



NATIONAL NEWCOMER  
NAVIGATION NETWORK

RÉSEAU NATIONAL DE  
NAVIGATION POUR  
NOS NOUVEAUX ARRIVANTS

# LISTE DE CONTRÔLE POUR LE RECRUTEMENT, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN POSTE DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ FORMÉS À L'ÉTRANGER (PSFE)

Cette liste de contrôle aide les employeurs du secteur des soins de santé à créer un milieu de travail qui accueille les PSFE et suscite un sentiment d'appartenance.

## ÉTAPE 1) PRÉPARATION DE L'ORGANISATION

### COLLECTE DE DONNÉES

- Nous avons un processus interne qui identifie les PSFE au sein de notre organisation qui travaillent dans des domaines sous-employés (par exemple, aides-soignants, services environnementaux et services alimentaires).
- Nous incluons les nouveaux arrivants (ceux au Canada depuis moins de cinq ans) en tant que données sociodémographiques dans l'auto-identification de notre personnel et dans nos enquêtes d'engagement.

### 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 confrontés les nouveaux arrivants 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 nouveaux arrivants près chez vous](#) grâce à la base de données d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
- Nous disposons d'un mécanisme permettant de mettre en relation le PSFE avec les organismes de soutien communautaire disponibles (langue, religion, etc.).

### 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 organisation communique la valeur que les PSFE apportent à leur organisation comment soutenir leur sentiment d'appartenance.

## ÉTAPE 2) RECRUTEMENT

- Notre organisation mène des entrevues équitables et impartiales.
  - [La série sur le perfectionnement professionnel de N4](#) contient des webinaires sur l'inclusion en milieu de travail.
- Notre organisation pratique un recrutement éthique comme il est décrit dans le [Code de pratique mondial de l'Organisation mondiale de la santé sur le recrutement international de personnel de santé](#).
- Avant de financer et d'organiser des voyages de recrutement internationaux, notre organisation a identifié les PSFE sous-employés au sein de notre organisation et communauté.
  - Au cours du processus de candidature à tout poste, notre organisation demande aux 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 établi des contacts avec la communauté élargie (collèges locaux, universités, réseau local d'immigration, etc.) pour déterminer si les PSFE font partie de leur réseau.

## ÉTAPE 3) INTÉGRATION

- 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.
  - Cette formation est unique et fondamentalement différente de la formation d'intégration des étudiants en soins infirmiers récemment diplômés.
- Nous fournissons aux PSFE un soutien global et un mentorat basé sur leurs besoins individuels.
  - Pour en connaître davantage sur un exemple fructueux, veuillez lire le [parcours de carrière des IFE de Sunnybrook](#) ou visionner leur webinaire sur la plateforme N4 [ici](#).

## ÉTAPE 4) MAINTIEN EN POSTE

- Nous encourageons activement les PSFE à participer à nos efforts en matière d'EDI (d'équité, diversité et inclusion).
- Nous veillons à ce que les PSFE connaissent les mécanismes et les soutiens en place pour signaler les micro-agressions, la discrimination, le racisme, etc. et encourageons et réagissons à tous les signalements.
- Nous examinons régulièrement les thèmes des commentaires du personnel des PSFE dans le cadre de nos sondages de mobilisation, des préoccupations du personnel, des mesures de dotation (rotation, 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.