès à l'autorisation d'exercer pour les MFE.](#)

Si une infirmière ou un infirmier formé à l'étranger souhaite exercer la profession d'infirmière ou infirmier auxiliaire, d'infirmière autorisée ou infirmier autorisé ou d'infirmière ou infirmier psychiatrique au Canada, cette infographie présente toutes les étapes à suivre.

[Consulter les illustrations des voies d'accès à l'autorisation d'exercer pour les IFE.](#)



PRÉPARATION DE VOTRE ORGANISME

Infrastructure organisationnelle et sensibilisation générale à préparer pour assurer une culture et un milieu de travail inclusifs pour les PSFE.

LISTE DE CONTRÔLE

A. COLLECTE DE DONNÉES

- ☐ Nous avons un processus interne qui identifie les PSFE au sein de notre organisme qui travaillent dans des domaines sous-employés (par exemple, aides en santé, services environnementaux et services d'alimentation).
- ☐ Nous incluons les personnes nouvellement arrivées (au Canada depuis moins de cinq ans) en tant que données sociodémographiques dans l'auto-identification de notre personnel et dans nos sondages sur l'engagement.

B. INTÉGRATION COMMUNAUTAIRE

- ☐ Nous faisons partie de la table de partenariat local pour l'immigration afin de créer des liens avec les soutiens communautaires et de nous tenir au courant des problèmes auxquels sont confrontées les personnes nouvellement arrivées dans notre région.
- ☐ Nous connaissons les organismes d'aide à l'établissement et les autres formes de soutien (logement, garde d'enfants, immigration) pour les PSFE dans notre communauté. Trouvez des services gratuits pour les personnes nouvellement arrivées offerts à proximité grâce à la base de données d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
- ☐ Nous disposons d'un mécanisme permettant de mettre en relation les PSFE avec les organismes de soutien communautaire disponibles (langue, religion, etc.).

C. ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

- ☐ Nous disposons de politiques et de pratiques pour comprendre, recueillir et traiter toute expérience de discrimination.
- ☐ Nos équipes de RH et de direction comprennent la valeur que les PSFE ajoutent à la main-d'œuvre pour combler les lacunes du marché du travail et assurer la représentativité de la communauté qu'ils desservent.
- ☐ Notre organisme communique la valeur que les PSFE apportent à leur organisme et la façon de soutenir leur sentiment d'appartenance.
- ☐ Nous encourageons activement les PSFE à participer à nos efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

RESSOURCES

- Webinaire organisé par N4 : [Intégration à un milieu de travail canadien des professionnelles et professionnels de la santé formés à l'étranger : perspectives des organismes et des personnes nouvellement arrivées](#). Grâce à des histoires et à des expériences partagées par le Programme de réorientation pour les médecins et autres professionnels de la santé formés à l'étranger, le World Skills Employment Centre et Embauche Immigrants Ottawa, ce webinaire présente les comptes rendus et les leçons tirées d'un côté comme de l'autre sur l'embauche de personnes nouvellement arrivées au Canada.
- Webinaire organisé par N4 : [Favoriser l'intégration communautaire et établir des liens lors de l'embauche de PSFE](#) avec des conférencières et conférenciers de l'Immigrant Services Association of Nova Scotia et du National Local Immigration Partnership Secretariat. Dans ce webinaire, on explique comment trouver des ressources au sein de sa communauté et de quelle façon les organismes peuvent tisser des relations avec des organismes d'aide à l'établissement, des partenaires locaux en matière d'immigration et d'autres parties prenantes pour favoriser le succès des PSFE.
- Webinaire organisé par N4 : [Inclusion en milieu de travail : Une feuille de route pour les cadres supérieurs](#). Un professeur à l'Université Saint-Paul décrit des éléments de la transformation de l'équité, de la diversité et de l'inclusion qui peuvent favoriser l'intégration d'un groupe minoritaire dans le milieu de travail.
- Embauche Immigrants Ottawa dispose d'un *Guide de l'employeur* : [Stratégies d'inclusion des immigrants dans les milieux de travail canadiens](#) afin d'aider les employeurs à tirer parti de l'expérience des personnes nouvellement arrivées et à déterminer des pratiques exemplaires en vue de favoriser un milieu de travail inclusif.
- [La série de développement professionnel du N4](#) présente des webinaires sur l'inclusion en milieu de travail.
- Le [Toronto Region Immigrant Employment Council](#) (en anglais seulement) aborde les principaux modèles et pratiques de mobilisation des employeurs qui facilitent l'intégration au marché du travail de différents groupes de personnes nouvellement arrivées.
- Kamloops Immigrant Services a élaboré la boîte à outils [The Welcoming Workplace](#) (en anglais seulement) qui vise à fournir des ressources pour discuter de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans l'environnement de travail.
- Le [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion a créé plusieurs troussees d'outils](#) qui mettent en lumière la diversité, l'inclusion et l'équité en matière d'emploi.
- Achëv a élaboré la ressource [Diversity, Equity, Inclusion and Accessibility Guide to Support Immigrant and Racialized Women in the Canadian Labour Force](#) (en anglais seulement), qui présente des exemples de la façon d'intégrer l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité aux politiques et pratiques en milieu de travail, des principes qui peuvent guider les milieux de travail positifs et accueillants.

RECRUTEMENT ET EMBAUCHE

La présente section porte sur les ressources à l'appui des pratiques d'embauche et de recrutement qui permettent aux PSFE de bénéficier d'un accès équitable aux possibilités d'emploi.

LISTE DE CONTRÔLE

☐

Notre organisation mène des entrevues équitables et impartiales.

☐

Notre organisation pratique un recrutement éthique comme il est décrit dans le *Code de pratique mondial de l'Organisation mondiale de la Santé pour le recrutement international des personnels de santé*.

☐

Avant de financer et d'organiser des voyages de recrutement internationaux, notre organisation a identifié les PSFE sous-employées et sous-employés au sein de notre organisation et communauté.

- Au cours du processus de candidature à tout poste, notre organisation demande aux candidates et candidats s'ils ont une éducation internationale.
- Nous avons affiché des dépliants dans des lieux communs (cafétéria, salles du personnel, etc.) demandant aux PSFE de communiquer avec notre service des RH.
- Nous avons affiché notre tableau d'offres d'emploi à l'externe demandant aux PSFE de communiquer avec les RH.
- Nous avons communiqué avec la communauté élargie (collèges locaux, universités, réseau local d'immigration, etc.) pour déterminer si les PSFE font partie de leur réseau.

☐

Notre organisation connaît et optimise les programmes qu'offrent les autorités de réglementation et les ministères de la Santé aux PSFE.

RESSOURCES

- Webinaire du N4 : [Au-delà de la formation : Comment intégrer l'équité dans les processus d'embauche pour accueillir les personnes nouvellement arrivées sur le marché du travail](#) avec une experte en la matière de l'Université Wilfrid-Laurier. Ce webinaire offre des conseils aux organismes qui cherchent à accueillir des personnes nouvellement arrivées au sein de leur effectif en adoptant une optique d'inclusion et d'équité. Les personnes qui participent au webinaire sont invitées à cerner les préjugés présents dans les pratiques d'embauche de leur organisme et à découvrir les outils et les stratégies qu'elles peuvent utiliser pour intégrer l'équité aux processus d'embauche.
- Webinaire du N4 : [Apprendre à structurer avec succès l'orientation pour les PSFE](#) avec des conférencières de L'Hôpital d'Ottawa et du Réseau de santé Horizon. Ce webinaire décrit le caractère unique de l'orientation des PSFE ainsi que les sujets importants qui devraient être abordés, et présente des recommandations concrètes et réalisables que les organismes qui embauchent et recrutent des PSFE peuvent adapter.

- Webinaire du N4 : [Relever les défis liés au recrutement d'IFE à l'Hôpital Monfort](#). Ce webinaire fait la lumière sur les principaux efforts déployés pour recruter et intégrer des IFE au sein de l'organisme.
- [World Education Services a élaboré une trousse d'outils pour le recrutement de talents issus de l'immigration](#) qui aborde notamment les descriptions de poste inclusives, la communication avec les talents issus de l'immigration, la présélection des candidates et candidats immigrants, la validation des titres de compétence étrangers, l'élimination des préjugés et les considérations liées aux entrevues.
- Le Toronto Region Immigrant Employment Council a élaboré, dans le cadre de la table sur l'attraction de personnes immigrantes, un rapport et une liste de contrôle concernant l'affichage inclusif des emplois (en anglais seulement) qui fournissent des recommandations ainsi qu'une liste de « choses à faire et à ne pas faire » dans le cadre de pratiques d'embauche inclusives des personnes immigrantes.
- Le Workforce Planning Board a produit un [guide de l'employeur sur l'embauche des personnes nouvellement arrivées](#) (en anglais seulement) pour accroître les compétences culturelles des employeurs afin qu'ils puissent recruter des personnes qualifiées et travailler efficacement avec les communautés ethnoculturelles.
- Impact North Shore a élaboré le document intitulé [Rethinking Assumptions: Unpacking Canadian Work Experience Employer Resource Toolkit](#) (en anglais seulement) afin de fournir aux employeurs des ressources et des stratégies pouvant être mises en œuvre pour veiller à ce qu'ils puissent tirer parti des talents immigrants. Les employeurs trouveront également des outils exploitables pour mieux comprendre la formation, les compétences et les talents des personnes immigrantes sur le marché du travail.
- La [trousse d'outils en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du Toronto West Local Immigration Partnership](#) (en anglais seulement) met en lumière les ressources des organismes d'établissement et des prestataires de services qui travaillent activement à créer des milieux de travail inclusifs pour les professionnelles et professionnels nouvellement arrivés.

SOUTIEN AUX DIM ET AUX MFE

- Le document [Physician Recruitment & Retention in the Atlantic Provinces](#) (en anglais seulement) fournit au personnel responsable du recrutement de médecins, aux autorités en matière de santé, aux responsables des politiques, à la population étudiante et à d'autres parties prenantes un guide tenant compte des personnes étudiant en médecine et présentant les modèles de recrutement et de maintien en poste en vigueur dans chacune des provinces de l'Atlantique ainsi que des suggestions de plans d'action pour les orientations futures.
- La [trousse d'outils pour le recrutement et le maintien en poste des médecins de famille](#) (en anglais seulement) de Practice in B.C. offre un accès facile aux processus, aux outils et aux modèles de pratiques exemplaires ou prometteuses qui peuvent contribuer aux efforts locaux de recrutement, de maintien en poste et de permanence. Elle contient également des ressources réservées aux DIM et aux MFE.

SOUTIEN AUX IFE

- Webinaire organisé par N4 : [Soutenir l'intégration à la pratique : le cheminement des infirmières et infirmiers formés à l'étranger \(IFE\)](#) à Sunnybrook présente une approche inclusive en matière de recrutement, d'intégration et de maintien en poste de nos IFE dans son effectif, notamment en tirant parti de partenariats et en adoptant une approche globale sur le plan des possibilités d'emploi.
- Le [guide de l'employeur de l'Université McMaster](#) (en anglais seulement) aide les employeurs à embaucher des IFE. Le guide comprend des ressources sur l'embauche, le recrutement, l'accès à la profession et l'orientation, la réussite en milieu de travail, la culture et la langue, le mentorat, l'aide aux IFE en matière d'adaptation, etc.

INTÉGRATION

La présente section décrit les stratégies d'intégration qui permettent aux PSFE de s'intégrer au milieu de travail et de répondre à leurs besoins uniques, dont une compréhension du système de santé canadien, des modèles de soins collaboratifs, des attentes en matière de communication et de la technologie.

LISTE DE CONTRÔLE

- ☐ Nous proposons une orientation consacrée aux PSFE qui se concentre sur le système de santé canadien et les compétences non cliniques telles que les compétences générales.
- ☐ Nous fournissons aux PSFE un soutien global et un mentorat basé sur leurs besoins individuels.
- ☐ Nous connaissons les services d'établissement locaux et avons communiqué avec ceux-ci pour aider les personnes nouvellement arrivées à combler leurs besoins en matière d'immigration et d'intégration.

RESSOURCES

- Webinaire organisé par N4 : [The Welcome Collaborative : Soutien aux MFE nouvellement titulaires d'un permis d'exercice en Nouvelle-Écosse](#) (en anglais seulement). Ce webinaire décrit l'approche adoptée pour orienter les MFE afin qu'ils soient prêts à exercer leur profession en Nouvelle-Écosse dans le cadre d'une séance d'orientation se déroulant sur plusieurs jours et qui aborde notamment les systèmes de facturation et d'assurance des médecins, le système de santé, les processus d'immigration et d'autres sujets clés.
- [World Education Services a élaboré une trousse d'outils](#) en matière d'intégration des talents immigrants, qui comprend l'accueil du personnel issu de l'immigration, le modèle du système de jumelage, le mentorat et le réseautage, ainsi que le leadership inclusif.
- Embauche Immigrants Ottawa a élaboré un [document abordant l'intégration inclusive à l'intention des employeurs de personnes nouvellement arrivées](#) (en anglais seulement) qui comprend des stratégies d'intégration, une liste de vérification ainsi que des ressources et des références pour favoriser l'accès des nouveaux talents aux milieux de travail canadiens.
- L'[Immigrant Employment Council of B.C. a élaboré cinq trousse d'outils](#) (en anglais seulement) pour l'intégration des personnes nouvellement arrivées afin d'aider les employeurs à établir un milieu de travail accueillant et inclusif ainsi que des stratégies de ressources humaines visant à embaucher et maintenir en poste les talents de l'étranger. Les trousse d'outils abordent notamment l'intégration des personnes réfugiées de l'Afghanistan et de la Syrie, ainsi que celle des personnes nouvellement arrivées en général.
- L'[Immigrant Services Association of Nova Scotia a élaboré une trousse d'outils](#) (en anglais seulement) pour aider les employeurs à démystifier l'embauche de personnes immigrantes et à mettre en œuvre des stratégies proactives de ressources humaines pour embaucher et maintenir en poste les talents immigrants.
- Le [Réseau pour l'intégration au milieu de travail](#), qui fournit des ressources afin de soutenir les employeurs, les gestionnaires, les superviseurs et les autres professionnelles et professionnels en ce qui a trait à l'intégration des PSFE au milieu de travail, a été conçu dans le cadre du Projet d'intégration, de recherche et de formation des PSFE.
- Le [centre d'apprentissage des langues de l'Immigration Services Association of Nova Scotia](#) offre des cours individuels aux personnes nouvellement arrivées qui sont dans l'impossibilité de participer à des cours de langue réguliers.

MAINTIEN EN POSTE

Cette section porte sur la façon de rehausser le sentiment d'appartenance des PSFE à l'égard de votre organisme afin de réduire le roulement du personnel.

LISTE DE CONTRÔLE

- ☐ Nous veillons à ce que les PSFE connaissent les mécanismes et les soutiens en place pour signaler les microagressions, la discrimination, le racisme, etc., nous encourageons les signalements et nous y donnons suite.
- ☐ Nous veillons à ce que les PSFE connaissent les mécanismes et les soutiens en place pour signaler les microagressions, la discrimination, le racisme, etc., nous encourageons les signalements et nous y donnons suite.
- ☐ Nous examinons régulièrement les thèmes soulevés dans les commentaires des membres du personnel des PSFE dans le cadre de nos sondages sur l'engagement, des préoccupations du personnel, des mesures de dotation (roulement du personnel et représentation) et des entretiens de départ, et nous agissons en conséquence.
- ☐ Nous sollicitons les commentaires des PSFE sur nos politiques, procédures, programmes et formations et y donnons suite chaque année afin de promouvoir un milieu de travail inclusif, diversifié et équitable.

RESSOURCES

- Le gouvernement de la Saskatchewan dispose d'une [liste de ressources relatives au maintien en poste du personnel nouvellement arrivé](#) (en anglais seulement) pour aider les employeurs à intégrer les personnes nouvellement arrivées dans leur milieu de travail.
- L'[Immigrant Employment Council of B.C. dispose d'une fiche-conseils sur le maintien en poste des talents immigrants](#) (en anglais seulement) qui fournit des idées, des compétences et des ressources pour s'assurer de les maintenir en poste.
- L'[Association des services aux immigrants et aux réfugiés de l'Î.-P.-É. offre aux employeurs des ateliers](#) sur des sujets allant des avantages de l'inclusion au maintien en poste des personnes nouvellement arrivées.

SOUTIEN AUX DIM ET AUX MFE

- La [trousse d'outils en matière de maintien en poste pour la communauté](#) (en anglais seulement) fournit des suggestions aux communautés de Terre-Neuve-et-Labrador sur la façon dont elles peuvent participer au maintien en poste des PSFE dans leur système de santé local.

SOUTIEN AUX IFE

- Webinaire organisé par N4 : La clé du succès du maintien en poste du personnel infirmier : Stratégies pour les IFE. Le N4 et l'infirmière en chef à Santé Canada abordent les stratégies clés pour favoriser le maintien en poste du personnel infirmier en général, et plus particulièrement celui des IFE.
- Webinaire organisé par N4 : Promouvoir le maintien en poste des professionnelles et professionnels de la santé : L'importance des modules de mentorat, avec des conférencières et conférenciers du département des sciences infirmières à l'Université de Brandon et du Réseau de santé Horizon, décrit l'importance des modules de mentorat pour assurer le maintien en poste des professionnelles et professionnels de la santé.
- Le Programme de mentorat des IFE de l'Association canadienne des écoles de sciences infirmières offre des occasions d'établir des liens avec du personnel infirmier chevronné pour contribuer au maintien en poste et à l'intégration au sein de la main-d'œuvre canadienne en réduisant le stress lié à la transition et le choc culturel.
- **Santé Canada a créé une boîte à outils pour la rétention des effectifs infirmiers** afin d'appuyer la vie professionnelle du personnel infirmier au Canada et de contribuer à son maintien en poste. La boîte à outils est organisée en huit thèmes principaux qui ont un impact sur la vie professionnelle quotidienne des infirmières et infirmiers.