



MAURICE CHIASSON  
Consultants inc. 

# Recrutement et rétention de ressources humaines bilingues dans le secteur de la santé

## Rapport de recherche présenté au



**31 mars 2024**

---

Cette publication est rendue possible grâce au financement de Santé Canada par l'entremise de la Société Santé en français (SSF) dans le cadre du Parcours santé 18-23.



**Maurice Chiasson Consultants inc.**  
**114, chemin Franklin**  
**Beaconsfield (Québec) H9W 5P7**

**Cell. : 514-926-4004**  
**[mcconsultants@videotron.ca](mailto:mcconsultants@videotron.ca)**

## Table des matières

<b>Sommaire</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Mise en contexte</b> .....	<b>11</b>
1.1 Services en français et engagement gouvernemental.....	12
1.2 Designation bilingue.....	14
1.3 Normes en sante (HSO).....	16
1.4 Penurie de main-d'œuvre.....	17
<b>2. Mandat et méthodologie</b> .....	<b>17</b>
<b>3. Planification et gestion des ressources humaines bilingues</b> .....	<b>18</b>
<b>4. Identification de la clientèle et des patients francophones</b> .....	<b>19</b>
<b>5. Mesures incitatives financières</b> .....	<b>19</b>
5.1 Primes dans le secteur de la sante.....	20
5.2 Primes au bilinguisme.....	21
<b>6. Promotion auprès des établissements scolaires</b> .....	<b>23</b>
6.1 Activites de promotion.....	24
6.2 Maintien des liens.....	24
<b>7. Collaboration avec les établissements d'enseignement postsecondaire</b> .....	<b>25</b>
7.1 Établissements d'enseignement francophones.....	25
7.2 Établissements d'enseignement anglophones.....	26
7.3 Programmes de bourses.....	28
7.4 Programmes de stages.....	29
<b>8. Professionnels ayant le français comme langue seconde</b> .....	<b>29</b>
8.1 Offre active.....	30
8.2 Insecurite linguistique.....	32
<b>9. Ordres professionnels</b> .....	<b>33</b>
<b>10. Recrutement à l'international</b> .....	<b>33</b>
<b>11. Organisation du travail</b> .....	<b>34</b>
11.1 Éngagement des gestionnaires.....	35
11.2 Identification du personnel bilingue.....	35
11.3 Continuum des soins en français.....	36
11.4 Reconnaissance et valorisation du personnel bilingue.....	37
11.5 Conventions collectives.....	38
<b>12. Rôle des partenaires et de la communauté</b> .....	<b>39</b>
12.1 Éngagement de l'ensemble des partenaires.....	39

12.2 Communautés francophones accueillantes.....	40
<b>13. Collecte de données : incidence des actions et nouveaux modèles.....</b>	<b>41</b>
<b>Conclusion.....</b>	<b>42</b>
<b>Sources de références.....</b>	<b>43</b>
Bibliographie.....	43
Webographie.....	48
<b>Annexes.....</b>	<b>53</b>
Annexe 1 - Questionnaire d'entrevue - Réseaux Santé en français.....	53
Annexe 2 - Questionnaire d'entrevue - Ministères.....	55
Annexe 3 - Questionnaire d'entrevue - Ministères (en anglais).....	57
Annexe 4 - Liste de programmes avec incitatifs financiers.....	59
Annexe 5 - Registered Nurse Incentives Atlantic Canada.....	77

## Notes au lecteur

Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination, uniquement dans le but d'alléger le texte. Néanmoins, le féminin est utilisé à maintes reprises pour refléter la forte présence féminine dans certaines professions du domaine de la santé. Les acronymes suivants sont également utilisés pour alléger le texte.

AFMC	Association des facultés de médecine du Canada
CNFS	Consortium national de formation en santé College of Physicians and Surgeons of Alberta
ÉMNO	L'Université de l'École de médecine du Nord de l'Ontario
ÉTP	Équivalent temps plein
FRPIMÉ	Fonds pour le recrutement du personnel infirmier et le maintien des effectifs
HSO	Health Standards Organization/Organisation de normes en santé
LPN	Licensed Practical Nurse/Infirmière auxiliaire autorisée
MSSLD	Ministère de la Santé et des Soins de longue durée (Ontario)
NP	Nurse Practitioner/infirmière praticienne
NADC	Northern Alberta Development Council
NSHA	Nova Scotia Health Authority
OMA	Ontario Medical Association
ORPS	Office du recrutement des professionnels de la santé (Nouvelle-Écosse)
ORS	Office régional de la santé (Terre-Neuve-et-Labrador)
PCN	Primary Care Networks (Colombie-Britannique)
PHSA	Provincial Health Services Authority (Colombie-Britannique)
PSRID	Programme des services aux régions insuffisamment desservies (Ontario)
RN	Registered Nurse/infirmière autorisée
RNIP	Rural and Northern Immigration Pilot/Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (Canada)
SSF	Société Santé en français
UPSÉ	Union of Public Sector Employees (Île-du-Prince-Édouard)

## Sommaire

### 1. Mise en contexte

Les communautés de langue française en situation minoritaire font face à des barrières linguistiques dans le système de soins de santé, ce qui peut entraîner des conséquences sur l'accès aux soins et sur la qualité des soins.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux se sont dotés de lois ou de politiques sur les services en français. En plus d'encourager les ministères et les agences gouvernementales à offrir et à coordonner des services en français, certaines de ces lois ou de ces politiques traitent de l'offre de services en français dans le secteur de la santé ou ont une incidence directe sur celle-ci.

La plupart des gouvernements provinciaux et territoriaux ont signé des postes bilingues au sein de leur propre fonction publique ou de leurs organismes gouvernementaux respectifs. Un certain nombre de postes sont de signes bilingues dans le secteur de la santé.

La norme CAN/HSO 11012:2018 (R2022):2022 – *Accès aux services de santé et aux services sociaux dans les langues officielles*, établie par l'Organisation de normes sur la santé (HSO), vise l'amélioration des services de santé et des services sociaux dans le continuum des soins pour les communautés de langue officielle au pays.

L'engagement des gouvernements, la législation relative aux services en français, les avancées en matière de désignation de postes bilingues ainsi que les normes en santé (HSO) propres au milieu minoritaire favorisent l'offre de services en français dans le secteur de la santé. Toutefois, pour pouvoir offrir des services de santé en français, il faut être en mesure de recruter suffisamment de professionnels qualifiés bilingues pour répondre à l'ensemble des besoins.

### 2. Mandat et méthodologie

Le mandat confié à l'expert-conseil repose sur une recherche des bonnes pratiques favorisant le recrutement et la rétention de ressources humaines bilingues dans le secteur de la santé. Ces bonnes pratiques comprennent des mesures incitatives financières et non financières. Des entrevues ont été menées dans l'ensemble des provinces et des territoires afin de mettre en évidence les bonnes pratiques.

### **3. Planification et gestion des ressources humaines bilingues**

Dans leurs stratégies, leurs planifications et leurs plans de travail, les ministères et les autorités sanitaires ne tiennent pas nécessairement compte des besoins des francophones. Même s'ils devraient le faire, ils ne planifient pas toujours des services qui répondraient adéquatement aux besoins des francophones.

### **4. Identification de la clientèle et des patients francophones**

Afin que l'offre des services en français soit efficace, les patients francophones doivent être identifiés. Il faut demander aux usagers s'ils préfèrent obtenir des services en français, et ce, dès leur admission dans un service ou un établissement de santé. Certes, ces patients peuvent prendre l'initiative de demander de tels services. Toutefois, des efforts de sensibilisation à l'égard de l'identification de la clientèle francophone doivent se poursuivre.

### **5. Mesures incitatives financières**

Il semble y avoir un consensus sur la nécessité et le bien-fondé d'offrir des mesures incitatives financières dans le cadre des stratégies de recrutement de ressources humaines en santé, que ces mesures soient associées à des postes en milieu urbain ou à des postes dans des communautés rurales ou éloignées. Cependant, les montants de ces incitatifs doivent être substantiels pour avoir un effet réel sur le recrutement et la rétention de personnel bilingue. Les mesures incitatives doivent être bien ciblées et accompagnées d'un engagement clair de la part du professionnel qui en est bénéficiaire. Par ailleurs, le secteur de la santé n'offre pratiquement pas de primes au bilinguisme, à quelques rares exceptions près.

### **6. Promotion auprès des établissements scolaires**

Les jeunes des écoles secondaires francophones et des programmes d'immersion doivent être informés des diverses possibilités de carrières qu'offre le secteur de la santé. Il faut de montrer aux élèves l'importance d'offrir des services en français pour que les patients aient accès à des soins de qualité. Par la suite, il s'avère essentiel de rester en contact avec les jeunes inscrits dans des programmes de formation postsecondaire en santé, surtout avec ceux qui étudient dans des établissements anglophones.

## **7. Collaboration avec les établissements d'enseignement postsecondaire**

Plusieurs actions peuvent être envisagées en collaboration avec les établissements d'enseignement postsecondaire. Dans certaines provinces ou dans les territoires, les établissements d'enseignement n'offrent pas une gamme complète de programmes de formation en santé en français, sauf dans les professions les plus courantes. Toutefois, pour certaines professions, des places sont réservées à l'intention des étudiants francophones provenant de ces régions du pays.

Il s'avère essentiel d'identifier les étudiants francophones, ou ceux ayant la capacité de s'exprimer en français, qui sont inscrits dans des programmes de formation en santé dans des établissements postsecondaires anglophones, pour les approcher afin de les inciter à exercer leur profession en milieu francophone minoritaire.

Plusieurs programmes de bourses sont offerts aux étudiants des diverses professions du domaine de la santé. Par ailleurs, l'offre de stages dans les établissements de santé en milieu minoritaire est une bonne façon de recruter par la suite des professionnels de la santé ayant la capacité d'offrir des services en français.

## **8. Professionnels ayant le français comme langue seconde**

Dans l'ensemble des provinces et des territoires, une bonne proportion de professionnels de la santé et de membres du personnel de soutien semblent être en mesure d'offrir des services en français. De ces personnes, plusieurs ne sont pas de langue maternelle française, mais elles ont fréquenté les programmes d'immersion dans leur parcours scolaire. Permettre à ces personnes de suivre une formation sur l'offre active et de participer à des activités pour contrer leur insécurité linguistique sont de bonnes pratiques pour élargir l'offre de services en français.

## **9. Ordres professionnels**

Il faut continuer à sensibiliser les ordres professionnels, à l'échelle nationale, provinciale et territoriale, à l'importance d'offrir des services en français pour garantir la qualité des soins et la sécurité du patient.

## **10. Recrutement à l'international**

Les professionnels francophones de la santé en provenance de l'international doivent être informés des exigences des ordres professionnels relatives à la reconnaissance de leurs diplômes et de leurs compétences. Il serait judicieux que ces professionnels

soient informés de ces exigences avant leur arrivée au Canada pour éviter qu'ils ne se heurtent à des obstacles pratiquement insurmontables avant d'être en mesure d'exercer leur profession en sol canadien. La même connaissance de la langue anglaise est également un défi pour certains. Ces immigrants doivent être accompagnés et encadrés par les organismes œuvrant auprès des nouveaux arrivants.

## **11. Organisation du travail**

L'engagement de la haute direction, des gestionnaires et des professionnels en général est nécessaire afin d'améliorer les services en français et de favoriser plus largement l'offre active de ces services. Il s'avère également nécessaire d'identifier les professionnels et les employés ayant la capacité d'offrir des services en français. Par ailleurs, il faut aider les utilisateurs à mieux explorer les services en français au sein du système de santé et il faut améliorer la coordination de ces services, puisque celle-ci s'avère également nécessaire pour assurer un continuum des soins en français.

Un professionnel ayant la capacité d'offrir des services en français est vite de bord et il préfère souvent ne plus être identifié comme un employé bilingue. Dans le but de traiter équitablement les employés bilingues et de les apprécier à leur juste valeur, une approche holistique doit être adoptée. Cette approche doit inclure des mesures incitatives financières et non financières. Concrètement, une mesure incitative non financière peut se traduire par l'offre de congés supplémentaires.

Les conventions collectives doivent prendre en compte la question des services en français. Il s'agit d'un défi complexe en raison notamment de la question de l'ancienneté. Il s'avère essentiel d'intervenir, si possible, dans les processus de négociation entre le gouvernement et les représentants syndicaux des diverses professions du domaine de la santé et de formuler des recommandations à l'intention des deux parties. L'insertion dans les ententes collectives de dispositions relatives aux services en français, assorties de mesures incitatives financières et non financières, faciliterait l'offre de services en français.

## **12. Rôle des partenaires et de la communauté**

L'engagement d'une diversité de partenaires est essentiel à une offre élargie de services en français. De plus, il faut rendre les communautés attrayantes pour les professionnels de la santé bilingues et leur famille, surtout les communautés rurales et éloignées. Des activités de type « petite section » doivent être organisées, comme l'adoption de mesures incitatives dans le domaine du logement par les municipalités concernées, la visite des entreprises du milieu pour permettre aux conjoints et aux

conjointes d'explorer les possibilités d'emploi, une tournée des écoles et des services de garde, etc. Ces diverses activités doivent être coordonnées et un plan d'action doit être adopté.

### **13. Collecte de données : incidence des actions et nouveaux modèles**

Il est nécessaire de recueillir et d'analyser des données afin d'évaluer l'incidence des actions et de planifier à long terme les besoins en ressources humaines bilingues. Des données sur les groupes vulnérables (par exemple les personnes âgées, les patients aux prises avec des problèmes de santé mentale) au sein de la population francophone sont requises.

### **Conclusion**

Certes, les intervenants à l'Île-du-Prince-Édouard doivent poursuivre leurs démarches pour recruter du personnel de la santé ailleurs au pays ou à l'international afin de pourvoir les divers postes vacants. Cependant, la pénurie de main-d'œuvre est généralisée. Par conséquent, nous croyons qu'il faut miser prioritairement sur les compétences linguistiques des professionnels œuvrant dans le système dans la santé et des futurs diplômés des établissements d'enseignement. Plusieurs professionnels et employés de soutien sont en mesure de s'exprimer en français. En somme, il faut identifier ces personnes bilingues, les conscientiser, les accompagner, les valoriser et les apprécier à leur juste valeur.

## 1. Mise en contexte

Les communautés de langue française en situation minoritaire font face à des barrières linguistiques dans le système de soins de santé, ce qui peut entraîner des conséquences sur l'accès aux soins et sur la qualité de ces soins.

Les fournisseurs de services semblent de plus en plus sensibilisés à l'importance d'offrir des services en français à la clientèle francophone. Un simple bonjour d'un fournisseur n'est pas en mesure d'offrir des services en français sécurisés au patient francophone et facilite ensuite le changement dans la langue seconde de ce dernier et le professionnel. Néanmoins, les patients francophones ont le droit légitime d'obtenir des services offerts entièrement en français, qui ne se limitent pas uniquement aux salutations d'usage.

L'initiative Accès QUITÉ, menée par la Société Santé en français (SSF), en collaboration avec ses partenaires, appuie les fournisseurs de services et les gestionnaires afin d'offrir des services en français dans les secteurs de la santé, des services sociaux et communautaires et de rendre ces services permanents. Il s'agit d'une initiative nationale adaptable aux diverses régions du pays. La plateforme Accès QUITÉ offre une gamme de ressources. Nous y retrouvons de l'information variée, par exemple un guide sur des politiques visant à soutenir l'offre de services en français, des modules de formation sur l'offre active, des modules sur une démarche collaborative pour accroître l'offre de services en français et un guide d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre bilingue<sup>1</sup>.

Accès QUITÉ et bien d'autres initiatives dans le secteur de la santé s'inscrivent dans une démarche plus large qui vise à reconnaître les services en français et l'importance de ceux-ci pour favoriser le bien-être des communautés francophones en milieu minoritaire.

---

<sup>1</sup> La Société Santé en français (SSF) est une organisation nationale qui soutient le travail de 16 réseaux provinciaux, territoriaux et régionaux de santé en français. Ce regroupement national a pour objectif de promouvoir le développement de la santé en français pour les communautés francophones et acadiennes vivant en situation minoritaire au Canada  
<https://equity-link.ca/fr/courses/>

## 1.1 Services en français et engagement gouvernemental

Les gouvernements provinciaux et territoriaux au pays se sont dotés de lois ou de politiques sur les services en français<sup>2</sup>. En plus d'encourager les ministères et les agences gouvernementales à offrir et à coordonner des services en français<sup>3</sup>, certaines de ces lois ou de ces politiques traitent de l'offre de services en français dans le secteur de la santé ou ont une incidence directe sur celle-ci. En voici quelques exemples.

La *Loi reconnaissant l'égalité des deux communautés linguistiques officielles au Nouveau-Brunswick* assure la protection de l'égalité de statut et de l'égalité des droits et privilèges des communautés linguistiques officielles et en particulier de leurs droits à des institutions distinctes<sup>4</sup>. Les dispositions retrouvées dans cette loi favorisent l'offre et la gestion de services en français dans le secteur de la santé dans cette province.

La *Loi sur les services en français de l'Ontario* a été mise à jour<sup>5</sup>. La nouvelle version traite de l'offre active et un règlement sur l'offre active a été adopté. En vertu de ce cadre juridique, les fournisseurs des services de santé dans les régions désignées, comme l'ensemble des organismes publics du gouvernement provincial, sont tenus d'offrir activement des services en français. Cela facilite le travail de promotion de l'offre active effectuée par les réseaux de santé en français et par les entités de

---

<sup>2</sup> La Fédération des francophones de la Colombie-Britannique. (2024). *La politique des services en français en Colombie-Britannique, objectifs et impacts*. <https://www.ffcb.ca/politique-des-services-en-francais-en-c-b/>

<sup>3</sup> À titre d'exemple, on retrouve des coordonnateurs des services en français dans trois des quatre régions des Territoires du Nord-Ouest. De plus, on retrouve un coordonnateur des services en français à l'Hôpital territorial Stanton de Yellowknife.

Par ailleurs, le bureau d'interprétation et d'accompagnement (BIA) de la Fédération des francophones de Terre-Neuve et du Labrador (FFTNL) offre des services en français au St. Clare's Mercy Hospital et au Health Sciences Centre de Saint John's afin de répondre aux besoins des patients en provenance des Îles Saint-Pierre-et-Miquelon. Il faut mentionner que c'est grâce à une entente avec la Caisse de Prévoyance Sociale (CPS) de Saint-Pierre-et-Miquelon que ces services sont offerts. Source : Caisse de Prévoyance Sociale. <http://www.secuspm.com/>

<sup>4</sup> *Loi reconnaissant l'égalité des deux communautés linguistiques officielles au Nouveau-Brunswick*, LRN-B 2011, c 198. <https://www.canlii.org/fr/nb/legis/lois/lrn-b-2011-c-198/derniere/lrn-b-2011-c-198.html>

<sup>5</sup> *Loi sur les services en français de l'Ontario*, L.R.O. 1990, chap. F.32. <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90f32>

planification des services de sante en français<sup>6</sup>. Ces réseaux et ces entités appuient les fournisseurs afin que ceux-ci puissent s'acquitter de leur obligation relative à l'offre de services en français.

La *Loi sur l'appui à l'épanouissement de la francophonie manitobaine* traite de l'épanouissement de la communauté minoritaire<sup>7</sup>. Cela semble faire en sorte que les politiques et les actions gouvernementales dans le secteur de la sante tiennent compte davantage des besoins de la communauté francophone.

Le Cadre stratégique sur les services en français au Yukon 2023-2025<sup>8</sup>, dont le fondement repose sur la *Loi sur les langues* du Yukon<sup>9</sup>, a notamment pour objectif d'améliorer l'accès aux soins primaires et aux soins d'urgence en français.

Par ailleurs, il importe de souligner l'engagement du gouvernement fédéral à l'égard de l'amélioration de l'offre de services de sante en français en milieu minoritaire, un engagement qui se traduit par le financement de la SSF<sup>10</sup>, des réseaux de sante en français œuvrant en milieu minoritaire au pays et du Consortium national de formation en sante (CNFS)<sup>11</sup>.

Dans le cadre des ententes bilatérales dans le secteur de la sante entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux-territoriaux, des sommes additionnelles sont consacrées aux provinces et aux territoires qui s'engagent à mettre en œuvre des stratégies et des mesures favorisant l'offre de services en français<sup>12</sup>.

---

<sup>6</sup> <https://entite4.ca/foire-aux-questions/foire-aux-questions/#:~:text=Une%20entite%20de%20planification%20est%20un%20organisme%20nomme,qui%20touchent%20la%20communaute%20francophone%20d'une%20region%20donne>

<sup>7</sup> *Loi sur l'appui à l'épanouissement de la francophonie manitobaine*, CPLM c F157. <https://www.canlii.org/fr/mb/legis/lois/cplm-c-f157/derniere/cplm-c-f157.html>

<sup>8</sup> Gouvernement du Yukon. *Cadre stratégique sur les services en français 2023-2025*. <https://yukon.ca/fr/cadre-strategique-sur-les-services-en-francais-2023-2025>

<sup>9</sup> *Loi sur les langues* du Yukon. LRY 2002, c 133. <https://laws.yukon.ca/cms/images/LÉGISLATION/acts/languages.pdf>

<sup>10</sup> <https://www.santefrancais.ca/>

<sup>11</sup> Le CNFS est un regroupement d'établissements postsecondaires offrant des programmes de formation en français dans différentes professions de la santé. Ce consortium vise à améliorer l'accès aux services de santé en français des communautés francophones en situation minoritaire en formant des professionnels francophones de la santé et en soutenant la recherche qui se rattache à cette formation et aux besoins de ces communautés.

<https://cnfs.ca>

<sup>12</sup> Santé Canada. <https://www.canada.ca/fr/sante-canada.html>

Dans l'entente conclue entre le gouvernement fédéral et le gouvernement de l'Alberta, on retrouve notamment une ligne directrice ayant trait aux services pour les communautés éloignées, les communautés autochtones et les communautés de langue officielle. Dans le cadre de cette entente, des fonds seront versés au cours des trois prochaines années pour financer la réalisation de diverses initiatives pour la communauté francophone de l'Alberta<sup>13</sup>.

Ce sont là des exemples illustrant l'importance pour le gouvernement fédéral de favoriser l'offre de services en français dans le domaine de la santé dans l'ensemble des régions canadiennes.

## 1.2 Désignation bilingue

La fonction publique fédérale désigne des postes bilingues afin que la population puisse être servie dans la langue officielle de son choix et que, dans les régions bilingues, l'environnement de travail soit propice à l'utilisation des deux langues officielles. La Commission de la fonction publique soutient les ministères et les organismes fédéraux dans la dotation de ces postes bilingues<sup>14</sup>.

La plupart des gouvernements provinciaux et territoriaux désignent des postes bilingues au sein de leur propre fonction publique ou de leurs organismes gouvernementaux respectifs. À titre d'exemple, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a désigné 57 postes bilingues au sein de son ministère de la Santé<sup>15</sup>. En Ontario, on estime à environ 11 600 le nombre de ressources humaines qui ont des compétences linguistiques en français et qui occupent des postes désignés bilingues

---

<sup>13</sup> On retrouve parmi ces initiatives le Café de Paris, une ligne empathique offrant des services en français 24 h sur 24, 7 jours sur 7, et des cliniques mobiles offrant des services en français dans les écoles de la région d'Édmonton (psychologues, travailleurs sociaux, etc.).  
[www.reseausantealbertain.ca/](http://www.reseausantealbertain.ca/)

<sup>14</sup> Gouvernement du Canada. (2011). *Postes bilingues dans la fonction publique fédérale*.  
<https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/outils-ressources-dotation-evaluation/specialistes-ressources-humaines-gestionnaires-embaucheurs/boite-outils-gestion-rh/postes-bilingues-fonction-publique-federale.html>

<sup>15</sup> Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. *Ministère de la Santé et du Mieux-être*.  
<https://www.princeedwardisland.ca/fr/sujet/sante-et-mieux-etre>

dans le secteur de la sante chez les fournisseurs de signe s<sup>16</sup>. Aux Territoires du Nord-Ouest, on retrouve des postes de signe s bilingues dans les services de sante mentale<sup>17</sup>.

Des re gions administratives peuvent e galeme nt e tre de signe es bilingues. Le Manitoba compte cinq re gions sanitaires, dont quatre sont de signe es bilingues<sup>18</sup>. Chacune de ces cinq re gions est ge re e par un office re gional de la sante. Par ailleurs, des e tablissements au pays peuvent e tre de signe s bilingues et, le cas e che ant, des lits particuliers a l'interieur de ces e tablissements peuvent e tre de signes bilingues<sup>19</sup>.

Én 2020, l'Ontario comptait 1 400 fournisseurs de services dans le secteur de la sante. De ces fournisseurs, 83 e taient de signe s bilingues et 191 e taient identifie s bilingues<sup>20</sup>. Les fournisseurs identifie s bilingues disposent d'un de lai de trois ans pour remplir les crite res de de signation bilingue.

Au Nouveau-Brunswick, on ne retrouve pas de postes de signe s bilingues a proprement parler dans le secteur public, y compris dans le secteur de la sante. Cette province compte deux re seaux de sante : le Re seau Vitalite <sup>21</sup>, dont la langue de travail est majoritairement le français, et le Re seau Horizon, dont la langue de travail est essentiellement l'anglais<sup>22</sup>. Malgré leur spe cificite linguistique, chaque re seau a l'obligation d'offrir des services dans les deux langues officielles. Au sein du Re seau Horizon, on privile gie une approche par e quipe. Le gestionnaire doit de terminer les compe tences linguistiques de son e quipe et de cide r si un poste a pourvoir, le cas e che ant, doit e tre pourvu par un employe bilingue.

---

<sup>16</sup> Chaire de recherche de l'Universite d'Ottawa et de l'Institut du Savoir Monfort sur la sante des francophones de l'Ontario. *Services de sante en français à l'Ontario*. <https://sante-closm.ca/services-de-sante-en-francais-a-lontario/>

<sup>17</sup> Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Ministe re de la Sante et des Services Sociaux. <https://www.gov.nt.ca/fr/departement/ministere-de-la-sante-et-des-services-sociaux>

<sup>18</sup> Sante en français Manitoba et OZi. (2023). *Manitoba : Améliorer l'accès aux données sur l'offre de services de sante en français*, a la page 29.

<sup>19</sup> Dans un certain nombre d'e tablissements de longue dure e, ou l'on retrouve des lits designes bilingues, les patients francophones sont identifie s sur les listes d'attente. On s'assure ainsi que ces lits de signe s soient effectivement occupes par des patients francophones.

<sup>20</sup> Un fournisseur qui offre des services en français e vite les demandes de rendez-vous a re pe tition de la part de patients francophones qui ne comprennent pas toujours leur diagnostic et les directives des professionnels unilingues anglophones.

<https://sante-closm.ca/services-de-sante-en-francais-a-lontario/>

<sup>21</sup> Reseau de sante Vitalite. <https://www.vitalitenb.ca>

<sup>22</sup> Reseau de sante Horizon. <https://horizonnb.ca>

### 1.3 Normes en santé (HSO)

L'offre de services dans la langue du patient contribue à la qualité des soins et à la sécurité du patient. La norme CAN/HSO 11012:2018 (R2022):2022 – *Accès aux services de santé et aux services sociaux dans les langues officielles*, établie par l'Organisation de normes en santé (HSO), vise l'amélioration des services de santé et des services sociaux dans le continuum des soins pour les communautés de langue officielle au pays. Celles-ci sont définies comme étant les communautés de langue anglaise au Québec et les communautés de langue française à l'extérieur du Québec. L'objectif de cette norme est de favoriser l'accès à des services de santé et à des services sociaux de qualité pour les communautés de langue officielle du Canada<sup>23</sup>.

Les membres des communautés de langue officielle qui font face à des problèmes de communication sont plus susceptibles de subir des incidents préjudiciables, de ne pas bénéficier de hospitalisations prolongées et d'être moins satisfaits. De plus, les barrières linguistiques nuisent à la capacité de l'utilisateur de communiquer avec son équipe de soins de santé<sup>24</sup>.

Cette norme aborde les points clés dans le continuum des soins, notamment une communication efficace, qui est essentielle pour assurer des services de santé et des services sociaux sécuritaires et de haute qualité. Ceux-ci comprennent l'admission, l'évaluation, le traitement, la fin de vie, le congé et/ou le transfert des soins. Cette norme traite également de la structure et des processus organisationnels requis sur le plan de la gouvernance et de la direction pour favoriser et assurer une communication efficace tout au long du continuum des soins. Elle traite entre autres de la planification des services, de la collecte de données, de l'élaboration de politiques et de procédures, des ressources suffisantes, de la gestion des dossiers des usagers, du soutien du personnel bilingue ainsi que du perfectionnement et de la formation du personnel. Enfin, cette norme intègre les besoins de communication des usagers aux processus organisationnels pour améliorer la qualité des services linguistiquement appropriés dans les organismes de soins de santé et de services sociaux<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> Conseil canadien des normes. (2018). *La santé par les personnes. Accès aux services de santé et aux services sociaux dans les langues officielles*, à la page V.

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> Ibid.

## 1.4 Pénurie de main-d'œuvre

L'engagement des gouvernements, la législation relative aux services en français, les avancées en matière de réglementation ainsi que les normes en santé (HSO) propres au milieu minoritaire favorisent l'offre de services en français dans le secteur de la santé. Toutefois, pour pouvoir offrir des services de santé en français, il faut être en mesure de recruter suffisamment de professionnels qualifiés bilingues pour répondre à l'ensemble des besoins.

La pénurie de main-d'œuvre est une situation où il y a une pénurie ou une rareté de travailleurs pour effectuer certains types de travail. Cela se produit lorsque la demande de travailleurs dans une profession dépasse l'offre de travailleurs disponibles qui possèdent les compétences requises et sont prêts à travailler à un taux de rémunération particulier et dans des conditions de travail déterminées dans un lieu et à un moment donné<sup>26</sup>. Le secteur de la santé connaît une pénurie de main-d'œuvre dans l'ensemble des provinces et des territoires et celle-ci a des conséquences sur la qualité des soins<sup>27</sup>.

Cette situation fait en sorte que les autorités de santé publique et les fournisseurs de services tentent de pourvoir les postes dans les diverses professions du domaine de la santé sans mettre nécessairement la priorité, en milieu minoritaire, sur l'offre de services dans la langue du patient, en l'occurrence le français.

## 2. Mandat et méthodologie

Le mandat confié à l'expert-conseil repose sur une recherche des bonnes pratiques favorisant le recrutement et la rétention de ressources humaines bilingues dans le secteur de la santé. Ces bonnes pratiques comprennent des mesures incitatives financières et non financières.

Une recherche documentaire a été réalisée et des entrevues ont été menées dans l'ensemble des provinces et des territoires afin de mettre en évidence les bonnes

---

<sup>26</sup> European Centre for the Development of Vocational Training. *Pénurie de main-d'œuvre*. <https://www.cedefop.europa.eu/fr/tools/vet-glossary/glossary/penurie-de-main-doeuvre>

<sup>27</sup> Meloche-Holubowski, M. (2023, 19 octobre). La pénurie de personnel en santé au Canada exacerbe les préjudices subis à l'hôpital. *Radio-Canada Info*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2019204/sante-penurie-main-oeuvre-travailleurs-prejudice>

pratiques favorisant le recrutement et la rétention de ressources humaines bilingues. L'étude a également permis de répertorier des idées susceptibles de favoriser le recrutement et la rétention de personnel bilingue ou d'élargir l'offre de services en français. Les réseaux de santé en français et des intervenants au sein de la fonction publique ont été interrogés. (Voir les questionnaires utilisés lors des entrevues aux annexes 1 à 3.)

Bien qu'elle ne soit pas exhaustive, la présente recherche répertorie des pratiques et des suggestions susceptibles de soutenir les efforts pour offrir davantage de services en français dans le secteur de la santé, à l'Île-du-Prince-Édouard et ailleurs au pays.

### **3. Planification et gestion des ressources humaines bilingues**

Dans leurs stratégies, leurs planifications et leurs plans de travail, les ministères et les autorités sanitaires ne tiennent pas nécessairement compte des besoins des francophones. Même s'ils devraient le faire, ils ne planifient pas toujours des services qui répondraient adéquatement aux besoins des francophones. Par conséquent, des intervenants interrogés soutiennent qu'il faut intervenir en amont et exprimer, dans la mesure du possible, les besoins des francophones lors de la conceptualisation de ces stratégies, de ces planifications et de ces plans de travail.

Au Manitoba, on estime que 293 des quelque 619 postes de signes bilingues (ÉTP) dans le secteur des soins de longue durée sont pourvus, ce qui représente un taux de 47 %<sup>28</sup>. Afin d'augmenter le nombre de postes occupés par des employés bilingues qualifiés, le ministère de la Santé du Manitoba intègre depuis deux ans la composante francophone dans sa planification annuelle de gestion des ressources humaines. L'élaboration de la planification adoptée cette année a reposé sur une plus vaste consultation des intervenants et de la communauté francophone. La section de la planification des besoins des francophones est plus étoffée comparativement à la version de l'année précédente<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> ÉTP : Équivalent temps plein.

Santé en français Manitoba et OZi. (2023). *Manitoba : Améliorer l'accès aux données sur l'offre de services de santé en français*, à la page 35.

<sup>29</sup> Gouvernement du Manitoba. *Ministère de la Santé, des Aînés et des Soins de longue durée*. <https://www.gov.mb.ca/health/index.fr.html>

#### **4. Identification de la clientèle et des patients francophones**

Afin que l'offre de services en français soit efficace, les patients francophones doivent être identifiés. Il faut demander aux usagers s'ils préfèrent obtenir des services en français, et ce, dès leur admission dans un service ou un établissement de santé. Certes, ces patients peuvent prendre l'initiative de demander de tels services. Cependant, nous observons que certains francophones n'osent pas demander des services en français, même si la possibilité d'obtenir de tels services est connue ou affichée.

Les efforts de sensibilisation sur l'importance de demander des services en français doivent donc se poursuivre auprès de la clientèle francophone. Des intervenants interrogés suggèrent de former des chefs de file afin que ces derniers puissent sensibiliser les communautés à l'importance de demander des services en français.

Afin d'identifier les usagers francophones, des activités en français peuvent être organisées, par exemple avec des patients ou des résidents d'un foyer de soins. Il s'agit d'une façon d'identifier les personnes ayant la capacité de s'exprimer en français, qui souffrent parfois d'une certaine insécurité linguistique, même si le français est leur langue maternelle.

#### **5. Mesures incitatives financières**

L'adoption de mesures incitatives financières dans le secteur de la santé a pour objectif de favoriser le recrutement et la rétention des ressources humaines. La documentation disponible sur les programmes et les mesures incitatives existantes dans le secteur de la santé révèle ce qui suit :

- La plupart des provinces et des territoires ont des programmes assortis de mesures incitatives financières pour le recrutement ou le maintien en poste du personnel;
- La plupart des mesures incitatives financières visent à recruter et/ou à retenir du personnel dans les zones mal desservies, souvent des régions rurales, éloignées ou nordiques;
- Lorsque des primes pluriannuelles sont versées, leurs montants varient de 5 000 \$ à 24 000 \$ par année. Dans le cas de primes uniques, les montants offerts varient de 750 \$ à 90 000 \$, le montant le plus élevé étant destiné aux médecins;

- En ce qui a trait à la plupart des programmes comprenant des mesures incitatives financières, les bénéficiaires doivent en retour s'engager à demeurer en service, et ce, pour une durée de deux à quatre ans dans la plupart des cas<sup>30</sup>.

Il semble y avoir un consensus sur la nécessité et le bien-fondé d'offrir des mesures incitatives financières dans le cadre des stratégies de recrutement de ressources humaines en santé, que ces mesures soient associées à des postes en milieu urbain ou à des postes dans des communautés rurales ou éloignées. Cependant, les montants de ces incitatifs doivent être substantiels pour avoir un effet réel sur le recrutement et la rétention de personnel bilingue. Les mesures incitatives doivent être bien ciblées et accompagnées d'un engagement clair de la part du professionnel qui en est bénéficiaire<sup>31</sup>.

### 5.1 Primes dans le secteur de la santé

On retrouve dans cette section des exemples de mesures incitatives financières visant à favoriser le recrutement et la rétention de ressources humaines dans le secteur de la santé. L'ensemble des mesures incitatives financières sont décrites dans les annexes 4 et 5.

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard – Graduate Registered Nurses - Nursing Recruitment Incentive Program. Ce programme d'encouragement au recrutement du personnel infirmier est une initiative mise en œuvre par cette province pour offrir des possibilités d'emploi intéressantes aux personnes nouvellement diplômées et pour pourvoir les postes vacants d'infirmières autorisées. Le programme offre une mesure incitative financière unique de 8 000 \$. Une prime unique supplémentaire de 5 000 \$ est offerte aux candidats et aux candidates qui acceptent un poste à l'extérieur de Charlottetown<sup>32</sup>.

PÉI Union of Public Sector Employees (UPSÉ) – UPSÉ Health Development and Training Fund. L'objectif de ce programme est d'offrir aux employés de la santé membres de la UPSÉ la possibilité d'améliorer leurs compétences afin qu'ils puissent

---

<sup>30</sup> Lafond, J. (2023). *FLS financial and non-financial incentives* (draft).

<sup>31</sup> Ibid.

<sup>32</sup> Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. *Graduate Registered Nurses - Nursing Recruitment Incentive Program*. <https://www.princeedwardisland.ca/en/service/graduate-registered-nurses-nursing-recruitment-incentive-program>

mieux s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles actuelles et se préparer à saisir de futures occasions d'emploi, le cas échéant. Le fonds verse un maximum de 2 000 \$ par exercice financier à tout employé classe permanent ou temporaire qui soumet une demande. Le fonds verse également un maximum de 800 \$ par année à tout employé occasionnel souhaitant développer ses compétences<sup>33</sup>.

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard – Training PÉI – Healthcare Priorities Pilot Program. Ce programme offre une aide financière aux personnes admissibles pour que celles-ci puissent obtenir un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires et faire la transition vers un emploi durable<sup>34</sup>.

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse – Programme de primes de rétention pour les infirmières. Les infirmières qui auront travaillé à temps plein dans la province au cours de la dernière année toucheront une prime de 10 000 \$. Celles qui s'engagent à travailler en Nouvelle-Écosse jusqu'en 2026 toucheront une prime supplémentaire de 10 000 \$<sup>35</sup>.

Des primes de l'ordre de 5 000 \$ sont également offertes en Nouvelle-Écosse aux infirmières qui reviennent à temps plein dans le système de santé publique, y compris les infirmières voyageuses, celles qui ont pris leur retraite, celles qui travaillent de façon occasionnelle et celles qui travaillent à temps partiel. Le gouvernement offre même une prime de 5 000 \$ aux aides-soignants, aux employés des services de télésanté ainsi qu'aux employés de bureau et au personnel d'entretien qui travaillent dans des hôpitaux ou d'autres établissements de soins<sup>36</sup>.

## 5.2 Primes au bilinguisme

Nos recherches ont révélé que le secteur de la santé au Canada n'offre pratiquement pas de primes au bilinguisme, à quelques rares exceptions près.

---

<sup>33</sup> PÉI Union of Public Sector Employees (UPSÉ). *UPSE Health Development and Training Fund*. <https://www.peiupse.ca/education/fund/>

<sup>34</sup> Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. *Training PEI - Healthcare Priorities Pilot Program*. <https://www.princeedwardisland.ca/en/information/training-pei-healthcare-priorities-pilot-program>

<sup>35</sup> Gouvernement de la Nouvelle-Écosse – Cabinet du Premier ministre, Santé et Bien-être. (2023, 20 mars). *Retention Bonuses, Incentives for Nurses, Healthcare Workers*. <https://news.novascotia.ca/en/2023/03/20/retention-bonuses-incentives-nurses-healthcare-workers>

<sup>36</sup> Ibid.

Gouvernement du Manitoba – Subvention pour poste d’infirmière ou d’infirmier bilingue ou exigeant la maîtrise du français. Cette subvention, qui est offerte au personnel infirmier bilingue depuis avril 2012, est une des mesures financées par l’entremise du Fonds pour le recrutement de personnel infirmier et le maintien des effectifs (FRPIMÉ), dont l’objectif est d’améliorer la prestation des services de santé au Manitoba en cherchant des solutions aux problèmes liés à la disponibilité du personnel infirmier. Créé en 1999, le FRPIMÉ étudie et met en œuvre différentes stratégies pour faciliter le recrutement d’infirmières autorisées. La subvention vise tout particulièrement à encourager les infirmières à travailler dans un établissement bilingue ou francophone reconnu ou à participer à un programme bilingue ou en français reconnu. Les bénéficiaires de cette subvention non renouvelable de 3 000 \$ s’engagent en retour à demeurer en service pour une période minimale de 12 mois dans un poste où le bilinguisme ou la maîtrise du français est un critère d’embauche. Cette subvention est de 2 000 \$ jusqu’à tout récemment<sup>37</sup>. Le gouvernement du Manitoba ne semble pas offrir d’autres primes au bilinguisme dans le secteur de la santé.

Aux Territoires du Nord-Ouest, la loi reconnaît onze langues officielles<sup>38</sup>. Le gouvernement territorial offre une prime au bilinguisme aux fonctionnaires et aux employés du gouvernement, y compris ceux du secteur de la santé, pouvant offrir des services dans les deux langues officielles du Canada. L’offre des services dans les autres langues officielles des Territoires du Nord-Ouest est un atout. Cette prime est financée par le gouvernement fédéral.

Certes, les ministères et les autorités sanitaires n’offrent pratiquement pas de primes au bilinguisme dans le secteur de la santé, que ce soit à l’Île-du-Prince-Édouard ou ailleurs au Canada. Cependant, les fournisseurs de services, dont plusieurs sont des fournisseurs indépendants dans certaines régions du pays, peuvent proposer des primes à leurs employés bilingues.

---

<sup>37</sup> Gouvernement du Manitoba – Métiers de la santé. *Subventions du Fonds pour le recrutement de personnel infirmier et le maintien des effectifs – Subvention pour un poste d’infirmière/infirmier qui exige le bilinguisme ou la maîtrise du français.* <https://healthcareersmanitoba.ca/fr/metiers-de-la-sante/infirmieres/subventions-du-fonds-pour-le-recrutement-de-personnel-infirmier-et-le-maintien-des-effectifs/>

<sup>38</sup> Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest – Éducation, Culture et Formation. *Langues officielles.* <https://www.ece.gov.nt.ca/fr/langues-officielles>

Le Tableau 1 présente un résumé des mesures incitatives financières qui pourraient être mises en œuvre pour recruter et favoriser le maintien en poste de professionnels de la santé qualifiés et bilingues.

**Tableau 1 - Mesures incitatives financières<sup>39</sup>**

Type de mesure incitative	Description
<b>Prime salariale</b>	Une rétribution supplémentaire est versée aux employés bilingues qualifiés occupant des postes désignés bilingues, en plus de leur salaire de base. (Cette rétribution peut être interprétée comme une augmentation de salaire.)
<b>Prime à la signature</b>	Cette mesure à court terme est utilisée pour encourager les personnes bilingues à poser leur candidature à un poste désigné bilingue. Cette prime peut également servir à obtenir un engagement à long terme d'un employé bilingue.
<b>Perfectionnement professionnel</b>	Cette prime annuelle est versée aux employés bilingues qualifiés occupant des postes désignés bilingues pour rembourser leurs dépenses de formation admissibles (p. ex. des ateliers en français, des conférences en français, des frais d'inscription à une formation linguistique, des frais de déplacement).
<b>Programme de bourses d'études et de remboursement des frais de scolarité</b>	Les employés bilingues qualifiés reçoivent une prime ou un remboursement de leurs frais de scolarité lorsqu'ils suivent ou terminent des cours en vue d'obtenir un diplôme. L'employé concerné doit s'engager à revenir en poste une fois ses études terminées.

Bien entendu, les mesures incitatives financières, comme les primes annuelles, sont appréciées. Cependant, les intervenants interrogés ont souligné que l'offre de salaires concurrentiels dans le secteur de la santé l'est davantage.

## 6. Promotion auprès des établissements scolaires

<sup>39</sup> Lafond, J. (2023). *FLS financial and non-financial incentives* (draft).

Les jeunes des écoles secondaires francophones et des programmes d'immersion doivent être informés des diverses possibilités de carrières qu'offre le secteur de la santé.

### **6.1 Activités de promotion**

Il existe différentes professions dans le domaine de la santé. Des présentations sont faites dans les écoles francophones et les programmes d'immersion afin de faire connaître ces professions. Il faut continuer à organiser des foires d'information en milieu scolaire. Le Réseau Santé Alberta (RSA) a développé le programme Carrières en santé qui est disponible pour les enseignants afin d'informer et de susciter l'intérêt des élèves envers les professions médicales<sup>40</sup>.

Il faut de montrer aux élèves qui s'intéressent au secteur de la santé l'importance du français et l'importance d'offrir des services en français pour que les patients aient accès à des soins de qualité.

Afin de faire connaître les professions et les débouchés en santé aux jeunes Franco-Manitobains, des sites Internet ont été créés. Le site La santé, c'est pour moi!<sup>41</sup> traite des diverses possibilités de carrières. Quant au site Guichet-emplois en santé<sup>42</sup>, on y trouve les postes à pourvoir dans les diverses régions de la province.

### **6.2 Maintien des liens**

Des intervenants interrogés ont souligné que plusieurs francophones en milieu minoritaire terminent leur parcours scolaire dans une école de langue anglaise, après avoir fait la quasi-totalité de leurs études en français. Il s'avère donc essentiel de rester en contact avec les jeunes francophones inscrits à un programme de formation postsecondaire en santé, surtout si ces derniers étudient dans un établissement anglophone.

Dans l'objectif de maintenir des liens avec les jeunes francophones et avec les jeunes ayant la capacité de s'exprimer en français, qui sont issus entre autres des

---

<sup>40</sup> <https://reseausantealbertain.ca/etudiants-en-sante/carrieres-en-sante/>

<sup>41</sup> La santé, c'est pour moi! <https://www.macarriereensante.ca>

<sup>42</sup> Guichet-emplois en santé. <https://emploisantejobs.ca/jobs/>

programmes d'immersion, il s'avère nécessaire de collaborer, notamment avec les établissements d'enseignement postsecondaire.

## **7. Collaboration avec les établissements d'enseignement postsecondaire**

Les ministres provinciaux et territoriaux de la Santé courtisent les diplômés des divers établissements d'enseignement au pays. Des activités de recrutement sont menées auprès de ces établissements. Par ailleurs, les intervenants œuvrant au sein des communautés en situation minoritaire nouent des partenariats avec les facultés francophones et anglophones qui offrent des formations dans le domaine de la santé.

### **7.1 Établissements d'enseignement francophones**

Plusieurs initiatives sont mises en œuvre avec les établissements d'enseignement francophones et d'autres peuvent être envisagées. Des établissements offrent des microprogrammes dans le domaine de la santé et il importe d'en informer les élèves des écoles secondaires. Dans certains cas, les élèves peuvent s'inscrire à un programme de formation postsecondaire au cours de leur année scolaire. Il s'agit d'une façon pour faire en sorte que ces élèves poursuivront par la suite leurs études en santé dans un établissement postsecondaire francophone.

Les établissements d'enseignement postsecondaire établis en milieu minoritaire offrent une diversité de programmes dans le domaine de la santé. Cependant, dans certaines provinces ou dans les territoires, ces établissements n'offrent pas une gamme complète de programmes de formation en français, sauf dans les professions les plus courantes, par exemple en soins infirmiers. Toutefois, pour certaines professions, comme l'optométrie ou la médecine, des places sont réservées à l'intention des étudiants francophones provenant de ces provinces et territoires.

A titre d'exemple, le Centre de formation médicale du Nouveau-Brunswick, établi sur le site de l'Université de Moncton<sup>43</sup>, réserve des places à des étudiants francophones provenant de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse. Dans le cadre d'un programme avec le CNFS, l'Université d'Ottawa<sup>44</sup> réserve des places à des étudiants en médecine provenant de l'extérieur de l'Ontario et du Québec. Afin que ces étudiants

---

<sup>43</sup> <https://www.umoncton.ca/medecine/node/1>

<sup>44</sup> Université d'Ottawa. <https://www.uottawa.ca>

puissent faire leur stage clinique dans leur province d'origine et être encouragés à y retourner à la fin de leurs études, les frais de transport leur sont payés, comme en Colombie-Britannique par exemple.

La médecine familiale et la psychiatrie sont les seules spécialités offertes dans le cadre du programme de médecine de l'Université de Moncton. Afin que les étudiants résidents qui sont inscrits dans d'autres spécialités et qui poursuivent leurs études à l'extérieur de la région reviennent dans les Maritimes après avoir terminé leur formation, des liens de proximité sont établis entre ces étudiants et le Réseau de santé Vitalité ainsi qu'avec le Réseau Horizon.

Par ailleurs, le gouvernement du Nouveau-Brunswick propose des postes aux étudiants résidents des programmes de spécialités offerts ailleurs au pays qui retourneront dans la province après leurs études. Cette liste de postes est établie en fonction des besoins. Pour leur part, ces professionnels doivent s'engager à demeurer en poste au Nouveau-Brunswick pour une période de 5 ans.

## 7.2 Établissements d'enseignement anglophones

Il s'avère essentiel d'identifier les étudiants francophones, ou ceux ayant la capacité de s'exprimer en français, qui sont inscrits dans les programmes de formation en santé dans des établissements postsecondaires anglophones. À cet égard, une entente de collaboration a été conclue avec cinq facultés de médecine en Ontario afin d'identifier les étudiants ayant la capacité d'offrir des services en français. Ces étudiants sont ensuite approchés afin de les inciter à exercer leur profession en milieu francophone minoritaire<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> Les principales composantes et étapes de l'initiative :

- Le doyen de la faculté de médecine est informé de l'initiative et de l'importance de l'offre active.
- Un sondage est envoyé aux étudiants afin de dénombrer les francophones et ceux ayant la capacité d'offrir des services en français (auto-identification).
- Les étudiants sont invités par la faculté à assister à des présentations du Réseau des services en français, de professionnels de la santé, de conseils scolaires, de centres de santé et autres partenaires ou fournisseurs susceptibles d'accueillir ces futurs professionnels.
- Une première expérience de placement ou de stage permet aux étudiants de nouer des liens et de se familiariser avec les besoins de la communauté francophone (*Community based learning*).
- Un club réunissant les étudiants francophones ou ayant la capacité d'offrir des services en français est mis sur pied à la faculté. Ce club est coordonné par un employé de l'université.
- L'université reconnaît officiellement le club pour que celui-ci puisse recevoir des fonds.
- Le Réseau appuie le club avec des séances de sensibilisation et des activités en français.

Le programme Franco Doc, en partenariat avec l'Association des facultés de médecine du Canada (AFMC) et de 13 facultés de médecine anglophones, a permis d'identifier les diplômés ayant une connaissance du français et de sensibiliser ces derniers à l'importance de l'offre active de services en français. L'engagement des doyens est essentiel pour la réussite de ce programme<sup>46</sup>. Le programme Franco-Santé, mis en œuvre plus récemment, s'étend à l'ensemble des professions du secteur de la santé, y compris les diplômés en médecine<sup>47</sup>.

L'Université de Saint-Boniface (USB) offre quelques formations dans le domaine de la santé<sup>48</sup>. L'Université du Manitoba, un établissement anglophone, offre la plupart des formations en santé<sup>49</sup>. Afin de connaître les compétences linguistiques en français des étudiants de la Faculté de médecine de l'Université du Manitoba, on demande aux étudiants ayant des compétences en français de s'identifier et de communiquer leurs coordonnées. Ces informations sont très utiles pour identifier les professionnels pouvant offrir des services en français. Des intervenants interrogés soutiennent que des initiatives de ce genre devraient être menées en collaboration avec d'autres facultés anglophones qui forment des professionnels de la santé.

L'Université de l'École de médecine du Nord de l'Ontario (ÉMNO) offre essentiellement de la formation en anglais<sup>50</sup>. Certains cours sont toutefois offerts en français. Les étudiants francophones peuvent rédiger et remettre une partie de leurs travaux en français. Ils sont aussi encouragés à faire leurs stages dans des milieux francophones ou bilingues.

Par ailleurs, l'ÉMNO réserve un certain nombre de places à des étudiants francophones. Les étudiants non francophones qui possèdent des compétences linguistiques en français, qui proviennent notamment des écoles d'immersion, peuvent être admis pour occuper l'une de ces places. Cependant, ils devront

---

- Le Réseau fournit aux étudiants une liste d'établissements de santé prêts à les accueillir, avec les coordonnées des personnes responsables.

- Le Réseau et la faculté collaborent sur une base régulière en matière de placements et de stages.

<sup>46</sup> L'Association des facultés de médecine du Canada. *Éducation : Franco Doc*.

<https://www.afmc.ca/fr/resources-data/education/franco-doc/>

<sup>47</sup> Société Santé en français. *Rejoignez Franco Santé*. <https://www.santefrancais.ca/franco-sante/>

<sup>48</sup> Université de Saint-Boniface. *Santé (programmes d'études)*. <https://ustboniface.ca/sante>

<sup>49</sup> Université du Manitoba. <https://www.umanitoba.ca>

<sup>50</sup> Université de l'École de médecine du Nord de l'Ontario (ÉMNO). <https://www.nosm.ca/fr/>

de montrer leurs compétences linguistiques en français et seront soumis à une évaluation de leurs compétences linguistiques.

Dans des établissements d'enseignement anglophones, les étudiants inscrits en médecine qui sont francophones ou qui ont la capacité d'offrir des services en français sont encadrés par des groupes de médecins praticiens œuvrant en milieu minoritaire. Cette approche devrait être reproduite dans d'autres professions de la santé. Dans certaines facultés de médecine, des clubs d'étudiants francophones ou bilingues ont été mis sur pied.

Nous soutenons que davantage d'ententes devraient être conclues avec les universités et les collèges anglophones, notamment pour que des places soient réservées à des étudiants francophones dans les diverses professions du domaine de la santé.

### **7.3 Programmes de bourses**

Il existe plusieurs programmes de bourses à l'intention des étudiants dans les diverses professions du domaine de la santé. Par exemple, la Fondation d'éducation médicale du Nouveau-Brunswick<sup>51</sup> offre des bourses aux étudiants de la province qui resteront au Nouveau-Brunswick après leurs études. Par ailleurs, 31 bourses totalisant 56 000 \$ ont été versées cette année par le CNFS aux étudiants du Centre de formation médicale du Nouveau-Brunswick de l'Université de Moncton et aux étudiants en médecine de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse au site de Sherbrooke<sup>52</sup>.

Le Réseau Santé en français de la Saskatchewan (RSFS) offre trois bourses de 1 000 \$ (deux bourses universitaires et une bourse collégiale) aux étudiants inscrits dans un programme de la santé en Saskatchewan<sup>53</sup>.

Le CNFS vise à améliorer l'accès aux services de santé en français par la formation postsecondaire. Cet organisme soutient également la recherche en offrant divers

---

<sup>51</sup> Fondation médicale du Nouveau-Brunswick. <https://www.nbmeded.ca>

<sup>52</sup> La Faculté de médecine et des sciences de la santé de l'Université de Sherbrooke offre son programme de doctorat en médecine à Sherbrooke, à Saguenay, en Montérégie et à Moncton. <https://www.usherbrooke.ca/medecine/programmes-detudes/medecine>

<sup>53</sup> Réseau Santé en français de la Saskatchewan (RSFS). <https://rsfs.ca/Étudiants/Bourses/bourses-rsfs-2024-25>

programmes de bourses aux chercheurs francophones<sup>54</sup>. Les étudiantes et étudiants inscrits à un programme de formation en santé cible par le CNFS sont aussi admissibles au Prix national de l'engagement étudiant à l'égard de l'offre active, qui vise à favoriser l'offre active de services de santé en français dans l'ensemble du Canada<sup>55</sup>.

#### **7.4 Programmes de stages**

L'offre de stages dans les établissements de santé en milieu minoritaire est une bonne façon de recruter par la suite des professionnels de la santé ayant la capacité d'offrir des services en français.

Le Réseau TNO Santé est engagé, avec le CNFS et le Collège Nordique<sup>56</sup>, dans un partenariat avec l'Université Laval<sup>57</sup> pour accueillir des stagiaires dans divers domaines de la santé (médecine, orthophonie, audiologie, etc.). Les intervenants interrogés ont mentionné que ces stages donnent l'occasion de faire connaître aux stagiaires la région et ce que la francophonie peut leur offrir. Ces stages sont une occasion de valoriser l'impact de ces professionnels. La pandémie de COVID-19 a toutefois mis en veilleuse cette initiative.

Certains établissements de santé, en Ontario et ailleurs au pays, ont des lits de signes bilingues. Des ententes ont été conclues avec des foyers de soins afin que des étudiants en stage soient assignés à ces lits de signes bilingues. Un emploi peut leur être garanti dans ces milieux de travail à la suite de leurs études.

### **8. Professionnels ayant le français comme langue seconde**

Selon les intervenants interrogés, dans l'ensemble des provinces et des territoires, une bonne proportion de professionnels de la santé semblent être en mesure d'offrir des services en français. Plusieurs d'entre eux ne sont pas de langue maternelle française, mais ont fréquenté les programmes d'immersion dans leur parcours

---

<sup>54</sup> Consortium national de formation en santé (CNFS). *Chercheurs et chercheuses : Possibilités de financement – Projets soutenus – Offre active*. <https://cnfs.net/chercheurs/#possibilite-financement>

<sup>55</sup> Consortium national de formation en santé (CNFS). *Étudiantes et étudiants – Prix national de l'engagement étudiant à l'égard de l'offre active*. <https://cnfs.net/etudiantes/#prix-cnfs>

<sup>56</sup> Collège Nordique. <https://www.cnordique.ca>

<sup>57</sup> Université Laval. <https://www.ulaval.ca>

scolaire. Le fait de permettre à ces personnes de suivre une formation sur l'offre active et de participer à des activités pour contrer leur insécurité linguistique sont des bonnes pratiques pour élargir l'offre des services en français.

### 8.1 Offre active

L'offre active est l'action d'offrir, dès le premier contact et de façon proactive, des services dans la langue de choix du patient. L'invitation doit précéder la demande de services et doit être faite de façon proactive, avec confiance et conviction. Plus concrètement, il s'agit de permettre au prestataire de s'exprimer et d'être servi dans la langue avec laquelle il se sent plus à l'aise. L'offre active permet non seulement aux patients de communiquer plus facilement et d'être compris, mais aussi aux professionnels de prodiguer des soins de qualité, sécuritaires, éthiques et équitables<sup>58</sup>.

Les formations sur l'offre active sont offertes en ligne ou en personne. La formation de base est d'une durée de trois heures. Cette formation peut également s'étalonner sur cinq heures. La formation a été adaptée à divers domaines de la santé (soins primaires, soins de longue durée, santé mentale, pharmacologie, entre autres).

En plus de bénéficier gratuitement de la formation, les apprenants peuvent être rémunérés pour les heures de formation. Les employés peuvent suivre les modules d'apprentissage sur leurs heures de travail. Ils peuvent également les suivre à domicile<sup>59</sup>. L'engagement des gestionnaires intermédiaires est essentiel à l'offre de cette formation aux diverses équipes qui œuvrent sur le terrain.

L'Île-du-Prince-Édouard est divisée en trois régions sanitaires pour les soins à domicile. On estime qu'environ 70 % du personnel de soins à domicile dans une de ces régions a suivi la formation sur l'offre active. Le partenariat avec le Réseau du

---

<sup>58</sup> Consortium national de formation en santé (2020). *L'offre active de services en français en contexte de supervision. L'Art de superviser des stagiaires – formation avancée*, à la page 3.

<https://cnfs.ca/media/attachments/2020/05/07/oa-final-2020.pdf>

Offre active (fiche). <https://offreactive.com/comprendre/comprendre-repertoire-des-themes/download/36/226/16?method=view>

<sup>59</sup> Ces formations visent à sensibiliser les participants à la valeur de l'offre active des services de santé en français, à leur faire prendre conscience du rôle important qu'ils peuvent jouer pour assurer une amélioration durable de l'offre active et à promouvoir la sécurité et la qualité des soins centrés sur la personne. <https://reseaudumieuxetre.ca/outils-et-ressources/formation-en-ligne-sur-loffre-active-des-services-de-sante-en-francais/>

mieux-être francophone du Nord de l'Ontario (RMÉFNO)<sup>60</sup> a été essentiel à la réussite de cette initiative à l'Île-du-Prince-Édouard. Le projet a été adapté à la réalité insulaire.

Dans certaines facultés de médecine en Ontario, une formation en offre active est offerte aux étudiants. Elle est redonnée à nouveau aux étudiants lorsqu'ils font leur résidence.

L'ensemble des employés du Réseau de santé Horizon au Nouveau-Brunswick doivent suivre une formation sur l'offre active. Il s'agit d'une courte formation en ligne que les employés sont tenus de suivre en principe une seule fois. Cependant, les gestionnaires doivent suivre quatre modules de formation. Dans le cadre de cette formation, chaque gestionnaire de termine les lacunes de son équipe sur le plan des compétences linguistiques. Un plan d'action est adopté, le cas échéant.

La formation en offre active doit être offerte aux professionnels de la santé, mais aussi au personnel de soutien. Les responsables de la préparation et de la distribution des repas ainsi que les responsables du ménage sont quotidiennement en contact avec les patients. Certains employés parlent le français et ils doivent être sensibilisés à l'importance d'offrir des services en français, même si certains ressentent une insécurité linguistique.

Des intervenants interrogés suggèrent d'imposer une formation en offre active à tous les employés œuvrant dans le secteur de la santé afin de sensibiliser ces derniers à l'importance de l'offre active pour la qualité des soins. Ces formations doivent être obligatoires non seulement pour les nouveaux professionnels, mais aussi pour ceux œuvrant de ja dans le système de santé. Afin de renouveler leur certification, les professionnels devraient refaire la formation sur l'offre active tous les deux ans. Le fait d'offrir des formations en offre active de manière régulière permet également d'identifier les professionnels ayant la capacité d'offrir des services en français. Enfin, des intervenants interrogés encouragent les professionnels de la santé à faire évaluer leurs compétences linguistiques en français.

---

<sup>60</sup> Le Réseau du mieux-être francophone du Nord de l'Ontario. *Les services de santé en français : qualité, sécurité et équité*. <https://reseaudumieuxetre.ca>

## 8.2 Insécurité linguistique

Des professionnels de la santé de même que des patients provenant d'un milieu francophone en situation minoritaire souffrent d'insécurité linguistique. Des formations en offre active traitent de cet enjeu. Des mesures visant la sensibilisation à l'insécurité linguistique et à l'apprentissage de la langue française doivent donc être mises en œuvre auprès de ces deux clientèles.

Les professionnels ayant la capacité d'offrir des services en français doivent être identifiés et des initiatives doivent être mises en œuvre pour donner à ces personnes l'occasion d'améliorer leurs compétences linguistiques en français. À titre d'exemple, les Cafés de Paris sont des espaces informels où les employés exercent leur français. Le formateur se rend sur le lieu de travail du professionnel à l'heure qui convient à ce dernier. Ces Cafés de Paris, qui contribuent à lutter contre l'insécurité linguistique, ont vu le jour à l'Hôpital de Saint-Jean, au Nouveau-Brunswick<sup>61</sup>.

Par ailleurs, des intervenants interrogés suggèrent de mettre sur pied une « communauté francophone » au sein de chaque établissement de santé. Les employés formant cette communauté pourraient se rencontrer lors de diners-causeries, par exemple. Une telle initiative pourrait inciter d'autres professionnels qui parlent le français à s'exprimer dans cette langue.

Des intervenants interrogés soutiennent que des occasions d'apprentissage de la langue française doivent être proposées non seulement aux professionnels anglophones ayant une connaissance du français, mais aussi à certains professionnels francophones formés en anglais.

Au Manitoba, une campagne a été lancée dans le but de lutter contre l'insécurité linguistique. Cette campagne, menée en continu, s'adresse non seulement aux anglophones issus des programmes d'immersion qui sont capables de parler le français, mais aussi aux professionnels francophones qui ont besoin de mieux

---

<sup>61</sup> Société Santé en français. *Cafés de Paris*. <https://www.santefrancais.ca/projet-ssf/cafes-paris/#:~:text=Le%20Caf%C3%A9%20de%20Paris%20est,dans%20les%20deux%20langues%20officielles>.

connaître la terminologie médicale en français. Un guichet unique donne accès à un ensemble d'information<sup>62</sup>.

## 9. Ordres professionnels

Des intervenants interrogés considèrent qu'il faut continuer à sensibiliser les ordres professionnels, à l'échelle nationale, provinciale et territoriale, à l'importance d'offrir des services en français pour garantir la qualité des soins et la sécurité du patient.

À titre d'initiative, on retrouve sur le site du College of Physicians and Surgeons of Alberta (CPSA) la liste des professionnels de l'organisme et les langues parlées par ces derniers<sup>63</sup>. Des intervenants soutiennent que l'ensemble des ordres professionnels devraient préciser les langues parlées par leurs professionnels membres et donner les coordonnées complètes de ces derniers.

## 10. Recrutement à l'international

Les ministres provinciaux et territoriaux de la Santé et les fournisseurs de services se tournent de plus en plus vers le recrutement à l'international pour pourvoir les postes vacants. Cependant, des enjeux d'ordre professionnel, linguistique et culturel doivent être pris en compte.

Les professionnels francophones de la santé en provenance de l'international doivent être informés des exigences des ordres professionnels relatives à la reconnaissance de leurs diplômes et de leurs compétences. Il serait judicieux que ces professionnels soient informés de ces exigences avant leur arrivée au Canada pour éviter qu'ils ne se heurtent à des obstacles pratiquement insurmontables avant d'être en mesure d'exercer leur profession en sol canadien. En somme, les professionnels provenant de

---

<sup>62</sup> Health Providers – Shared Health – Soins communs. *Make a difference en français*. <https://na01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fhealthproviders.sharedhealthmb.ca%2Fdifference-en-francais%2F&data=05%7C02%7C%7C14f230b1994d413fc4d908dc2bea1816%7C84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaaa%7C1%7C0%7C638433531983460698%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzliLCJBTiI6Ikk1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=wVRr2fpyjvFq4XahD8yhyDg2mJMwOs%2F2xflkJM8o0LM%3D&reserved=0>

Le Collège Nordique, un établissement des Territoires du Nord-Ouest, offre de la formation en français adaptée à la nordicité. L'établissement offre également de la formation en français sur la terminologie médicale. <https://www.cnordique.ca>

<sup>63</sup> College of Physicians and Surgeons of Alberta. <https://cpsa.ca>

l'étranger doivent s'informer des procédures à suivre et des démarches à faire sur le plan professionnel avant d'immigrer. Certains intervenants suggèrent d'élaborer un guide à l'intention des nouveaux arrivants pour appuyer ces derniers dans leur cheminement d'intégration à la communauté et au marché du travail, notamment sur le plan de la reconnaissance des acquis et des équivalences. Certains intervenants suggèrent même de leur faire passer les examens exigés par les ordres professionnels, le cas échéant, avant de venir au Canada.

Des faibles compétences linguistiques en anglais sont également un défi pour des professionnels francophones en provenance de l'étranger. Même si ces personnes exerceront leur profession en milieu francophone minoritaire, elles seront appelées à travailler en anglais et notamment à rédiger des rapports en anglais. Dans bien des cas, ces personnes doivent réussir des examens en anglais dans leur domaine professionnel pour pouvoir exercer leur profession. Des intervenants interrogés suggèrent que pour surmonter ces défis, ces professionnels provenant de l'étranger pourraient travailler dans un cabinet ou une clinique durant une certaine période, sous la supervision d'un autre professionnel. Ils pourraient alors développer leurs compétences linguistiques en anglais avant de passer les examens linguistiques demandés.

D'autre part, l'expérience a démontré que la prestation de services par les nouveaux arrivants soulève des enjeux d'ordre culturel. Dans une certaine mesure, ces immigrants doivent être accompagnés et encadrés par les organismes œuvrant auprès des nouveaux arrivants. Par ailleurs, le patient doit démontrer une certaine ouverture et s'adapter.

Des intervenants interrogés ont indiqué que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est une réalité non seulement au Canada, mais ailleurs dans le monde. Nos démarches de recrutement dans des pays étrangers créent un manque de personnel qualifié dans ces pays. Par conséquent, les démarches de recrutement menées à l'étranger ne sont qu'une solution parmi tant d'autres pour remédier à la pénurie de professionnels en mesure d'offrir des services en français. De plus, la reconnaissance des diplômes et des compétences est un enjeu, comme nous l'avons mentionné, qui peut miner sérieusement les efforts de recrutement à l'international.

## **11. Organisation du travail**

L'engagement des gestionnaires, l'identification des ressources humaines bilingues, le continuum des soins en français, la reconnaissance et la valorisation du personnel

bilingue ainsi que les conventions collectives sont des composantes à prendre en compte dans l'organisation du travail visant à favoriser l'offre de services en français.

### **11.1 Engagement des gestionnaires**

Dans le but de développer une culture organisationnelle favorable à l'offre de services en français, les intervenants interrogés ont souligné l'importance de nommer des francophones à des postes clés au sein des ministères provinciaux et territoriaux de la Santé. Par ailleurs, au sein des établissements, l'engagement de la haute direction, des gestionnaires et des professionnels en général est nécessaire afin d'améliorer les services en français et de favoriser plus largement l'offre active de services en français. Des intervenants ont mentionné que la résistance provient surtout des gestionnaires de niveau intermédiaire (*middle management*), et non pas nécessairement des cadres supérieurs.

Une relation de confiance doit s'établir entre les gestionnaires ou les responsables des initiatives favorisant le bilinguisme et les professionnels de la santé chargés d'offrir les services. Il s'agit d'un élément essentiel pour susciter l'engagement de ces derniers à l'égard de l'offre active de services en français.

### **11.2 Identification du personnel bilingue**

Dans le but d'optimiser l'offre de services en français dans le domaine de la santé, il s'avère nécessaire d'identifier les professionnels et les employés ayant la capacité d'offrir des services en français.

On retrouve en milieu minoritaire des répertoires en ligne de professionnels ayant la capacité d'offrir des services en français. À titre d'exemples, on retrouve un tel répertoire sur le site du Réseau Santé en français de Terre-Neuve-et-Labrador<sup>64</sup>, sur le site du Réseau TNO Santé<sup>65</sup> et sur le site du Réseau Santé Colombie-Britannique<sup>66</sup>. Cependant, ces répertoires ne semblent pas contenir le nom des professionnels et des employés de soutien qui travaillent, par exemple, dans les centres hospitaliers ou les maisons de retraite.

---

<sup>64</sup> Réseau Santé en français de Terre-Neuve-et-Labrador.

<https://www.francotnl.ca/fr/services/sante/repertoire-des-professionnels-de-sante-francophones/>

<sup>65</sup> Réseau TNO santé. <https://www.reseautosante.com/repertoire-professionnels-en-sante>

<sup>66</sup> Réseau Santé Colombie-Britannique. <https://resosante.ca/repertoire/>

Au Manitoba, l'outil de collecte de données dans le cadre du projet OZi a permis de dresser un état des lieux des ressources humaines bilingues du secteur de la santé dans cette province. Comme mentionné précédemment, ce projet a permis de savoir que seulement 47 % des quelque 619 postes de signés bilingues (ÉTP) dans le secteur des soins de longue durée au Manitoba sont pourvus<sup>67</sup>.

Au Nouveau-Brunswick, le profil linguistique de chaque employé du Réseau de santé Horizon est répertorié. Dès son embauche, l'employé doit indiquer lui-même ses compétences linguistiques. Ces données permettent de dresser rapidement un état de la situation dans l'ensemble du réseau. Cependant, une personne qui soumet sa candidature à un poste exigeant des compétences linguistiques dans les deux langues officielles sera soumise à une évaluation.

Des efforts devront se poursuivre pour identifier plus précisément le nombre de professionnels ayant la capacité d'offrir des services en français dans les divers domaines de la santé. Ces données s'avèrent nécessaires afin d'optimiser l'offre de services en français.

### **11.3 Continuum des soins en français**

Des intervenants interrogés soutiennent qu'il faut aider les utilisateurs à mieux explorer les services en français au sein du système de santé (politiques, processus, procédures, affichages et formulaires adaptés) et qu'il faut améliorer la coordination de ces services, puisque celle-ci s'avère nécessaire pour assurer un continuum des soins en français.

Il faut prévoir, par exemple, de doter les établissements d'un service d'accueil bilingue, qui orientera le patient vers un médecin ou une infirmière bilingue. Ces derniers pourront par la suite diriger ce patient vers un spécialiste ayant la capacité d'offrir des services en français, le cas échéant.

Par ailleurs, des établissements de santé offrent un service d'interprétation dans les principales langues parlées dans le monde par l'entremise d'un service en ligne. Ce

---

<sup>67</sup> Santé en français Manitoba et OZi. (2023). *Manitoba : Améliorer l'accès aux données sur l'offre de services de santé en français*, à la page 35.

service d'interprétation semble très efficace. Dans une certaine mesure, ce système peut pallier les lacunes d'un manque de services en français à certaines étapes du continuum des soins de santé.

#### **11.4 Reconnaissance et valorisation du personnel bilingue**

Des intervenants soutiennent que pour un professionnel, la capacité d'offrir des services dans les deux langues officielles est une expertise qu'il faut reconnaître et valoriser<sup>68</sup>. Cependant, certains professionnels ayant la capacité d'offrir des services en français ne veulent pas afficher leur bilinguisme en raison du travail supplémentaire que cela occasionne.

Un professionnel ayant la capacité d'offrir des services en français est souvent interpellé par les divers services d'un centre hospitalier ou de tout autre établissement de santé. Ce professionnel est vite de bord et il préfère souvent de ne plus être identifié comme un employé bilingue.

Des intervenants interrogés suggèrent qu'une politique ou une simple directive puisse être adoptée afin de garantir à chaque employé bilingue d'être uniquement rattaché à un service au sein de l'établissement, afin que celui-ci ne soit pas dans l'obligation d'offrir ses services ailleurs.

Neanmoins, dans le but d'atteindre pleinement les objectifs de recrutement et de rétention et afin de traiter équitablement les employés bilingues et d'apprécier ces derniers à leur juste valeur, une approche holistique doit être adoptée. Cette approche doit inclure des mesures incitatives financières et non financières.

Nous avons traité de mesures incitatives financières dans la section 5 du présent rapport. Quant aux mesures incitatives non financières, elles peuvent être classées en six grandes catégories :

- Qualité et environnement de travail;
- Flexibilité dans l'organisation du travail;
- Mesures favorables à l'évolution de la carrière;

---

<sup>68</sup> À titre d'exemple, la campagne Étoiles Santé, menée par le Réseau Santé en français Î.-P.-É., valorise et fait connaître les professionnels de la santé offrant des services de santé en français. <https://santeipe.ca/etoile-sante/>

- Disponibilité des services;
- Reconnaissance et valorisation (recompenses intrinsèques);
- Appartenance à une équipe procurant un sentiment d'intégration<sup>69</sup>.

Concrètement, des mesures incitatives non financières peuvent se traduire par l'offre de congés supplémentaires, la possibilité de travailler selon un horaire flexible ainsi que la permission d'effectuer des heures de travail à distance quand les fonctions du professionnel concerne le permettent.

 n effet, des congés supplémentaires peuvent être accordés aux employés bilingues qualifiés afin de tenir compte de la charge de travail supplémentaire liée à leur travail dans les deux langues. Pour les employés bilingues qualifiés, l'option de modifier leur horaire de travail en fonction de leurs besoins ou de leurs préférences personnelles peut être une mesure incitative. Quant au travail à distance, les employés peuvent choisir le moment ou ils font du te le travail et le moment ou ils se pre sentent au bureau ou à l'établissement de sante .

Certes, les gestionnaires devront composer avec cette nouvelle réalité et s'adapter aux heures de vacances supplémentaires, aux changements d'horaires ainsi qu'au travail à distance de leurs employés concernés, le cas  che ant<sup>70</sup>.

### 11.5 Conventions collectives

Au Manitoba, une étude mene  e en 2021 par Prairie Research Associates (PRA) auprès d'intervenants francophones du secteur de la sante dans cette province a révélée que l'incidence des mesures incitatives pour favoriser le recrutement du personnel bilingue est fortement limitée par les conventions collectives. L'anciennete est la priorite sous-jacente à l'emploi et la maîtrise du français n'est pas un facteur favorisant, par exemple, une meilleure rémunération, que ce soit sous forme de salaire ou d'une prime quelconque<sup>71</sup>.

Nous soutenons que les conventions collectives doivent prendre en compte la question des services en français. Il s'agit d'un défi complexe en raison notamment de la question de l'anciennete, comme nous l'avons mentionne pre cedemment. Offrir un

---

<sup>69</sup> Lafond, J. (2023). *FLS financial and non-financial incentives* (draft).

<sup>70</sup> Ibid.

<sup>71</sup> Ibid.

horaire de travail favorable aux employé s bilingues pourrait heurter les employé s unilingues ayant davantage d'anciennete .

Des griefs ont me me e te de pose s dans certains milieux de travail par des employé s unilingues anglophones, parce que leur candidature n'avait pas e te retenue pour des postes de signe s bilingues. Ces derniers ont invoque leur anciennete . Dans certains cas, le poste leur a e te accorde , a condition que ces derniers s'engagent a apprendre le français ou a ame liorer leurs compe tences linguistiques dans cette langue a l'inte rieur d'une certaine pe riode.

Des intervenants interro ge s soutiennent qu'il s'ave re essentiel d'intervenir, si possible, dans les processus de ne gociation entre le gouvernement et les repre sentants syndicaux des diverses professions du domaine de la sante et de formuler des recommandations a l'intention des deux parties. L'insertion, dans les ententes collectives, de dispositions relatives aux services en français, avec des mesures incitatives financieres et non financieres, faciliterait l'offre de ces services.

La contribution des cabinets d'avocats a l'interpre tation des conventions collectives s'ave re utile. Les avocats permettent d'appre cier la porte e juridique de la loi et de mieux saisir les obligations des parties prenantes en matie re de services en français. L'interpre tation et la porte e juridique des diffe rentes lois en vigueur dans diverses re gions au pays sont susceptibles de contribuer a la re flexion et d'avoir des incidences sur les conventions collectives.

Én somme, des intervenants soutiennent que les conventions collectives sont la pierre angulaire pour faire avancer la question des services en français dans le domaine de la sante .

## **12. Rôle des partenaires et de la communauté**

L'engagement d'une diversite de partenaires est essentiel a une offre e largie de services en français. De plus, il faut rendre les communaute s attrayantes pour les professionnels de la sante bilingues et leur famille, surtout les communaute s rurales et e loigne es.

### **12.1 Engagement de l'ensemble des partenaires**

L'e largissement de l'offre de services en français dans le domaine de la sante ne cesse te l'engagement des partenaires francophones, mais egalement d'autres partenaires.

Dans bien des cas, les professionnels, les fournisseurs, les établissements et les chefs de file communautaires, entre autres, doivent être mis à contribution.

Les besoins des communautés doivent être cernés et les données à ce sujet doivent être colligées dans des bases de données et communiquées aux partenaires. Les bonnes pratiques doivent être valorisées et partagées avec les partenaires. En somme, les partenaires doivent travailler en symbiose afin d'atteindre les objectifs et d'optimiser les résultats.

Une stratégie de recrutement et de rétention pour la communauté doit être adoptée. Il faut faire un état des lieux et mettre à contribution tous les partenaires dans leurs champs d'expertise respectifs.

A titre d'exemple, le projet visant la création d'un premier centre de santé communautaire francophone est en développement à Vancouver. Le ministre provincial de la Santé, également responsable de la francophonie, appuie ce projet. Le recrutement de trois médecins et de quatre infirmiers francophones nécessaires au fonctionnement de la clinique est un défi. Le Réseau Santé Colombie-Britannique, la Fédération des francophones de la Colombie-Britannique (FFCB)<sup>72</sup>, Vancouver Primary Care Networks (PCNs)<sup>73</sup> et Vancouver Coastal Health<sup>74</sup> font partie des partenaires impliqués dans le projet.

## 12.2 Communautés francophones accueillantes

Les communautés ont un rôle à jouer au niveau de l'accueil des professionnels de la santé et de leur famille, le cas échéant. Des activités de type « petite section » doivent être menées. La création d'un fonds pour financer des activités d'accueil, l'adoption de mesures incitatives dans le domaine du logement par les municipalités concernées, la visite des entreprises du milieu pour permettre aux conjointes et aux conjoints d'explorer les possibilités d'emploi, une tournée des écoles et des services de garde, des rencontres avec les organismes communautaires et la tenue d'activités en plein air sont des exemples d'initiatives favorisant l'accueil et la rétention des

---

<sup>72</sup> Fédération des francophones de la Colombie-Britannique. <https://www.ffcb.ca>

<sup>73</sup> Vancouver Division of Family Practice. *Vancouver Primary Care Networks (PCNs)*. <https://vancouverdivision.com/pcn-vancouver/>

<sup>74</sup> Vancouver Coastal Health. <https://www.vch.ca/en>

professionnels. Cependant, les différences initiales doivent être coordonnées et un plan d'action doit être adopté.

L'initiative des communautés francophones accueillantes vise à tisser des liens entre les personnes immigrantes et la communauté où elles choisissent de s'établir. Ces communautés favorisent l'intégration de toute la famille et de chacune des personnes nouvellement arrivées. Les communautés francophones accueillantes font preuve d'originalité dans leurs approches<sup>75</sup>.

Il faut favoriser l'accueil, au sein de la communauté, non seulement des professionnels de la santé, mais aussi des étudiants en stage, en espérant que ces derniers viendront par la suite exercer leur profession. À titre d'exemple, on organise au Nunavut, et ailleurs en milieu francophone minoritaire, des activités d'accueil pour ces étudiants (visite de la ville, activités plein air, etc.)

En plus de l'initiative des communautés francophones accueillantes financée par le gouvernement du Canada, il existe d'autres programmes de financement pour appuyer les efforts des communautés en matière de recrutement et d'intégration des professionnels de la santé. À titre d'exemple, le Fonds communautaire de l'Office du recrutement des professionnels de la santé (ORPS) du gouvernement de la Nouvelle-Écosse fournit des fonds pour aider les communautés à recruter, à accueillir et à fidéliser des professionnels de la santé<sup>76</sup>.

### **13. Collecte de données : incidence des actions et nouveaux modèles**

Des intervenants interrogés sont d'avis que les actions et les initiatives menées pour améliorer les services en français auront des répercussions à long terme. Les cibles à atteindre et les résultats recherchés seront davantage perceptibles dans quelques années.

---

<sup>75</sup> L'immigration francophone au Canada. *Communautés francophones accueillantes*. <https://www.immigrationfrancophone.ca/immigrer-en-francais/vivre-en-francais/communautes-francophones-accueillantes/>

<sup>76</sup> Le volet des Projets déterminés par la collectivité accorde un financement pouvant aller jusqu'à 75 000 \$ pour les dépenses admissibles de chaque projet d'un organisme. Pour sa part, le volet des Aides à la préparation des collectivités accorde un financement maximum de 25 000 \$. Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. *Demandez des fonds pour recruter et fidéliser des professionnels de la santé – Fonds communautaire de l'ORPS*. <https://beta.novascotia.ca/fr/demandez-des-fonds-pour-recruter-et-fideliser-des-professionnels-de-la-sante-fonds-communautaire-de-lorps>.

Par ailleurs, il est nécessaire de recueillir et d'analyser des données afin de planifier à long terme les besoins en ressources humaines bilingues. Des données sur les groupes vulnérables (par exemple les personnes âgées, les patients aux prises avec des problèmes de santé mentale) au sein de la population francophone sont requises. Ces données s'avèrent nécessaires, notamment pour les établissements d'enseignement afin de mieux planifier leur offre de programmes de formation dans le secteur de la santé.

Au Manitoba, une initiative a été lancée afin de développer un modèle de soins cliniques propres aux besoins des patients francophones, qui comporte une collecte et une analyse de données. Les données s'avèrent nécessaires pour développer de nouveaux modèles d'intervention.

## **Conclusion**

Malgré les avancées notables réalisées au cours des dernières années sur le plan juridique et organisationnel, nous constatons qu'il reste beaucoup de chemin à parcourir avant que les francophones en milieu minoritaire puissent bénéficier pleinement de services en français dans le secteur de la santé. Des ressources supplémentaires devront être mobilisées et les efforts de déploiement devront se poursuivre.

Certes, les intervenants à l'Île-du-Prince-Édouard doivent poursuivre leurs démarches pour recruter du personnel ailleurs au pays ou à l'international afin de pourvoir les divers postes vacants dans le secteur de la santé. Cependant, la pénurie de main-d'œuvre est généralisée. Par conséquent, nous croyons qu'il faut miser prioritairement sur les compétences linguistiques des professionnels œuvrant déjà dans le système de santé et des futurs diplômés des établissements d'enseignement.

Plusieurs professionnels et employés de soutien sont capables de s'exprimer en français. En somme, il faut identifier ces personnes, les conscientiser, les accompagner, les valoriser et les apprécier à leur juste valeur.

## Sources de références

### Bibliographie

Barnighausen, T., & Bloom, D. É. (2009). Financial Incentives for Return of Service in Underserved Areas: A Systematic Review. *BMC Health Services Research*, 9, 86-86. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-9-86>

Conseil canadien des normes. (2018). *La santé par les personnes. Accès aux services de santé et aux services sociaux dans les langues officielles.*

Conseil international des infirmières, Fédération internationale des hôpitaux, Fédération internationale pharmaceutique, Confédération mondiale de la physiothérapie, Fédération dentaire mondiale, Association médicale mondiale, Alliance mondiale pour les personnels de santé. (2008). *Directives : Mesures incitatives pour les professionnels de la santé.*

Consortium national de formation en santé. (2020). *L'offre active de services en français en contexte de supervision. L'Art de superviser des stagiaires – formation avancée.* <https://cnfs.ca/media/attachments/2020/05/07/oa-final-2020.pdf>

Émploi et Développement social Canada. (2017, 2 juillet). *Exonération de remboursement du prêt d'études pour les médecins de famille et le personnel infirmier — Admissibilité.* <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/education/aide-etudiants/bourses-prets/rembourser/aide-remboursement/medicins-infirmier/admissibilite.html>

*French Language Services Act* of Prince Édward Island. <https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/F-15-2-French%20Language%20Services%20Act.pdf>

Gouvernement de la Saskatchewan. (s. d.). *Final Clinical Placement Bursary.* <https://www.saskatchewan.ca/residents/education-and-learning/scholarships-bursaries-grants/grants-and-bursaries/final-clinical-placement-bursary>

Gouvernement de la Saskatchewan. (2020). *Lignes directrices pour la mise en œuvre de la Politique de services en langue française.* <https://publications.saskatchewan.ca/#/products/107391>

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. *Loi sur les services en français*. Chapitre F-15.2.

Gouvernement de l'Ontario, Ministère de la Santé et des Soins de longue durée. (s. d.-a). *Initiative de recrutement et de maintien en poste pour le Nord et les régions rurales*. <https://www.health.gov.on.ca/fr/pro/programs/northernhealth/nrrr.aspx>

Gouvernement de l'Ontario, Ministère de la Santé et des Soins de longue durée. (s. d.-b). *Lignes directrices du Programme de subventions d'encouragement aux professionnels de la réadaptation*. <https://www.health.gov.on.ca/fr/pro/programs/northernhealth/rehabilitation.aspx>

Gouvernement de l'Ontario, Ministère de la Santé et des Soins de longue durée. (s. d.-c). *Lignes directrices du Programme d'extension des services médicaux pour les généralistes et les médecins de famille*. [https://www.health.gov.on.ca/fr/pro/programs/northernhealth/general\\_outreach.aspx](https://www.health.gov.on.ca/fr/pro/programs/northernhealth/general_outreach.aspx)

Gouvernement de l'Ontario, Ministère de la Santé et des Soins de longue durée. (s. d.-d). *Lignes directrices pour présenter une demande dans le cadre du Programme de remboursement des frais de scolarité des infirmières*. <https://www.health.gov.on.ca/fr/pro/programs/northernhealth/nursetuition.aspx>

Gouvernement du Manitoba. (2013). *Subvention pour poste d'infirmière ou d'infirmier bilingue ou exigeant la maîtrise du français*.

Gouvernement du Manitoba, Santé, Âges et Vie active. (s. d.-a). *Fonds pour le recrutement de personnel infirmier et le maintien des effectifs*.

Gouvernement du Manitoba, Santé, Âges et Vie active. (s. d.-b). *Subvention pour poste d'infirmière ou d'infirmier bilingue ou exigeant la maîtrise du français*.

Gouvernement du Manitoba, Santé, Âges et Vie active. (2018). *Plan stratégique pluriannuel sur les services en français (2018-2023)*. [https://www.gov.mb.ca/health/documents/fls\\_plan.fr.pdf](https://www.gov.mb.ca/health/documents/fls_plan.fr.pdf)

Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2020). *Incitatifs de recrutement pour les nouveaux médecins et les médecins résidents : Lignes directrices du programme 2020-2021*.

Gouvernement du Québec. (s. d.-a). *Programme de bourse d'études – Étudiant(e) au programme d'infirmière praticienne spécialisée*.  
<https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2020/20-919-03W.pdf>

Gouvernement du Québec. (s. d.-b). *Programme de bourses d'études du ministère de la Santé et des Services sociaux*. <http://avenirensante.gouv.qc.ca/bourses-d-etudes/bourses-pour-certains-emplois-en-region>

Gouvernement du Yukon. *Cadre stratégique sur les services en français 2023-2025*.  
<https://yukon.ca/fr/cadre-strategique-sur-les-services-en-francais-2023-2025>

Government of Newfoundland and Labrador, Health and Community Services. (s. d.). *Bursaries/Incentives*. <https://www.gov.nl.ca/hcs/grantsfunding/bursaries/>

Government of Prince Édward Island. (2019, January 1). *Financial Incentives for Physicians*. <https://www.princeedwardisland.ca/en/information/health-and-wellness/financial-incentives-physicians>

Government of Prince Édward Island. (2019, January 10). *Experienced Registered Nurses—Nursing Recruitment Incentive Program*.

Government of Prince Édward Island. (2019, January 22). *Graduate Nurse Practitioners—Nursing Recruitment Incentive Program*.  
<https://www.princeedwardisland.ca/en/information/health-and-wellness/graduate-nurse-practitioners-nursing-recruitment-incentive-program>

Government of Prince Édward Island. (2020a). *Graduate Registered Nurses—Nursing Recruitment Incentive Program*.  
<https://www.princeedwardisland.ca/en/service/graduate-registered-nurses-nursing-recruitment-incentive-program>

Government of Prince Édward Island. (2020, September 8-b). *Experienced Nurse Practitioners—Nursing Recruitment Incentive Program*.  
<https://www.princeedwardisland.ca/en/information/health-and-wellness/experienced-nurse-practitioners-nursing-recruitment-incentive>

Government of Prince Édward Island. (2021). *Health Services Act*.  
[https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/h-01-6-health\\_services\\_act.pdf](https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/h-01-6-health_services_act.pdf)

Grobler, L., Mabunda, S., & Marais, B.J. (2015). Interventions for increasing the proportion of health professionals practising in rural and other underserved areas. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, Issue 6. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD005314.pub3>

Health Careers in Saskatchewan. (s. d.). *Incentives*.

Horizon Health Network. *Policy & Procedure Manual: Official Languages*

Lafond, J. (2023). *FLS financial and non-financial incentives* (draft).

Lavis, J., Wilson, M., Grimshaw, J. & Hurley, J. (2016). *Evidence Brief: Using Financial Incentives to Achieve Health-System Goals in Ontario*. McMaster Health Forum. [https://books.scholarsportal.info/en/read?id=/ebooks/ebooks0/gibson\\_cppc-chrc/2016-04-25/1/10049173](https://books.scholarsportal.info/en/read?id=/ebooks/ebooks0/gibson_cppc-chrc/2016-04-25/1/10049173)

*Loi reconnaissant l'égalité des deux communautés linguistiques officielles au Nouveau-Brunswick*, LRN-B 2011, c 198. <https://www.canlii.org/fr/nb/legis/lois/lrn-b-2011-c-198/derniere/lrn-b-2011-c-198.html>

*Loi sur l'appui à l'épanouissement de la francophonie manitobaine*, CPLM c F157. <https://www.canlii.org/fr/mb/legis/lois/cplm-c-f157/derniere/cplm-c-f157.html>

*Loi sur les langues* du Yukon. LRY 2002, c 133. <https://laws.yukon.ca/cms/images/LÉGISLATION/acts/languages.pdf>

*Loi sur les services en français* de l'Ontario, L.R.O. 1990, chap. F.32. <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90f32>

Manitoba Health, Seniors and Active Living. (s. d.). *NRRF Grants Disbursed from January 1 to December 31, 2018*.

Manitoba Health, Seniors and Active Living. (2016). *Bilingual/French Requirement Nursing Position Grant (Established in 2012)*.

Manitoba Health, Seniors and Active Living. (2020). *Annual Report 2019–2020*. <https://www.gov.mb.ca/health/annualreports/docs/1920.pdf>

Matthews, M., & Ryan, D. (2015). Financial Recruitment Incentive Programs for Nursing Personnel in Canada. *Nursing Leadership*, 28(1), 41-52.

Northern Alberta Development Council (NADC). (s. d.). NADC Bursary.

Northern Alberta Development Council (NADC). (2021). *Medical & Dentistry Bursary*.

Northern Alberta Development Council (NADC). (2021). *Nurse Practitioner Bursary*.  
<https://www.nadc.ca/our-bursaries/nurse-practitioner-bursary/>

Northern Alberta Development Council (NADC). (2021). *Pharmacy Bursary*.  
<https://www.nadc.ca/our-bursaries/pharmacy-bursary/>

Nova Scotia Health Authority. (s. d.). *South Shore Bursary Program*.

Nova Scotia Health Authority. (2020). *Cumberland Health Care Careers Bursary Program*.

Office of the Auditor General of British Columbia. (2018). *An Independent Audit of the Recruitment and Retention of Rural and Remote Nurses in Northern B.C.*

OZi. *Improving French Language Services in the SHA: A first look at the bilingual capacity*. Prepared for Saskatchewan Health Authority.

Prairie Research Associates (PRA). (2021). *Étude sur les incitatifs financiers au recrutement de personnel en santé*. Remis a Sante en français (Manitoba).

Provincial Health Services Authority (BC). *Services francophones*.  
<http://www.phsa.ca/services-francophones-site>

Public Service Commission of Prince Édward Island. French Training Incentive Program. <https://psc.gpei.ca/french-language-training-incentive-program>

Sante en français Manitoba. (s. d.). *Extrait des comptes rendus du Comité – Nursing & Allied Health Recruitment Working Group*.

Sante en français Manitoba. *Initiative pour contrer l'insécurité linguistique*.  
<https://santeenfrancais.com/initiative-pour-contrer-linsecurite-linguistique/>

Sante en français Manitoba et OZi. (2023). *Manitoba : Améliorer l'accès aux données sur l'offre de services de santé en français*.

Santé et mieux-être Nouvelle-Écosse. *Plan de services en français 2021-2022*.  
<https://novascotia.ca/dhw/fr/documents/DHW-FLS-Plan-2021-fr.pdf>

Société Santé en français. (2015). *Cadre de référence pour le recrutement et la rétention des ressources humaines bilingues en santé*. [https://savoir-sante.ca/en/content\\_page/download/97/173/21?method=view](https://savoir-sante.ca/en/content_page/download/97/173/21?method=view)

Société Santé en français. *Ressources humaines mobilisées*.  
<https://www.santefrancais.ca/ressources-humaine-mobilisees/>

StudentAid BC. (s. d.). *B.C. Loan Forgiveness Program*.  
<https://studentaidbc.ca/repay/repayment-help/bc-loan-forgiveness-program>

## **Webographie**

Accès eQUITÉ. <https://equity-link.ca/fr/>

Association canadienne des soins de longue durée (ACSLD). <https://caltc.ca/>

Association des facultés de médecine du Canada (AFMC). <https://www.afmc.ca>

Caisse de Prévoyance Sociale Saint-Pierre et Miquelon. <http://www.secuspm.com/>

Canadian Association for Long Term Care (CALTC). <https://caltc.ca>

Chaire de recherche de l'Université d'Ottawa et de l'Institut du Savoir Monfort sur la santé des francophones de l'Ontario. <https://sante-closm.ca>

Collège Éducacentre. <https://educacentre.com>

Collège Nordique. <https://www.cnordique.ca>

College of Physicians and Surgeons of Alberta (CPSA). <https://cpsa.ca>

Conseil canadien des normes (CCN). <https://www.scc.ca/fr>

Consortium national de formation en santé (CNFS). <https://cnfs.ca>

Department of Health and Community Services of Newfoundland and Labrador.  
<https://www.gov.nl.ca/hcs/>

Department of Health and Wellness of Nova Scotia.  
<https://beta.novascotia.ca/government/health-and-wellness>

Federation des francophones de la Colombie-Britannique (FFCB).  
<https://www.ffcb.ca/>

Guichet-emplois en sante. <https://emploissantejobs.ca/jobs/>

Gouvernement de l'Ontario. <https://www.ontario.ca>

Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. <https://www.gov.nt.ca/fr>

Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca>

Health Jobs PÉI. [www.healthjobspei.ca](http://www.healthjobspei.ca)

Health Providers Shared health / Soins communs Manitoba  
<https://healthproviders.sharedhealthmb.ca>

Immigration & Refugee Services Association Prince Édward Island (IRSA).  
<https://www.irsapei.ca/>

La Cooperative d'integration francophone de l'IPÉ (CIF). <https://tonile.ca>

La Fondation d'éducation medicale du Nouveau-Brunswick.  
<https://www.nbmeded.ca>

La sante, c'est pour moi! <https://www.macarriereensante.ca>

Ministere de la Sante de la Saskatchewan.  
<https://www.saskatchewan.ca/bonjour/government/ministries/health>

Ministere de la Sante de l'Ontario. <https://www.ontario.ca/fr/page/ministere-de-la-sante>

Ministere de la Sante, des Aî nes et des Soins de longue dure e du Manitoba.  
<https://www.gov.mb.ca/health/index.fr.html>

Ministère de la Santé du Nouveau-Brunswick.

<https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/sante.html>

Ministère de la Santé du Nunavut. [https://www.gov.nu.ca/fr\\_ca/sante](https://www.gov.nu.ca/fr_ca/sante)

Ministère de la Santé et des Affaires sociales du Yukon.

<https://yukon.ca/fr/ministere-sante-affaires-sociales>

Ministère de la Santé et des Services sociaux des Territoires du Nord-Ouest.

<https://www.hss.gov.nt.ca/fr>

Ministère de la Santé et du Bien-être de l'Île-du-Prince-Édouard.

<https://www.princeedwardisland.ca/fr/sujet/sante-et-mieux-etre>

Ministry of Health of Alberta. <https://www.alberta.ca/health>

Ministry of Health of British Columbia.

<https://www2.gov.bc.ca/gov/content/governments/organizational-structure/ministries-organizations/ministries/health>

Partenariat communautaire en santé (PCS) Yukon. [www.francosante.org](http://www.francosante.org)

Prince Édouard Island Union of Public Sector Employees (UPSÉ).

<https://www.peiupse.ca>

Portail des francophones de Terre-Neuve-et-Labrador. <https://www.francotnl.ca>

Provincial Health Services Authority. <http://www.phsa.ca/>

Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/>

Reseau de sante Horizon. <https://horizonnb.ca>

Reseau de sante Vitalite. <https://www.vitalitenb.ca>

Reseau des services de sante en français de l'Est de l'Ontario.

<https://www.santefrancais.ca/reseaux/ontario/est/>

Re seau du mieux-e tre francophone du Nord de l'Ontario.

<https://www.santefrancais.ca/reseaux/ontario/nord/>

Re seau franco-sante du Sud de l'Ontario.

<https://www.santefrancais.ca/reseaux/ontario/sud/>

Reseau Sante Alberta (RSA). [www.reseausantealbertain.ca/](http://www.reseausantealbertain.ca/)

Reseau Sante en français au Nunavut (Resefan). <https://resefan.ca>

Reseau Sante en français de la Saskatchewan (RSFS). <https://rsfs.ca>

Reseau Sante en français I.-P.-É (RSFI PÉ). <https://santeipe.ca>

Reseau TNO Sante. <https://www.reseautnosante.com>

Reseau Sante Nouvelle-É cosse. <https://www.reseausantene.ca>

ResoSante Colombie-Britannique. <https://resosante.ca>

Sante Canada. <https://www.canada.ca/fr/sante-canada.html>

Sante en français Manitoba. <https://santeenfrancais.com>

Societe Sante en français (SSF). <https://www.santefrancais.ca/>

Societe Sante en français Nouveau-Brunswick.

<https://www.santefrancais.ca/reseaux/nouveau-brunswick>

Universite de l'É cole de medecine du Nord de l'Ontario (ÉMNO).

<https://www.nosm.ca/>

Universite de Moncton. <https://www.umoncton.ca>

Universite d'Ottawa. <https://www.uottawa.ca>

Universite de Saint-Boniface (USB). <https://ustboniface.ca>

Universite de Sherbrooke. <https://www.usherbrooke.ca>

Universite Laval. <https://www.ulaval.ca>

University of Manitoba. <https://www.umanitoba.ca>

Vancouver Coastal Health. <https://www.vch.ca/en>

Vancouver Primary Care Networks (PCNs). <https://vancouverdivision.com/pcn-vancouver/>

## **Annexes**

### **Annexe 1 - Questionnaire d'entrevue - Réseaux Santé en français**

#### **Questionnaire Recrutement et rétention de professionnels bilingues dans le secteur de la santé**

1 - Retrouve-t-on au sein du ministère de la Santé de votre province ou territoire un coordonnateur (ou un navigateur), voire une équipe, chargée des services en français?

2 - Retrouve-t-on des postes de signés bilingues dans le secteur de la santé dans votre province ou territoire?

3 - Quel est le nombre de postes de signés bilingues, le cas échéant? Retrouve-t-on des postes de signés bilingues dans toutes les professions du domaine de la santé? Dans quelles professions retrouve-t-on le plus de postes de signés bilingues?

4 - Rencontre-t-on des défis de recrutement ou de rétention de professionnels bilingues dans votre province ou territoire (pour tous les postes en général, qu'ils soient de signés bilingues ou non)?

5 - Le ministère de la Santé de votre province ou territoire s'est-il doté d'une stratégie portant particulièrement sur le recrutement et la rétention d'employés bilingues? Le Ministère offre-t-il des primes au bilinguisme? De telles primes sont-elles offertes dans d'autres secteurs (par exemple en éducation, en justice, etc.)?

6 - Quel est le montant de ces primes, le cas échéant? L'importance de la prime varie-t-elle en fonction du niveau ou de l'importance du poste, le cas échéant? Ces primes sont-elles versées mensuellement ou annuellement? Selon vous, ces primes permettent-elles d'atteindre les objectifs de recrutement et de rétention?

7 - Outre les primes, offre-t-on dans votre province ou territoire d'autres avantages ou mesures incitatives afin de recruter et de favoriser la rétention du personnel bilingue dans le secteur de la santé? De tels avantages ou mesures sont-ils offerts dans d'autres secteurs (par exemple en éducation, en justice, etc.)?

8 - Afin de répondre aux besoins et de pourvoir les postes de signés bilingues dans votre province ou territoire (ou tout simplement d'augmenter le personnel bilingue dans votre province ou territoire), le ministre de la Santé et votre organisme ont-ils conclu des partenariats avec des organismes quelconques (œuvrant à l'échelle provinciale-territoriale, nationale ou internationale) ou avec des communautés locales? Le ministre de la Santé de votre province ou territoire retient-il les services de firmes spécialisées en recrutement?

9 - Avez-vous des suggestions de bonnes pratiques qui pourraient favoriser le recrutement et la rétention de personnel bilingue dans le secteur de la santé, voire dans d'autres secteurs? (Exemples : appui au déménagement et à la recherche de logement, soutien à la recherche d'emploi pour la conjointe ou le conjoint de la personne recrutée, accès à un service de garde pour les enfants de la personne recrutée, accès à du perfectionnement ou à de la formation, ententes avec des établissements d'enseignement, engagement de la communauté ou d'organismes communautaires œuvrant au niveau de l'accueil et de l'appui à l'intégration, etc.)

10 - Connaissez-vous des intervenants clés que nous devrions contacter pour nous faire des suggestions ou nous faire part de leurs réflexions relativement aux enjeux de recrutement et de rétention du personnel bilingue dans le secteur de la santé?

11 - Autres commentaires?

## **Annexe 2 - Questionnaire d'entrevue - Ministères**

### **Questionnaire Recrutement et rétention de professionnels bilingues dans le secteur de la santé**

1 - Retrouve-t-on au sein de votre ministère ou de votre agence un coordonnateur (ou un navigateur), voire une équipe, chargée des services en français?

2 - Retrouve-t-on des postes de signés bilingues dans le secteur de la santé dans votre province ou territoire?

3 - Quel est le nombre de postes de signés bilingues, le cas échéant? Retrouve-t-on des postes de signés bilingues pour toutes les professions du domaine de la santé? Dans quelles professions retrouve-t-on le plus de postes de signés bilingues?

4 - Rencontrez-vous des défis de recrutement ou de rétention de professionnels bilingues (pour les postes en général, qu'ils soient de signés bilingues ou non)?

5 - Votre ministère ou agence s'est-il doté d'une stratégie portant particulièrement sur le recrutement et la rétention d'employés bilingues? Votre ministère ou agence offre-t-il des primes au bilinguisme dans le secteur de la santé? De telles primes sont-elles offertes dans d'autres secteurs (par exemple en éducation, en justice, etc.)?

6 - Quel est le montant de ces primes, le cas échéant? L'importance de la prime varie-t-elle en fonction du niveau ou de l'importance du poste, le cas échéant? Ces primes sont-elles versées mensuellement ou annuellement? Selon vous, ces primes permettent-elles d'atteindre les objectifs de recrutement et de rétention?

7 - Outre les primes, offre-t-on dans votre province ou territoire d'autres avantages ou mesures incitatives afin de recruter et de favoriser la rétention du personnel bilingue dans le secteur de la santé? De tels avantages ou mesures sont-ils offerts dans d'autres secteurs (par exemple en éducation, en justice, etc.)?

8 - Afin de répondre aux besoins et de pourvoir les postes de signés bilingues dans votre province ou territoire (ou tout simplement d'augmenter le personnel bilingue dans votre province ou territoire), avez-vous noué des partenariats avec des organismes quelconques (œuvrant à l'échelle provinciale-territoriale, nationale ou internationale) ou avec des communautés locales? Votre ministre ou agence retient-il les services de firmes spécialisées en recrutement?

9 - Avez-vous des suggestions de bonnes pratiques qui pourraient favoriser le recrutement et la rétention de personnel bilingue dans le secteur de la santé, voire dans d'autres secteurs? (Exemples : appui au déménagement et à la recherche de logement, soutien à la recherche d'emploi pour la conjointe ou le conjoint de la personne recrutée, accès à un service de garde pour les enfants de la personne recrutée, accès à du perfectionnement ou à de la formation, ententes avec des établissements d'enseignement, engagement de la communauté ou d'organismes communautaires œuvrant au niveau de l'accueil et de l'appui à l'intégration, etc.)

10 - Connaissez-vous des intervenants clés que nous devrions contacter pour nous faire des suggestions ou nous faire part de leurs réflexions relativement aux enjeux de recrutement et de rétention du personnel bilingue dans le secteur de la santé?

11 - Autres commentaires?

### **Annexe 3 - Questionnaire d'entrevue - Ministères (en anglais)**

#### **Questionnaire Recruitment and retention of bilingual professionals in the healthcare sector**

1 - Does your department or agency have a coordinator (or navigator), or even a team, responsible for French-language services?

2 - Are there any designated bilingual positions in the healthcare sector in your province or territory?

3 - If so, how many designated bilingual positions exist? Are there designated bilingual positions for all medical professions? Which medical professions have the most designated bilingual positions?

4 - Do you find it challenging to recruit and retain bilingual professionals (for positions in general, whether or not they are designated bilingual)?

5 - Does your department or agency have a recruitment and retention strategy specifically tailored to bilingual employees? Does your department or agency offer bilingual bonuses in the healthcare sector? What about other sectors (for example, education, justice)?

6 - How much are these bonuses (if applicable)? Do bonuses vary depending on the level of employment or the importance of the position (if applicable)? Are bonuses paid out monthly or annually? Do you believe these bonuses allow you to achieve your recruitment and retention objectives?

7 - Other than bonuses, does your province or territory offer other benefits or incentives to recruit and retain bilingual employees in the healthcare sector? What about other sectors (for example, education, justice)?

8 - Have you partnered with any organizations (provincial/territorial, national or international) or local communities to meet the needs and fill designated bilingual positions in your province or territory (or simply to increase the number of bilingual employees in your province or territory)? Does your department or agency retain the services of specialized recruitment firms?

9 - Do you have any suggestions in terms of best practices for the recruitment and retention of bilingual employees in the healthcare sector, and even in other sectors? (Éxamples: relocation and housing assistance, job search support for the spouse of the recruited professional, access to childcare for the children of the recruited professional, access to professional development or training, agreements with educational institutions, community engagement and involvement of community organizations in welcoming newcomers and supporting their integration, etc.)

10 - Are there any key stakeholders that we should contact to obtain suggestions or ideas regarding the challenges we face in recruiting and retaining bilingual employees in the healthcare sector?

11. Do you have any other comments?

## Annexe 4 - Liste de programmes avec incitatifs financiers<sup>77</sup>

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Exonération de remboursement du prêt d'études pour les médecins de famille et le personnel infirmier	Fédéral	Récents diplômés en médecine et en soins infirmiers	Maximum de 8 000 \$ par an pendant 5 ans (médecine)  Maximum de 4 000 \$ par an pendant 5 ans (soins infirmiers)	Oui	Exonération de remboursement des prêts étudiants canadiens aux médecins de famille, les résidents en médecine familiale, les infirmiers praticiens, et le personnel infirmier admissible qui travaillent dans des collectivités rurales ou éloignées mal desservies qui ne reçoivent pas les soins de santé de base dont elles ont besoin. L'exonération des prêts d'études peut uniquement être appliquée au solde impayé du prêt. Elle s'applique uniquement à la portion fédérale de vos prêts étudiants, et non à la portion provinciale ou territoriale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐ Exercer dans une collectivité rurale ou éloignée mal desservie (après le 1<sup>er</sup> juillet 2011).</li> <li>☐ Avoir travaillé pendant une année entière dans une collectivité désignée et avoir fourni des services en personne pour un minimum de 400 heures (ou 50 jours) dans cette collectivité.</li> <li>☐ Avoir un prêt d'études canadien dont le remboursement est en règle.</li> <li>☐ Prêts d'études du gouvernement fédéral du Canada dont le solde est impayé.</li> </ul>
Nurse Practitioner Bursary	Alberta	Étudiants en soins infirmiers	9 000 \$ ou 18 000 \$ par an pendant un maximum de trois ans	Oui	<p>Incitatif financier dont le but est d'encourager les étudiants en soins infirmiers à exercer leur profession au nord de l'Alberta après leur graduation. La bourse est non remboursable si la personne accepte de vivre et de travailler dans le Nord. Le retour de service consiste en un an d'emploi à temps plein dans leur domaine d'études pour chaque année de bourse reçue. Les étudiants doivent faire une demande de bourse pour chaque année qu'ils souhaitent voir prise en compte.</p> <p><u>Option de 9 000 \$</u> : À la fin de son programme, l'étudiant accepte de vivre et travailler n'importe où dans le nord de l'Alberta.</p> <p><u>Option de 18 000 \$</u> : À la fin de son programme, l'étudiant accepte de vivre et travailler dans une région ou une communauté spécifique du nord de l'Alberta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐ Avoir été résident de l'Alberta pendant 12 mois consécutifs avant le début du programme.</li> <li>☐ Être inscrit à un programme de soins infirmiers à temps plein désigné pour le financement provincial.</li> <li>☐ Prévoir vivre et travailler dans le nord de l'Alberta à la fin de leur programme et signer un contrat de retour de service.</li> <li>☐ Ne pas être en défaut de paiement d'un prêt étudiant provincial.</li> </ul>

<sup>77</sup> Source : Prairie Research Associates (PRA). *Étude sur les incitatifs financiers au recrutement de personnel en santé*. Remis a Societe Sante en français (Manitoba).

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Medical and Dentistry Student Bursary	Alberta	Étudiants en médecine et médecine dentaire	12 000 \$ ou 24 000 \$ par an pendant un maximum de quatre ans	Oui	<p>Incitatif financier dont le but est d'encourager les étudiants en médecine à exercer leur profession au nord de l'Alberta après leur graduation. La bourse est non remboursable si la personne accepte de vivre et de travailler dans le Nord. Le retour de service consiste en un an d'emploi à temps plein dans leur domaine d'études pour chaque année de bourse reçue. Les étudiants doivent faire une demande de bourse pour chaque année qu'ils souhaitent voir prise en compte.</p> <p><u>Option de 12 000 \$</u> : À la fin de son programme, l'étudiant accepte de vivre et travailler n'importe où dans le nord de l'Alberta.</p> <p><u>Option de 24 000 \$</u> : À la fin de son programme, l'étudiant accepte de vivre et travailler dans une région ou une communauté spécifique du nord de l'Alberta.</p>	<p>° Avoir été résident de l'Alberta pendant 12 mois consécutifs avant le début du programme.</p> <p>° Être inscrit à un programme de médecine à temps plein désigné pour le financement provincial.</p> <p>° Prévoir vivre et travailler dans le nord de l'Alberta à la fin de leur programme et signer un contrat de retour de service.</p> <p>° Ne pas être en défaut de paiement d'un prêt étudiant provincial.</p>
Pharmacy Student Bursary	Alberta	Étudiants en pharmacie	6 000 \$ ou 12 000 \$ par an pendant un maximum de quatre ans	Oui	<p>Incitatif financier dont le but est d'encourager les étudiants en pharmacie à exercer leur profession au nord de l'Alberta après leur graduation. La bourse est non remboursable si la personne accepte de vivre et de travailler dans le Nord. Le retour de service consiste en un an d'emploi à temps plein dans leur domaine d'études pour chaque année de bourse reçue. Les étudiants doivent faire une demande de bourse pour chaque année qu'ils souhaitent voir prise en compte.</p> <p><u>Option de 6 000 \$</u> : À la fin de son programme, l'étudiant accepte de vivre et travailler n'importe où dans le nord de l'Alberta.</p> <p><u>Option de 12 000 \$</u> : À la fin de son programme, l'étudiant accepte de vivre et travailler dans une région ou une communauté spécifique du nord de l'Alberta.</p>	<p>° Avoir été résident de l'Alberta pendant 12 mois consécutifs avant le début du programme.</p> <p>° Être inscrit à un programme de 4 ans menant à un baccalauréat en pharmacie, désigné pour un financement provincial.</p> <p>° Prévoir vivre et travailler dans le nord de l'Alberta à la fin de leur programme et signer un contrat de retour de service.</p> <p>° Ne pas être en défaut de paiement d'un prêt étudiant provincial.</p>

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Bourse du Conseil de développement du nord de l'Alberta	Alberta	Étudiants	6 000 \$ par an pendant un maximum de deux ans	Parfois	Incitatif financier dont le but est d'encourager les étudiants es étudiants à se former à des emplois recherchés dans le nord de l'Alberta. La médecine et la santé font partie des carrières très demandées. La bourse est non remboursable si la personne accepte de vivre et de travailler dans le Nord. Le retour de service consiste en un an d'emploi à temps plein dans leur domaine d'études pour chaque année de bourse reçue. Les étudiants doivent faire une demande de bourse pour chaque année qu'ils souhaitent voir prise en compte.	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐ Avoir été résident de l'Alberta pendant 12 mois consécutifs avant le début du programme.</li> <li>☐ Être inscrit à temps plein dans un programme d'études postsecondaires désigné pour le financement provincial.</li> <li>☐ Suivre un programme d'une durée minimale de 12 semaines pour une demi-bourse et de 16 semaines pour une bourse complète.</li> <li>☐ Être à moins de deux ans de l'achèvement de votre programme d'études postsecondaires.</li> <li>☐ Ne pas être en défaut de paiement d'un prêt étudiant provincial.</li> </ul>
B.C.Loan Forgiveness Program	Colombie-Britannique	Récents diplômés	Annulation de la partie non remboursée du prêt étudiant intégrée Canada-Colombie-Britannique à un taux maximal de 20 % par année pendant un maximum de cinq ans	Oui	<p>Les récents diplômés de certaines professions en demande peuvent obtenir une exonération de remboursement de leur prêt étudiant s'ils acceptent de travailler dans des installations financées par le gouvernement dans des communautés mal desservies de la province, ou de travailler avec des enfants dans des professions où il y a une pénurie identifiée. Les professions éligibles dans les communautés mal desservies sont : soins infirmiers, médecins, sages-femmes, techniciens de laboratoire médical, échographistes, orthophonistes, audiologistes, ergothérapeutes, physiothérapeutes, thérapeutes respiratoires, et techniciens en polysomnographie.</p> <p>Pour bénéficier de l'annulation maximale de 20 %, les récents diplômés doivent effectuer un minimum de 400 heures de service en personne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐ Être en train de rembourser un prêt étudiant de la C.-B. en cours (non restreint en défaut de paiement, délinquant ou en faillite).</li> <li>☐ Avoir obtenu un diplôme d'un établissement d'enseignement postsecondaire accrédité.</li> <li>☐ Être ou en vue d'être employé (à temps plein, à temps partiel, et/ou occasionnel ou sur appel) dans un établissement financé par le gouvernement, dans une profession admissible.</li> <li>☐ Ne pas être inscrit à des études postsecondaires à temps plein.</li> </ul>

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Graduate Registered Nurses—Nursing Recruitment Incentive Program	Île-du-Prince-Édouard	Étudiants en soins infirmiers en vue de devenir infirmières ou infirmiers autorisés	Versement unique de 5 000 \$	Oui	<p>Le programme vise à offrir des possibilités d'emploi intéressantes aux récents diplômés et à combler les postes d'infirmières et d'infirmiers autorisés vacants de Health PEI. Une entente de retour de service doit être signée et approuvée. Les opportunités incluent une garantie de deux ans (3 900 heures de travail) d'emploi à temps plein à Health PEI. Elles incluent également un statut permanent avec Health PEI qui comprend des prestations de vacances et de congé de maladie, les prestations de soins de santé et dentaires, des heures d'ancienneté, et les prestations de retraite.</p> <p>Les étudiants de tous les programmes canadiens reconnus en soins infirmiers sont encouragés à poser leur candidature, même hors province.</p>	<p>Étudiants qui terminent la dernière année d'un programme canadien reconnu de baccalauréat en sciences infirmières, ou ceux qui terminent un programme complet de transition ou de réintégration en soins infirmiers.</p> <p>Infirmières et infirmiers autorisés qui ne participent pas aux programmes de parrainage pour les études en soins infirmiers ou du programme de garantie d'emploi des nouveaux diplômés.</p> <p>Candidats qui sont admissibles à l'inscription au College of Registered Nurses of Prince Edward Island.</p> <p>Candidats qui sont légalement autorisés à travailler au Canada.</p>
Experienced Registered Nurses—Nursing Recruitment Incentive Program	Île-du-Prince-Édouard	Infirmières et infirmiers autorisés	Versement unique de 5 000 \$	Oui	<p>Le programme offre des incitatifs aux infirmières et infirmiers autorisés expérimentés pour qu'ils occupent des postes désignés vacants à forte demande au sein de Health PEI. Un accord de retour de service de deux ans doit être signé par le candidat et l'employeur avant le début du travail.</p>	<p>Avoir obtenu un diplôme d'un programme reconnu de baccalauréat en sciences infirmières au moins 12 mois avant la date de demande d'admission à ce programme.</p> <p>Ne pas être résident actuel de l'Île-du-Prince-Édouard</p> <p>Être légalement autorisé à travailler au Canada.</p> <p>Avoir de l'expérience de travail en tant qu'infirmière ou infirmier autorisé.</p> <p>Ne pas être employé de Health PEI ou de la province de l'Île-du-Prince-Édouard au moment de la demande.</p> <p>Être admissible à l'inscription auprès du College of Registered Nurses of Prince Edward Island.</p>
Graduate Nurse Practitioners—Nursing Recruitment Incentive Program	Île-du-Prince-Édouard	Étudiants en soins infirmiers en vue de devenir infirmières ou infirmiers praticiens	Versement unique de 5 000 \$	Oui	<p>Le programme vise à offrir des possibilités d'emploi intéressantes aux récents diplômés et à combler les postes d'infirmières et d'infirmiers praticiens vacants de Health PEI. Une entente de retour de service doit être signée et approuvée. Les opportunités incluent une garantie de deux ans (3 900 heures de travail) d'emploi à temps plein à Health PEI.</p> <p>Les étudiants de tous les programmes canadiens reconnus pour les infirmières et infirmiers praticiens sont encouragés à poser leur candidature, même hors province.</p>	<p>Étudiants qui terminent la dernière année d'une maîtrise canadienne reconnue en soins infirmiers en tant qu'infirmière ou infirmier praticien.</p> <p>Candidats qui ont satisfait aux exigences pour obtenir un diplôme d'un programme approuvé et reconnu d'infirmière ou infirmier praticien.</p> <p>Candidats qui sont admissibles à l'inscription au College of Registered Nurses of Prince Edward Island.</p> <p>Candidats qui sont légalement autorisés à travailler au Canada.</p>

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Experienced Nurse Practitioners—Nursing Recruitment Incentive Program ( <i>Programme d'incitation au recrutement d'infirmières et d'infirmiers diplômés</i> )	Île-du-Prince-Édouard	Infirmières et infirmiers praticiens	15 000 \$ en trois paiements de 5 000 \$	Oui	Le programme offre des incitatifs aux infirmières et infirmiers praticiens expérimentés afin de pourvoir des postes vacants désignés à forte demande au sein de Health PEI. Un accord de retour de service de trois ans doit être signé par le candidat et l'employeur avant le début du travail.	<ul style="list-style-type: none"> <li>° Être diplômé d'une maîtrise en soins infirmiers en tant qu'infirmier praticien ou diplômé d'un programme d'infirmier praticien approuvé et reconnu.</li> <li>° Ne pas être résident actuel de l'Île-du-Prince-Édouard ° Être légalement autorisé à travailler au Canada.</li> <li>° Avoir de l'expérience de travail en tant qu'infirmière ou infirmier praticien.</li> <li>° Ne pas être employé de Health PEI ou de la province de l'Île-du-Prince-Édouard au moment de la demande.</li> <li>° Être admissible à l'inscription auprès du College of Registered Nurses of Prince Edward Island.</li> </ul>
Incitatifs financiers pour les médecins	Île-du-Prince-Édouard	Médecins	<p>Versement unique de 90 000 \$ (médecine familiale)</p> <p>Versement unique de 40 000 \$ (médecins spécialistes)</p> <p>Versement unique de 80 000 \$ (anesthésistes et psychiatres)</p>	Oui	Ces incitatifs financiers sont conçus pour attirer et retenir les médecins dans des régions désignées de l'Île-du-Prince-Édouard. Un médecin de médecine familiale peut obtenir une subvention financière avec un engagement de retour de service d'un maximum de 90 000 \$. Les médecins spécialistes recevoir une subvention de retour de service de 40 000 \$ avec un engagement de retour en service de trois ans. Les postes de spécialistes qui deviennent vacants sont examinés au cas par cas et une décision sur l'admissibilité est prise en fonction de la demande du marché du travail. Pour les anesthésistes et les psychiatres, les candidats qualifiés et autorisés peuvent recevoir une subvention de retour de service de 80 000 \$ avec un engagement de 4 ans (7 800 heures). Les médecins qui déménagent dans la province peuvent recevoir un remboursement des frais de déménagement à hauteur de 10 000 \$, dans le cadre d'une entente de retour de service de trois ans avec Health PEI.	Pour être admissibles, les médecins doivent déménager de l'extérieur de la province ou participer au programme de formation en médecine familiale de l'Î.-P.-É., et ne pas être actuellement engagés dans un autre programme de retour de service.

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Subvention d'incitation au travail en foyer de soins personnels ( <i>Fonds pour le recrutement de personnel infirmier et le maintien des effectifs</i> )	Manitoba	Personnel infirmier	2 000 \$	Oui	Afin d'inciter des infirmières et des infirmiers à travailler dans les foyers de soins personnels, le Fonds appuie l'attribution de subventions aux infirmières et des infirmiers autorisés, autorisés avec un champ d'exercice élargi, psychiatriques autorisés, et inf. auxiliaires autorisés admissibles en échange d'un engagement de retour de service.	<ul style="list-style-type: none"> <li>° Être infirmière ou infirmier et être en possession d'une autorisation d'exercer valide et en vigueur. Les récents diplômés doivent fournir une approbation de leur Ordre respectif certifiant qu'elles ont le droit d'exercer leur profession.</li> <li>° Avoir été récemment engagé et ne pas avoir travaillé dans un foyer de soins personnels au cours des six derniers mois</li> <li>° Avoir un poste permanent ou à durée déterminée d'au moins un an comme fournisseur de soins directs dans un établissement agréé.</li> <li>° Accepter une promesse de service de 12 mois et respecter les conditions qui s'y rattachent.</li> </ul>
Aide au déménagement ( <i>Fonds pour le recrutement de personnel infirmier et le maintien des effectifs</i> )	Manitoba	Personnel infirmier	Maximum de 5 000 \$	Oui	<p>Établie pour appuyer le recrutement de personnel infirmier au Manitoba, la campagne « Le Manitoba vous ouvre les bras » offre aux infirmières qui viennent s'installer dans la province afin d'y travailler une aide au déménagement allant jusqu'à 5 000 \$.</p> <p>Les personnes qui présentent une demande doivent accepter de travailler dans un poste infirmier au Manitoba pendant au moins un an. Toute demande doit être soumise au plus tard dans les 12 mois qui suivent le déménagement au Manitoba. Les infirmières et infirmiers qui reviennent au Manitoba doivent avoir résidé à l'extérieur de la province pendant au moins un an.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>° Avoir une confirmation d'emploi à temps plein ou à temps partiel (minimum : 6 ETP) dans un poste infirmier approuvé permanent ou ayant une durée déterminée d'au moins un an.</li> <li>Les postes temporaires ne sont pas admissibles</li> <li>° Avoir une confirmation d'emploi dans un poste de fournisseur de soins infirmiers directs ou de gestionnaire des soins infirmiers de niveau 1 chez un employeur approuvé du Manitoba.</li> <li>° Avoir des preuves émanant du collège infirmier adéquat attestant que la personne est autorisée à exercer la profession d'infirmière ou infirmier.</li> </ul>

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Subvention pour poste d'infirmière ou d'infirmier bilingue ou exigeant la maîtrise du français ( <i>Fonds pour le recrutement de personnel infirmier et le maintien des effectifs</i> )	Manitoba	Personnel infirmier	2 000 \$	Oui	Afin d'inciter des infirmières et des infirmiers à travailler dans un établissement bilingue ou francophone reconnu ou à participer à un programme bilingue ou français reconnu, le Fonds appuie l'octroi de subventions aux infirmières ou aux infirmiers admissibles en échange d'une promesse de service.	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐ Être une infirmière ou un infirmier bilingue ou francophone et être en possession d'un permis d'exercice valide et en vigueur. Les infirmiers et les infirmières récemment diplômés doivent fournir une approbation de leur Ordre respectif certifiant qu'ils ou elles ont le droit d'exercer leur profession.</li> <li>☐ Avoir été récemment engagé pour occuper un poste où le bilinguisme ou l'obligation de maîtriser le français est un critère d'embauche et ne pas avoir occupé un poste semblable au cours des six derniers mois.</li> <li>☐ Avoir un poste permanent ou à durée déterminée (à équivalent temps plein de 0,6 ou plus) d'au moins un an comme fournisseur de soins directs dans un établissement agréé.</li> <li>☐ Accepter une promesse de service de 12 mois et respecter les conditions qui s'y rattachent.</li> </ul>
Programme de subvention conditionnelle pour les diplômés en sciences infirmières ( <i>Fonds pour le recrutement de personnel infirmier et le maintien des effectifs</i> )	Manitoba	Personnel infirmier	Maximum de 4 000 \$	Oui	Ce programme a été établi pour encourager les nouveaux diplômés à s'installer dans une région rurale du Manitoba, afin de réduire le nombre de postes d'infirmière ou d'infirmier vacants.	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐ Avoir reçu récemment son diplôme, au terme d'un programme approuvé, et s'être inscrits récemment pour la première fois en tant qu'infirmières ou infirmiers, infirmières ou infirmiers psychiatriques, infirmières auxiliaires autorisées, ou infirmières ou infirmiers ayant un champ d'exercice élargi.</li> <li>☐ Être prêts à déménager en région rurale ou dans le Nord manitobain.</li> <li>☐ Avoir une confirmation d'emploi écrite, dans un poste permanent ou à durée déterminée, à temps plein ou au minimum à 0,6 ETP. Les postes occasionnels ne sont pas admissibles.</li> <li>☐ Être prêts à revenir travailler pendant douze mois.</li> <li>☐ Avoir reçu leur diplôme en sciences infirmières au Manitoba.</li> <li>☐ Présenter une demande dans les 6 mois qui suivent l'inscription initiale auprès de l'organisme de réglementation approprié.</li> </ul>

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Incitatif de recrutement pour les nouveaux médecins et les médecins résidents	Nouveau-Brunswick	Médecins	20 000 \$ ou 30 000 \$ (région urbaine) 80 000 \$ (région rurale)	Oui	Ce programme vise à offrir des incitatifs de recrutement aux médecins résidents ainsi qu'aux médecins et spécialistes nouvellement embauchés dans des domaines désignés. Les incitatifs de recrutement sont offerts sous réserve de la réception d'une offre d'emploi d'une des régions régionales de la santé et doivent être approuvés par le ministère de la Santé. Le retour de service est d'une durée de 2 ans en région urbaine, et de 4 ans en région rurale.	Incitatifs disponibles pour les médecins résidents en médecine familiale et aux spécialistes dans des domaines désignés qui en sont à leur dernière année de résidence ainsi qu'aux nouveaux médecins jusqu'à six mois avant leur date d'embauche.
South Shore Bursary Program	Nouvelle-Écosse	Étudiants en santé	Maximum de 7 500 \$	Oui	Le South Shore Bursary Program offre des bourses allant jusqu'à 7 500 \$ aux étudiants qui poursuivent une carrière dans le domaine de la santé. Les boursiers retenus devront conclure une entente de retour au travail, après l'obtention de leur diplôme, avec l'autorité sanitaire de la Nouvelle-Écosse, et devront travailler dans la région géographique de la Côte-Sud, et accepter d'être employés par l'autorité sanitaire de la Nouvelle-Écosse pendant au moins le même nombre d'années que celui pendant lequel ils ont reçu l'aide du programme de bourses.	Les étudiants des écoles secondaires, des collèges et des universités des comtés de Lunenburg et de Queens peuvent présenter une demande.
Cumberland Health Care Careers Bursary Program	Nouvelle-Écosse	Étudiants en santé	Maximum de 5 000 \$ par an		Le programme de bourses d'études en soins de santé de Cumberland est une initiative novatrice de la Nova Scotia Health Authority et des cinq fondations de soins de santé desservant le comté de Cumberland. L'objectif principal du programme est d'aider la NSHA à faire face aux pénuries de ressources humaines prévues dans diverses professions de la santé au cours des prochaines années. Le programme vise également à encourager les jeunes du comté de Cumberland à revenir vivre et travailler dans la région après avoir obtenu leur diplôme d'études postsecondaires. La participation des étudiants comprend la signature d'un contrat avec l'autorité sanitaire prévoyant un « retour de service » après l'obtention du diplôme, égal au nombre d'années pour lesquelles ils reçoivent une bourse.	Seuls les étudiants de Cumberland County sont éligibles.

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Initiative de maintien en poste des médecins dans le nord	Ontario	Médecins	Prime de 7 267,46 \$ à la fin de chaque exercice	Oui	<p>L'Initiative de maintien en poste des médecins dans le nord a été mise en place aux termes de l'entente-cadre établie avec l'Ontario Medical Association (OMA) en 2000 afin de permettre aux médecins du nord de l'Ontario de recevoir l'équivalent d'une prime. L'objectif est de favoriser le recrutement et le maintien en poste de médecins dans le nord de l'Ontario et d'encourager les médecins à conserver des droits hospitaliers actifs. Le nord de l'Ontario est défini comme les districts d'Algoma, de Cochrane, de Kenora, de Manitoulin, de Nipissing, de Parry Sound, de Muskoka, de Rainy River, de Sudbury, de Thunder Bay et de Timiskaming.</p> <p>Les médecins reçoivent une prime d'encouragement de 7 267,46 \$ pour leur maintien en poste, payée à la fin de chaque exercice au cours duquel ils continuent d'exercer à plein temps dans le nord de l'Ontario.</p> <p>L'Initiative de maintien en poste des médecins dans le nord est destinée aux omnipraticiens, aux médecins de famille et aux spécialistes qui continuent d'exercer à plein temps dans le nord de l'Ontario.</p>	<p>☐ Au moment de présenter sa demande, avoir exercé à temps plein un minimum de quatre ans dans le nord de l'Ontario et continuer d'exercer à temps plein dans le nord de l'Ontario jusqu'à la fin de l'exercice actuel</p> <p>☐ Continuer d'exercer à temps plein au paiement à l'acte, travailler à temps plein dans un centre de santé communautaire ou selon un autre régime de rémunération approuvé, ou travailler à temps plein comme hospitaliste.</p> <p>☐ Détenir un certificat d'inscription de l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario pour exercer la médecine en Ontario.</p> <p>☐ Détenir un certificat du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada dans une spécialité (le cas échéant)</p> <p>☐ Détenir un numéro de facturation pour l'Assurance-santé de l'Ontario et des droits de facturation.</p> <p>☐ Détenir des droits hospitaliers, ou avoir pratiqué en Ontario pendant plus de 25 ans, durant lesquels il a détenu des droits hospitaliers actifs ; conserver une autre catégorie de personnel médical reconnue dans l'hôpital; continuer d'exercer à temps plein dans la collectivité.</p>
Programme de subventions d'encouragement aux professionnels de la réadaptation	Ontario	Professionnels de la réadaptation	5 000 \$ par année admissible pour un maximum de trois ans	Oui	<p>L'objectif du programme est d'attirer des audiologistes, des podologues, des ergothérapeutes, des physiothérapeutes et des orthophonistes pour qu'ils occupent des postes vacants à temps plein financés par le ministère de la Santé et des soins de longue durée (MSSLD) dans le nord de l'Ontario. Le programme offre des subventions imposables pouvant atteindre 5 000 \$ par année admissible, jusqu'à un montant maximal de 15 000 \$, versés sur une période de trois ans.</p> <p>Attirer des audiologistes, des podologues, des ergothérapeutes, des physiothérapeutes et des orthophonistes pour qu'ils occupent des postes vacants à temps plein financés par le ministère de la Santé et des soins de longue durée dans le nord de l'Ontario.</p>	<p>☐ Disposer des qualifications ou de l'agrément pour exercer cette profession en Ontario conformément aux exigences professionnelles.</p> <p>☐ Être citoyen canadien ou résident permanent.</p> <p>☐ Avoir accepté une offre d'emploi à temps plein à un poste financé par le MSSLD dans une communauté admissible dans le nord de l'Ontario.</p> <p>☐ Ne jamais avoir reçu de subvention d'encouragement dans le cadre de ce programme.</p>

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Programme d'extension des services médicaux pour les généralistes et les médecins de famille	Ontario	Médecins de famille	Paiement de 210,02 \$ d'honoraires ou allocation de 525,04 \$ plus que des honoraires de 210,02 \$ par jour de service d'extension (cliniques de soins primaires)  300 \$ par mois par poste de soins infirmiers (soutien médical téléphonique)	Non	<u>Cliniques de soins primaires</u> Un programme en vertu duquel des médecins autorisés travaillant pour le Programme des services aux régions insuffisamment desservies (PSRID) se déplacent pour offrir des services de soins primaires dans les postes de soins infirmiers du PSRID jusqu'à deux jours par semaine. <u>Soutien téléphonique d'un médecin</u> Des médecins autorisés travaillant pour le PSRID offrent un soutien téléphonique formel pour les actes délégués à des membres du personnel infirmier praticien travaillant dans un poste de soins infirmiers du PSRID. Le ou les médecins fournissent un soutien téléphonique direct et immédiat aux membres du personnel infirmier praticien qui le demandent.	Médecins autorisés travaillant pour le PSRID.
Programme de remboursement des frais de scolarité des infirmières	Ontario	Récents diplômés en soins infirmiers	Maximum non précisé	Oui	Le Programme de remboursement des frais de scolarité des infirmières rembourse les frais de scolarité aux récents diplômés en soins infirmiers de collectivités rurales et éloignées nouvellement inscrits à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario et qui participent au Programme d'obligation de service dans une collectivité insuffisamment desservie admissible. Les bénéficiaires doivent accepter une année de services en retour pour chaque année où les frais de scolarité ont été remboursés. Les candidats peuvent demander un remboursement pour la totalité ou une partie de leur formation en soins infirmiers.	Infirmières ou infirmiers praticien, autorisés et auxiliaires autorisés nouvellement diplômés qui présentent une demande dans l'année suivant l'obtention de leur diplôme d'une université ou d'un collège canadien.

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Programme de bourse d'études - Étudiant(e) au programme d'infirmière praticienne spécialisée	Québec	Étudiants en soins infirmiers	60 000 \$	Oui	<p>Un programme de bourse d'études est offert en soutien financier aux infirmières et infirmiers qui désirent poursuivre leurs études universitaires de deuxième cycle pour devenir infirmière praticienne spécialisée (IPS). Ce programme de bourse d'études est actuellement en processus de révision en vue d'une publication des nouvelles modalités et des critères d'admissibilité.</p> <p>Le bénéficiaire de la bourse s'engage à fournir trois années de service au terme de sa formation, soit l'équivalent de 4725 heures travaillées auprès de la clientèle, dans un établissement du réseau de la santé et des services sociaux ciblé par le ministère de la Santé et des Services sociaux.</p>	<p>° Être admis(e) sans condition dans un programme d'IPS dans l'une des universités québécoises.</p> <p>° Être résident(e) de la province de Québec.</p> <p>° Être inscrit(e) au programme d'IPS à temps complet ou à temps partiel (selon les normes établies par les universités) ° S'engager à réussir le programme universitaire pour lequel l'étudiant(e) IPS s'est inscrit(e) afin de recevoir la totalité de la bourse.</p> <p>° S'engager à fournir, au terme de la formation, trois années de service, soit l'équivalent de 4725 heures travaillées auprès de la clientèle, dans un établissement du réseau de la santé et des services sociaux ciblé par le Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).</p> <p>° L'engagement pris, au moment du dépôt direct du premier versement de la bourse de ce programme de 60 000 \$, fait fi de toutes les modalités contenues dans une convention collective.</p>
Bourses pour certains emplois techniques et professionnels de la santé et des services sociaux en région éloignée	Québec	Étudiants	30 bourses de 30 000 \$ disponibles sur 2 ans	Oui	<p>Afin de faciliter l'embauche de personnel dans ces domaines, le réseau de la santé et des services sociaux offre des bourses aux étudiants des programmes concernés pour la dernière année ou les 2 dernières années de leur formation universitaire ou technique. La liste actuelle de titres d'emploi visés par ces bourses inclut les travailleurs sociaux, les psychologues, les ergothérapeutes, les physiothérapeutes, les audiologistes, et les orthophonistes.</p> <p>En contrepartie de la bourse, le candidat doit s'engager par écrit à retourner à l'établissement l'ayant parrainé à titre d'employé pour un minimum de 3 ans à temps complet, et ce, dès la fin des études pour lesquelles il a reçu la bourse.</p>	<p>° Détenir un statut de citoyen canadien ou de résident permanent et demeurer au Québec depuis au moins 12 mois.</p> <p>° Être accepté dans un programme d'études à temps complet et poursuivre l'ensemble du programme à temps complet.</p> <p>° Présenter une demande avant d'entamer la dernière année ou les 2 dernières années de leur formation.</p>

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Final Clinical Placement Bursary	Saskatchewan	Étudiants en santé	2 000 \$	Oui	<p>Bourse pour stage final en milieu clinique : s'adresse aux étudiants dans le domaine de la santé qui doivent effectuer un stage final en milieu clinique afin de terminer leur programme d'études.</p> <p>L'objectif de la Bourse pour stage final en milieu clinique est de recruter et de retenir les professionnels de la santé nécessaires pour répondre aux besoins de la population de la Saskatchewan. La bourse s'adresse aux étudiants dans le domaine de la santé qui doivent effectuer un stage final en milieu clinique afin de terminer leur programme d'études. Les bourses sont accordées aux personnes qui signent un accord dans lequel elles s'engagent, après l'obtention de leur diplôme, à un retour de service d'un an dans un poste approuvé et financé par les fonds publics dans les régions rurales ou au nord de la Saskatchewan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐ Être un résident de la Saskatchewan et détenir une carte de santé valide de la Saskatchewan.</li> <li>☐ Faire une demande de bourse de stage clinique avant de terminer votre stage clinique.</li> <li>☐ Effectuer un retour de service dans un poste approuvé financé par l'État dans les régions rurales ou du nord de la Saskatchewan (toute communauté située à l'extérieur de la ville de Regina ou de Saskatoon est considérée comme rurale aux fins de cette bourse).</li> <li>☐ Les candidats ne doivent pas occuper un poste de placement clinique salarié.</li> </ul>
Saskatchewan Graduate Retention Program	Saskatchewan	Diplômés vivants ou prévoyant s'installer en SK	Entre 3 000 \$ et 20 000 \$ de crédit d'impôt sur les frais de scolarité payés	Non	<p>Le Programme pour la rétention des diplômés de la Saskatchewan permettant aux personnes admissibles, qui résident et déclarent leurs revenus en Saskatchewan, de bénéficier d'un crédit d'impôt pouvant atteindre 20 000 \$ sur les frais de scolarité payés pour leurs études.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☐ Avoir obtenu le diplôme d'un programme agréé et fait une demande au plus tard dans les 7 ans suivant l'obtention du diplôme.</li> <li>☐ Résider déjà en Saskatchewan ou s'installer nouvellement dans la province.</li> <li>☐ Un programme admissible doit équivaloir à au moins six mois d'études à temps plein dans un établissement d'enseignement admissible; aboutir à un certificat, un diplôme ou un grade de premier cycle universitaire; ou aboutir à un certificat d'apprentis.</li> </ul>

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Loan Forgiveness for Nurses and Nurse Practitioners program	Saskatchewan	Personnel infirmier	Maximum de 4 000 \$ par an pendant cinq ans		<p>Le programme de la Saskatchewan de remise sur les prêts d'études du personnel infirmier et du personnel infirmier praticien encourage ces professionnels à travailler dans des localités plus petites.</p> <p>Le personnel infirmier et le personnel infirmier praticien bénéficieront d'une exonération équivalente au cinquième (20 %) de leur dette au titre du prêt d'études de la Saskatchewan, jusqu'à concurrence de 4 000 \$ par an, et jusqu'à un maximum de 20 000 \$ sur cinq ans.</p>	<p>° Être employé à titre d'infirmière ou infirmier, ou d'infirmière ou infirmier praticien admissible, dans une localité rurale ou éloignée désignée.</p> <p>° Avoir travaillé une année complète dans une localité désignée. Il faut aussi être débutant dans la profession ou nouveau dans la localité.</p> <p>° Avoir fourni des services en personne pendant au moins 400 heures dans cette localité.</p> <p>° Détenir un permis valide vous autorisant à exercer en Saskatchewan à titre : d'infirmière ou d'infirmier autorisé (RN), d'infirmière ou d'infirmier psychiatrique autorisé (RPN), d'infirmière ou d'infirmier auxiliaire autorisé (LPN), d'infirmière ou d'infirmier praticien (NP).</p> <p>° Avoir un prêt d'études de la province en cours de remboursement (ou en période de grâce) et en règle.</p>
Undergraduate Medical Student Bursary Program	Terre-Neuve-et-Labrador	Étudiants en médecine	7 500 \$	Oui	<p>Le programme est l'un des deux incitatifs du Programme provincial de bourses pour les médecins (Provincial Physician Bursary Program), qui vise à inciter les étudiants en médecine de premier cycle et les résidents en médecine à commencer à exercer dans des régions désignées comme étant dans le besoin à Terre-Neuve-et-Labrador après avoir obtenu un permis d'exercice complet dans cette province.</p> <p>Le montant de chaque bourse est de 7 500 \$ par étudiant. Elles sont attribuées selon le principe du premier arrivé, premier servi, jusqu'à concurrence de 21 bourses d'études médicales de premier cycle par exercice financier. La date limite pour la demande est le 31 mars de la troisième année universitaire et le paiement est effectué au début de la quatrième année universitaire.</p>	<p>Étudiants à temps plein inscrits à la quatrième année universitaire du programme de formation médicale de premier cycle de l'Université Memorial en échange d'une entente de service provincial de douze mois. Les étudiants inscrits à la faculté de médecine d'autres établissements d'enseignement ne sont pas admissibles à ces bourses.</p>

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Medical Resident Bursary Program	Terre-Neuve-et-Labrador	Étudiants en médecine	Entre 50 000 \$ et 90 000 \$ (résident spécialiste)  Entre 25 000 \$ et 90 000 \$ (résident en médecine familiale)	Oui	Le programme est l'un des deux incitatifs du Programme provincial de bourses pour les médecins (Provincial Physician Bursary Program), qui vise à inciter les étudiants en médecine de premier cycle et les résidents en médecine à commencer à exercer dans des régions désignées comme étant dans le besoin à Terre-Neuve-et-Labrador après avoir obtenu un permis d'exercice complet dans cette province.  Le programme offre des bourses aux résidents en médecine qui acceptent de fournir des services dans une collectivité précise de Terre-Neuve-et-Labrador après avoir obtenu leur permis d'exercice complet. Le service requis pour une bourse de résident en médecine est de 36 mois.	<p>Étudiants de premier cycle en médecine de l'Université Memorial qui terminent les deux dernières années de leur formation médicale postdoctorale à Terre-Neuve-et-Labrador ou dans le cadre d'un autre programme canadien.</p> <p>Étudiants de premier cycle en médecine d'une autre juridiction canadienne qui terminent les deux dernières années de leur formation médicale postdoctorale à Terre-Neuve-et-Labrador.</p> <p>Diplômés d'une école de médecine canadienne, qui ont terminé leurs études de premier cycle en médecine ou leur formation de résidence postdoctorale à l'Université Memorial et qui terminent leur formation de surspécialité agréée par le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada.</p>
Provincial Physician Signing Bonus Program	Terre-Neuve-et-Labrador	Médecins	Entre 50 000 \$ et 90 000 \$ (spécialiste)  Entre 50 000 \$ et 90 000 \$ (médecine familiale)	Oui	Programme provincial de primes à la signature pour les médecins offre des primes à la signature aux médecins nouvellement recrutés qui acceptent d'exercer dans un poste défini comme étant difficile à pourvoir à Terre-Neuve-et-Labrador. Les bénéficiaires sont admissibles à une seule prime à la signature. L'exigence de retour de service pour une prime à la signature est de 36 mois.  Une personne qui a reçu une prime dans le cadre du Programme de bourses pour les résidents en médecine (Medical Resident Bursary Program) n'est pas admissible à une prime dans le cadre de ce programme de prime à la signature.	<p>Ne pas avoir déjà reçu une bourse de résident en médecine propre à une communauté ou une prime à la signature avec un office régional de santé (ORS) de Terre-Neuve-et-Labrador ou du gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador pour exercer la médecine à Terre-Neuve-et-Labrador.</p> <p>Accepter d'exercer pendant 36 mois dans un poste à temps plein à un endroit précis après avoir obtenu un permis d'exercice complet.</p> <p>Posséder un permis d'exercice complet en vertu de la Medical Act, 2011 pour exercer la médecine à Terre-Neuve-et-Labrador.</p>
Bachelor of Nursing Bursaries	Terre-Neuve-et-Labrador	Étudiants en soins infirmiers	5 000 \$ par an (pour 1 950 heures de service) pendant un maximum de deux ans	Oui	Les bourses du programme de baccalauréat en sciences infirmières offrent une aide financière aux étudiants du programme de baccalauréat en sciences infirmières (collaboratif) qui acceptent d'occuper un poste difficile à pourvoir et de remplir un engagement de service.  Une entente de service signée est requise pour chaque bénéficiaire des bourses d'études. Les ententes de services signées avec un ORS sont des contrats juridiquement contraignants.	<p>Étudiants inscrits à la dernière année du programme de baccalauréat en sciences infirmières (collaboratif) à Terre-Neuve-et-Labrador.</p> <p>Étudiants inscrits à la dernière année du baccalauréat en sciences infirmières, programme accéléré (Fast Track Option) à Terre-Neuve-et-Labrador.</p> <p>Résidents de Terre-Neuve-et-Labrador qui sont inscrits en dernière année d'un programme de baccalauréat en sciences infirmières approuvé dans une autre juridiction canadienne.</p>

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Bachelor of Nursing Course Grant	Terre-Neuve-et-Labrador	Étudiants en soins infirmiers	750 \$ par cours admissible	Non	Cette subvention fournit une aide financière pour les frais de scolarité et les dépenses liées à la pratique pour deux cours cliniques.	S'applique aux étudiants inscrits aux cours suivants à Terre-Neuve-et-Labrador : <ul style="list-style-type: none"> <li>• NURS 3523 Extended Practice III.</li> <li>• NURS 4516 Consolidated Practicum (stage consolidé).</li> </ul>
Nurse Practitioner Bursary	Terre-Neuve-et-Labrador	Personnel infirmier	5 000 \$ par an (pour 1 950 heures de service) pendant un maximum de deux ans	Oui	L'objectif de la bourse pour les infirmières et infirmiers praticiens (IP) est de fournir une aide financière aux infirmières et infirmiers qui sont inscrits à un programme de formation d'IP et qui acceptent d'occuper un poste difficile à pourvoir et de remplir un engagement de service.	<p>° Personnes inscrites à un programme agréé d'infirmière praticienne à Terre-Neuve-et-Labrador.</p> <p>° Résidents de Terre-Neuve-et-Labrador qui sont inscrits à un programme agréé pour les infirmières et infirmiers praticiens dans une autre juridiction canadienne.</p>
Rural Nursing Student Incentive Program	Terre-Neuve-et-Labrador	Étudiants en soins infirmiers	Maximum de 1 500 \$	Oui	L'objectif du Programme d'encouragement pour les étudiants en soins infirmiers en milieu rural (Rural Nursing Student Incentive Program) est de fournir une aide financière pour les déplacements (jusqu'à 1 500 \$) aux étudiants en soins infirmiers en quatrième année d'études afin qu'ils puissent effectuer des stages communautaires dans les régions rurales de la province pendant leur cours de quatre semaines : 4512 - Community Health Practicum. Les fonds sont acheminés du ministère de la Santé et des Services communautaires à l'École des sciences infirmières de l'Université Memorial ; l'École des sciences infirmières de l'Université Memorial est responsable de l'administration de ces fonds.	Étudiants inscrits au cours 4512 - Community Health Practicum.
Signing Bonuses	Terre-Neuve-et-Labrador	Professionnels de la santé	Entre 3 000 \$ et 8 000 \$ par an selon la catégorie de poste à pourvoir (maximum de deux ans)	Oui	<p>Des primes à la signature sont disponibles pour certains postes dans 26 groupes de professions de la santé.</p> <p>Il y a une liste des professions de la santé pouvant comporter des postes jugés difficiles à pourvoir et, par conséquent, admissibles à une prime à la signature qui figure dans la liste des professions de la santé sélectionnées, ciblant les postes difficiles à pourvoir. Un poste est considéré comme difficile à pourvoir s'il est vacant et fait l'objet d'un recrutement actif depuis plus de deux mois sans qu'aucun candidat approprié n'ait été identifié.</p>	Lorsqu'un tel poste est jugé difficile à pourvoir, l'employeur peut soumettre une demande à la Division de la planification des effectifs de la santé pour qu'une prime à la signature soit attachée à un poste difficile à pourvoir.

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Health Professional Bursaries	Terre-Neuve-et-Labrador	Étudiants en santé	Entre 3 000 \$ et 10 000 \$	Oui	<p>L'attribution de bourses pour les postes de professionnels de la santé difficiles à pourvoir est fondée sur les postes vacants dans chaque ORS. Les bourses sont offertes aux étudiants qui signent une entente de service.</p> <p>La bourse est d'un maximum de 10 000 \$ avec une obligation de service de 3 900 ou 3 640 heures (selon le cas). Un maximum de 5 000 \$ avec une obligation de service de 1950 ou 1820 heures (selon le cas) est également disponible. Pour la physiothérapie et l'ergothérapie à St. John's, la bourse est généralement de 3 000 \$, avec une obligation de service de 1 950 ou 1 820 heures (selon le cas). La bourse est d'un maximum de 5 000 \$, avec une obligation de service de 3 900 heures.</p>	<p>Les postes de professionnels de la santé sont basés sur les postes vacants dans chaque ORS.</p> <p>Les bourses sont offertes aux étudiants qui signent une entente de service.</p>
Radiation Therapy	Terre-Neuve-et-Labrador	Étudiants en radiothérapie	Montant non spécifié	Oui	<p>Eastern Health a établi un partenariat avec le Michener Institute for Applied Health Sciences de Toronto, en Ontario, afin de placer les étudiants admissibles de Terre-Neuve-et-Labrador dans le programme de radiothérapie. Les radiothérapeutes utilisent des systèmes informatiques et des équipements de radiothérapie de pointe pour concevoir et mettre en œuvre des plans de traitement du cancer et d'autres maladies. Un soutien financier pour les frais de scolarité, les livres et les bourses d'études peut être disponible si l'étudiant est prêt à signer une entente d'engagement de service pour travailler à Eastern Health après l'obtention de son diplôme.</p>	<p>Étudiants en radiothérapie du Michener Institute for Applied Health Sciences de Toronto.</p>

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Seat Purchase Program Dalhousie University	Terre-Neuve-et-Labrador	Étudiants en ergothérapie et de physiothérapie	Pas de versement associé (achat de places)	Non	<p>Le Programme d'achat de sièges de l'Université Dalhousie, à Halifax, prévoit la réservation de 10 places en physiothérapie et 8 places en ergothérapie à l'Université Dalhousie pour les résidents de Terre-Neuve-et-Labrador. Le ministère de la Santé et des Services communautaires finance l'achat de ces 18 places afin d'assurer l'accès des étudiants de Terre-Neuve-et-Labrador aux programmes d'ergothérapie et de physiothérapie. Il n'y a pas de retour de service associé.</p> <p>Lorsqu'un étudiant présente une demande d'admission à l'Université Dalhousie dans le cadre des programmes de physiothérapie ou d'ergothérapie, l'Université Dalhousie l'informe de ces places. On encourage les étudiants, pendant leur programme de formation à l'Université Dalhousie, à chercher un emploi dans l'un des ORS de Terre-Neuve-et-Labrador et à profiter des incitatifs disponibles.</p>	Étudiant résident de Terre-Neuve-et-Labrador.
Dental Bursary Program	Terre-Neuve-et-Labrador	Étudiants en médecine dentaire	25 000 \$ par bourse	Oui	<p>Le programme comporte deux volets : le programme de bourses dentaires rurales et le programme de bourses pour spécialistes. Les bénéficiaires de la bourse pour soins dentaires en milieu rural doivent s'engager à exercer leur profession dans une région rurale déterminée par la province. Dans le cas du programme de bourses pour spécialistes, les candidats doivent travailler dans une région où il y a des besoins, une fois leur diplôme obtenu.</p> <p>Chaque bourse est d'une valeur de 25 000 \$. Les étudiants doivent faire une demande de bourse chaque année et sont admissibles à un maximum de trois bourses dans chaque volet du programme, pour un total de 150 000 \$. En échange de chaque bourse reçue, les boursiers doivent s'engager à servir pendant un an dans des régions rurales ou dans des régions de la province qui en ont besoin.</p>	Les récipiendaires sont déterminés par un processus de demande concurrentiel et, bien que le programme soit ouvert aux citoyens canadiens, la préférence est accordée aux étudiants de Terre-Neuve-et-Labrador. Pour être admissible, un candidat doit être accepté dans un programme dentaire agréé ou un programme de spécialité reconnu par le Newfoundland and Labrador Dental Licensing Board.

Tableau : Liste de programmes avec incitatifs financiers au Canada						
Nom du programme	Juridiction	Public cible	Montant alloué	Retour de service	Description	Critères d'admissibilité
Educational Salary Advance Program	Terre-Neuve-et-Labrador		Maximum de 66,6 % d'un salaire annuel	Non	<p>Le programme d'avances salariales pour études a pour but de permettre aux employés de financer un congé planifié, d'une durée de 6 à 24 mois, pour suivre un programme d'études à temps plein. Les employés peuvent avancer une partie de leur salaire (avant les déductions) pendant le congé, et rembourser l'avance sur une période déterminée à leur retour au travail.</p> <p>Un maximum de 66,6 % d'un salaire annuel (avant déductions) peut être avancé directement au bénéficiaire sur une base bihebdomadaire pour une période de 6 à 24 mois selon la durée du programme d'éducation.</p>	Les employés permanents ayant un minimum de 12 mois de service continu avec l'ORS peuvent demander à être inscrits au programme d'avance sur salaire pour études. Les employés doivent être inscrits à un programme d'éducation à temps plein.
Bourses de la Fondation des infirmières et infirmiers du Canada	Canada	Personnel infirmier	Entre 750 \$ et 10 000 \$	Non	La Fondation des infirmières et infirmiers du Canada offre plus de 70 bourses d'études aux étudiants en soins infirmiers de tout le Canada au niveau du baccalauréat, de la maîtrise et du doctorat. Ces bourses sont attribuées en fonction du mérite.	<p>° Doit être un citoyen canadien ou un résident permanent du Canada.</p> <p>° Doit être inscrit à un programme de soins infirmiers au Canada.</p>
Source : (Emploi et Développement social Canada, 2017 ; Gouvernement de la Saskatchewan, s. d. ; Gouvernement de l'Ontario, s. d.-b, s. d.-a, s. d.-d, s. d.-d, s. d.-c ; Gouvernement du Manitoba, s. d.-a, 2013 ; Gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2020 ; Gouvernement du Québec, s. d.-b, s. d.-a ; Government of Newfoundland and Labrador, s. d.; Government of Prince Edward Island, 2019a, 2019b, 2019c, 2020a, 2020b; HealthCareersInSask.ca, s. d.; NADC, s. d., 2021a, 2021c, 2021b; Nova Scotia Health Authority, s. d., 2020; StudentAidBC, s. d.)						

## Annexe 5 - Registered Nurse Incentives Atlantic Canada

Jurisdictional Scan

October 2022

Prov.	Incentive Type	Amount	Details
NL	Signing Bonus (LPNs, RNs & NPs)	\$5,000 to \$10,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>Available per year (1950 hours) of service commitment, with the amount doubled for two years (3900 hours) service commitment. Eligibility and amount vary based on location.</li> </ul>
	Come Home 2022 Incentive (LPNs, RNs & NPs)	Come Home <ul style="list-style-type: none"> <li>NP: \$60,000</li> <li>RN: \$50,000</li> <li>LPN: \$50,000</li> </ul> OR New to NL <ul style="list-style-type: none"> <li>NP: \$30,000</li> <li>RN: \$25,000</li> <li>LPN: \$25,000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Three-year return-in-service agreement</li> <li>In order to qualify for the Come Home program, at least one of the following criteria must be applicable:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Born in Newfoundland and Labrador</li> <li>Trained in Newfoundland and Labrador</li> <li>Performed residency in Newfoundland and Labrador</li> <li>Educated in Newfoundland and Labrador</li> <li>Previously practiced in Newfoundland and Labrador</li> <li>Have other ties to Newfoundland and Labrador considered on a one-off basis, using the professional judgment of the Regional Health Authority in the spirit and intent of this incentive.</li> </ul> </li> </ul>
NS	Signing Bonus (LPNs, RNs & NPs)	Up to \$10,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>To attract nurses to “hard to recruit” locations outside Halifax or “hard to recruit” specialties.</li> </ul>
	Relocation Assistance (LPNs, RNs & NPs)	Up to \$5,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eligibility determined by employer</li> </ul>

<b>NB</b>	Provincial Incentive Program (LPNs, RNs & NPs)	Up to \$10,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>All newly hired employees who accept a hard-to-recruit full / part-time position will receive an incentive of up to \$10,000.</li> <li>The amount of the incentive and return of service is pro-rated for part-time positions.</li> </ul>
	Horizon Relocation Incentive (LPNs, RNs & NPs)	\$5,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>Up to \$1,500 for relocating within New Brunswick.</li> <li>Up to \$3,000 for relocating from the other Atlantic Provinces, Quebec, or Ontario.</li> <li>Up to \$5,000 for relocating from Western Canada and other countries.</li> </ul>
	Horizon Rural Incentive (LPNs, RNs & NPs)	\$5,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>This amount does not vary.</li> <li>It is applicable to permanent positions in the rural communities of St. Stephen, Grand Manan, Perth-Andover, Miramichi, Oromocto, Sussex, Waterville, and Sackville.</li> </ul>
<b>PE</b>	RNIP (RN Graduate)	\$5,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>There is a two-year (3,900 working hours) return-in-service agreement that must be signed by the applicant and the employer prior to the commencement of work.</li> </ul>
	RNIP (Experienced RN)	\$5,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>There is a 1,950 working hour return-in-service agreement that must be signed by the applicant and the employer prior to the commencement of work.</li> </ul>
	RNIP (Graduate NP)	\$5,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>There is a two-year (3,900 working hours) return-in-service agreement that must be signed by the applicant and the employer prior to the commencement of work.</li> </ul>
	RNIP (Experienced NP)	\$15,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amount payable in three instalments of \$5,000, with three-year return-in-service agreement that must be signed by the applicant and the employer prior to the commencement of work.</li> </ul>