



Conseil ontarien  
de la qualité de  
l'enseignement supérieur

*Un organisme du gouvernement de l'Ontario*

## Étude de cas multiples de programmes de transition postsecondaires pour les professionnels de la santé formés à l'étranger

Peggy Sattler et Julie Peters<sup>1,2</sup>, Ivy Lynn Bourgeault<sup>2,3,4</sup>,  
Victoria Esses<sup>2,5</sup>, Elena Neiterman<sup>2,6</sup>, Elaine Dever<sup>7</sup>,  
Rae Gropper<sup>8</sup>, Christine Nielsen<sup>9</sup>, Jenna Kelland<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Academica Group

<sup>2</sup>Voies vers la prospérité

<sup>3</sup>Université d'Ottawa

<sup>4</sup>Réseau pancanadien sur les ressources humaines en santé

<sup>5</sup>Université Western

<sup>6</sup>Université McMaster

<sup>7</sup>Association canadienne des technologues en radiation médicale

<sup>8</sup>Expert-conseil

<sup>9</sup>Société canadienne de science de laboratoire médical

Publié par le

## Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

1, rue Yonge, bureau 2402  
Toronto (Ontario), Canada, M5E 1E5

Téléphone : 416-212-3893  
Télécopieur : 416-212-3899  
Site Web : [www.heqco.ca](http://www.heqco.ca)  
Courriel : [info@heqco.ca](mailto:info@heqco.ca)

### Citer ce document comme suit :

Sattler, P., J. Peters, I. L. Bourgeault, V. Esses, E. Neiterman, E. Dever, R. Gropper, C. Nielsen et J. Kelland (2015). *Étude de cas multiples de programmes de transition postsecondaires pour les professionnels de la santé formés à l'étranger*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.



*Un organisme du gouvernement de l'Ontario*

Les opinions exprimées dans le présent rapport de recherche sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue ni les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou des autres organismes ou organisations ayant offert leur soutien, financier ou autre, dans le cadre de ce projet. © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2015

## Table des matières

Sommaire .....	4
Principaux résultats.....	5
<i>Quels sont les résultats attendus des programmes de transition efficaces et comment doit-on mesurer ces résultats?</i> .....	5
<i>Quelles sont les principales caractéristiques qui contribuent à l'efficacité des programmes de transition?</i> .....	5
<i>Quels sont les obstacles à la réalisation des objectifs des programmes de transition?</i> .....	6
<i>Quel rôle doivent jouer les ordres de réglementation, le gouvernement, les employeurs et les associations professionnelles pour assurer l'efficacité des programmes de transition?</i> .....	6
<i>Recommandations</i> .....	7
1. Introduction .....	9
2. Examen de la documentation .....	10
3. Survol de l'étude .....	12
Difficultés et limites .....	15
4. Principaux résultats .....	16
4.1 Mesure des résultats et indicateurs.....	16
4.2 Facteurs de succès clés des programmes de transition .....	18
Optimisation du contenu et du modèle d'exécution du programme .....	19
Accent sur la préparation au travail et le soutien continu .....	20
Accès à des ressources, à des installations et à de l'aide financière.....	20
Souplesse .....	21
Efficacité de l'évaluation .....	22
Expérience du corps professoral et des administrateurs avec les PSFE .....	23
Communication entre les responsables du programme, l'organisme de réglementation et les employeurs .....	23
4.3 Obstacles.....	24
Trouver des stages cliniques de qualité aux étudiants.....	24
Viabilité financière.....	24
Conception du programme d'études.....	25
Mise en œuvre du programme .....	25
4.4 Rôle des intervenants .....	26
Ordres de réglementation .....	26

Gouvernement .....	27
Employeurs .....	28
Associations professionnelles.....	29
5. Conclusion .....	29
5.1 Recommandations.....	30
Contenu de programme hybride (théorique/pratique) .....	30
Souplesse dans la mise en œuvre des programmes .....	30
Sensibilité du personnel enseignant aux besoins des PSFE .....	31
Inclusion et coordination des intervenants .....	31
Registre central.....	31
Financement durable et coordonné .....	32
5.2 Travaux de recherche futurs.....	32
Bibliographie .....	33

## Liste des tableaux

Tableau 1 : Professions de la santé réglementées en Ontario, 2010.....	13
Tableau 2 : Résumé des activités de collecte de données.....	14
Tableau 3 : Résultats et indicateurs recommandés pour les programmes de transition.....	17

## Remerciements

Notre étude porte sur les sept programmes de transition suivants :

- Programme de transition à l'intention des technologistes de laboratoire médical formés à l'étranger du Collège Mohawk, Hamilton (Ontario)
- Programme de transition à l'intention des professionnels de la santé formés à l'étranger, Technologues en radiologie (rayons X), du Michener Institute for Applied Health Sciences, Toronto (Ontario)
- Programme de transition à l'intention des professionnels de la santé formés à l'étranger, Technologistes de laboratoire médical, du Michener Institute for Applied Health Sciences, Toronto (Ontario)
- Programme de transition à l'intention des technologues en échographie diagnostique du Northern Alberta Institute of Technology (NAIT), Edmonton (Alberta)
- Programme de transition à l'intention des technologues en radiologie médicale du NAIT, Edmonton (Alberta)
- Programme de transition pilote à l'intention des thérapeutes respiratoires du NAIT, Edmonton (Alberta)
- Programme de transition à l'intention des physiothérapeutes formés à l'étranger résidant en Ontario de l'Université de Toronto, Toronto (Ontario)

Nous remercions les étudiants, les enseignants et le personnel de chacun de ces programmes qui ont bien voulu consacrer du temps à ce projet et partager leurs connaissances et leur expérience avec nous.

Nous aimerions également souligner le travail des étudiants des cycles supérieurs des universités Western et McMaster qui ont réalisé un bon nombre des entrevues nécessaires à ce projet. Merci à Guliz Akkaymak, à Jelena Atanackovic, à Annie Xiaoyu Gong et à Natalia Lapshina.

Mentionnons que nous avons pu réaliser ces travaux grâce aux fonds qui nous ont été accordés par le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. Nous sommes également reconnaissants aux nombreuses personnes qui ont pris le temps de nous transmettre des commentaires réfléchis et constructifs sur ce rapport.

## Sommaire

Les programmes de transition sont destinés aux professionnels de l'étranger qui viennent s'installer au Canada et ont suivi une formation en bonne et due forme dans un autre pays, mais ne respectent pas nécessairement les exigences scolaires, professionnelles ou linguistiques voulues pour être autorisés à exercer ici. Comme la population de l'Ontario vieillit, l'intégration des professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE) à la main-d'œuvre du secteur de la santé est l'une des stratégies qui permettra de faire face à la réduction du bassin de travailleurs et à l'accroissement du fardeau imposé au système de soins de santé (Finley et Hancock, 2010; Stuckey et Munro, 2013). Afin d'approfondir le rôle du système d'enseignement postsecondaire de l'Ontario pour ce qui est de faciliter l'entrée des PSFE dans la main-d'œuvre du secteur de la santé, nous avons analysé 7 programmes de transition canadiens et consulté 15 personnes-ressources clés. Notre but consistait à cerner les caractéristiques des programmes de transition efficaces et les façons de faire associées à ces programmes. Nous voulions, plus précisément, répondre aux questions suivantes :

1. Quels sont les résultats attendus des programmes de transition efficaces et comment doit-on mesurer ces résultats?
2. Quelles sont les principales caractéristiques qui contribuent à l'efficacité des programmes de transition?
3. Quels sont les obstacles à la réalisation des objectifs des programmes de transition?
4. Quel rôle doivent jouer les ordres de réglementation, le gouvernement, les employeurs et les associations professionnelles pour assurer l'efficacité des programmes de transition?

Nous avons procédé à une étude de cas comparative afin d'évaluer sept programmes de transition postsecondaires destinés aux professionnels paramédicaux. Nous avons choisi ces professions parce que ces dernières, bien qu'elles constituent un élément important de la main-d'œuvre du secteur de la santé, font l'objet de peu d'études (Bourgeault *et al.*, 2013). Les sept programmes en question sont les suivants :

- Programme de transition à l'intention des technologistes de laboratoire médical formés à l'étranger du Collège Mohawk, Hamilton (Ontario)
- Programme de transition à l'intention des professionnels de la santé formés à l'étranger, Technologues en radiologie (rayons X), du Michener Institute for Applied Health Sciences, Toronto (Ontario)
- Programme de transition à l'intention des professionnels de la santé formés à l'étranger, Technologistes de laboratoire médical, du Michener Institute for Applied Health Sciences, Toronto (Ontario)
- Programme de transition à l'intention des technologues en échographie diagnostique du Northern Alberta Institute of Technology (NAIT), Edmonton (Alberta)
- Programme de transition à l'intention des technologues en radiologie médicale du NAIT, Edmonton (Alberta)
- Programme de transition pilote à l'intention des thérapeutes respiratoires du NAIT, Edmonton (Alberta)
- Programme de transition à l'intention des physiothérapeutes formés à l'étranger résidant en Ontario de l'Université de Toronto, Toronto (Ontario)

Pour réaliser notre étude, nous avons procédé à un examen de la documentation, tenu des groupes de discussion avec des étudiants, réalisé un sondage et des entrevues de suivi auprès des étudiants et nous

sommes entretenus avec des intervenants des programmes. Au total, environ 50 PSFE et 30 intervenants des programmes ont participé à notre étude. Afin de mettre les résultats de notre démarche en contexte et de favoriser une meilleure compréhension des questions liées aux programmes de transition postsecondaires destinés aux PSFE, nous avons mené des entrevues avec des personnes-ressources clés, soit 15 spécialistes sectoriels provenant d'organismes gouvernementaux du pays, d'ordres de réglementation et d'associations professionnelles.

## Principaux résultats

Voici un résumé des principaux résultats de notre étude pour chacune des quatre questions de recherche.

### *Quels sont les résultats attendus des programmes de transition efficaces et comment doit-on mesurer ces résultats?*

Tous les programmes de transition étudiés ont pour objet d'aider les PSFE à obtenir l'autorisation d'exercer dans leur province et à devenir des praticiens compétents. Les principaux résultats prévus des programmes sont les suivants : les PSFE réussissent leur examen d'agrément, améliorent leur connaissance du système de soins de santé canadien et de la terminologie canadienne propre à leur profession, trouvent un emploi après avoir obtenu l'agrément et estiment que le programme a répondu à leurs besoins individuels en matière d'apprentissage. La mesure et le suivi de ces résultats posent toutefois certaines difficultés. Même si divers mécanismes de collecte de données et de suivi sont déjà en place pour les programmes étudiés, les intervenants des programmes et les personnes-ressources clés formulent des suggestions quant aux genres d'indicateurs qui devraient être employés. Les voici : les résultats des examens d'agrément; le nombre de participants qui réussissent le cours d'orientation au système de soins de santé canadien; le nombre de participants dont les compétences linguistiques se sont améliorées d'après les évaluations précédant et suivant le programme; le degré de satisfaction et les impressions des PSFE quant à l'efficacité du programme; la participation des anciens étudiants; le nombre de participants qui ont obtenu l'autorisation d'exercer après avoir réussi l'examen d'agrément; le nombre de participants qui ont trouvé du travail dans leur domaine; le temps mis à trouver un emploi; le nombre d'années pendant lesquelles les participants ont conservé un emploi jusqu'au moment de la retraite prévu; l'avancement des participants dans leur profession.

### *Quelles sont les principales caractéristiques qui contribuent à l'efficacité des programmes de transition?*

Il existe d'importantes différences entre les programmes sur les plans durée, moment de la prestation, structure et contenu. Ceci dit, il est possible de dégager certaines caractéristiques clés contribuant au succès d'un programme. Nous les avons regroupées en sept catégories, à savoir :

1. Optimisation du contenu et du modèle d'exécution du programme
2. Accent sur la préparation au travail et le soutien continu
3. Accès à des ressources, à des installations et à de l'aide financière
4. Souplesse
5. Efficacité de l'évaluation
6. Expérience du corps professoral et des administrateurs avec les PSFE
7. Communication entre les responsables du programme, l'organisme de réglementation et les employeurs

### ***Quels sont les obstacles à la réalisation des objectifs des programmes de transition?***

Les programmes de transition étudiés se heurtent à quatre grands obstacles. Le premier de ces obstacles est la difficulté de trouver un stage clinique aux étudiants. Les programmes de transition ne comprennent pas tous un stage clinique, mais lorsque c'est le cas, trouver un employeur disposé à offrir un tel stage n'est pas chose facile. Ce problème est d'ailleurs une des principales raisons invoquées pour justifier l'absence de stage dans les autres programmes. En fait, les programmes de transition se retrouvent souvent en concurrence avec les programmes à temps plein ordinaires pour les places de stage et, dans bien des cas également, les employeurs qui n'ont jamais travaillé avec un PSFE hésitent à le faire parce qu'ils ont l'impression que cela leur demandera plus de temps que de travailler avec un stagiaire formé au Canada. Lorsqu'on obtient une place de stage, il faut ensuite s'assurer que la personne chargée de la formation clinique possède les connaissances et les compétences voulues pour travailler avec un PSFE.

Autre obstacle important, la viabilité financière. Dans bien des cas, les programmes de transition démarrent avec un financement pilote. Ces fonds permettent d'effectuer le travail de mise sur pied du programme, mais une fois qu'ils sont épuisés, on s'attend à ce que le programme devienne autosuffisant en adoptant un modèle de recouvrement des coûts fondé sur les droits de scolarité. Or, la situation financière de bien des PSFE est telle que ces droits présentent un important obstacle à l'inscription. La demande est un autre facteur qui a une incidence sur la viabilité. Bon nombre des programmes étudiés connaissent des fluctuations de leur effectif. Qui plus est, des facteurs indépendants des programmes, comme la demande sur le marché du travail et les politiques d'immigration, ont souvent un effet sur les inscriptions.

Le troisième obstacle est lié au contenu du programme d'études. Conceptualiser et élaborer un programme exhaustif qui permet de combler les lacunes de personnes n'ayant pas toutes le même bagage scolaire et la même expérience n'est pas toujours facile. Les programmes doivent concilier le besoin de veiller à ce que les participants possèdent les compétences fondamentales nécessaires pour obtenir l'autorisation d'exercer avec le fait que les PSFE ont déjà suivi un programme dans leur pays d'origine.

Le quatrième obstacle est la difficulté de déterminer comment, où et à quel moment offrir le programme de transition. Parmi les programmes étudiés, nous avons relevé des différences sur les plans de la durée du programme, du moment où les cours sont offerts, du mode de prestation — en ligne ou en personne—, et du genre de titre de compétences décerné aux diplômés, ce qui révèle l'absence de consensus quant à la solution la plus efficace pour chacun de ces éléments. Chaque façon de faire présente des points forts et des points faibles. Ainsi, les cours donnés en soirée et en fin de semaine répondent peut-être aux besoins des PSFE qui ont un emploi, mais ils ont en général pour résultat d'allonger la durée du programme, ce qui veut dire qu'il faut plus de temps avant que les PSFE obtiennent l'autorisation d'exercer et puissent travailler dans leur domaine. Les cours en ligne sont en général plus économiques et permettent un accès à une population dispersée sur le plan géographique. Par contre, cette solution limite les possibilités d'interaction directe et la capacité de créer des réseaux avec les enseignants et les autres participants. Pour le moment, ces questions sont réglées programme par programme.

### ***Quel rôle doivent jouer les ordres de réglementation, le gouvernement, les employeurs et les associations professionnelles pour assurer l'efficacité des programmes de transition?***

L'élaboration et la mise en œuvre des programmes de transition nécessitent l'apport d'un grand nombre d'organismes, y compris les ordres de réglementation, le gouvernement, les associations professionnelles et

les employeurs. Ceci dit, le rôle qui revient à chacun d'entre eux n'est pas toujours bien clair. Le niveau d'intervention des ordres de réglementation est un des éléments qui suscitent le plus vif débat. Ces ordres sont chargés d'établir les normes professionnelles et de veiller à ce que les membres des professions de la santé réglementées respectent les normes de formation et d'éducation établies pour être autorisés à exercer. Par conséquent, de nombreuses personnes les considèrent comme des acteurs clés dans la conception et la mise en œuvre des programmes de transition. Étant donné leur expérience de la reconnaissance des acquis, les ordres de réglementation sont bien placés pour aider les établissements d'enseignement postsecondaire à cerner les lacunes les plus courantes dans les connaissances et l'expérience des PSFE et les façons d'y remédier. Ils peuvent aussi orienter les PSFE vers le programme de transition approprié. Toutefois, ils n'ont pas pour mission d'offrir des services éducatifs; leur budget ne leur permet donc pas vraiment, en général, d'agir comme conseillers pour les programmes de transition. Une aide financière qui permettrait la participation des ordres de réglementation devrait être envisagée dans le cadre des budgets d'élaboration et de mise en œuvre des programmes de transition.

En ce qui concerne le gouvernement, les gouvernements fédéral et provinciaux peuvent jouer deux rôles importants dans les programmes de transition, soit aux niveaux du financement et de la coordination. Les programmes de transition doivent disposer d'un financement durable; ils devraient au moins devoir comporter un plan de mise en place d'un financement durable pour être admissibles à des fonds de démarrage. Sur le plan de la coordination, le rôle touche la mise en commun des pratiques prometteuses en matière de programmes de transition, de même que la diffusion de renseignements clairs et exacts aux immigrants éventuels par l'entremise des services d'immigration.

Pour ce qui est du rôle des employeurs dans les programmes de transition, on attend d'eux qu'ils offrent des stages cliniques, des occasions d'observation, du mentorat, des possibilités de bénévolat ou, tout simplement, des commentaires sur les diplômés des programmes de transition qu'ils ont embauchés.

Enfin, les associations professionnelles, pour leur part, ont un rôle limité à jouer dans les programmes de transition. Comme elles sont financées par les membres, aider un professionnel formé à l'étranger ne fait pas partie de leur mandat tant qu'une personne n'est pas autorisée à exercer. Les intervenants des programmes et les personnes-ressources clés formulent toutefois quelques suggestions sur la participation possible des associations professionnelles, à savoir : informer les participants éventuels sur les programmes de transition offerts; promouvoir l'importance de la diversité auprès de leurs membres; appuyer les apprenants des programmes de transition en offrant des bourses, de l'information sur l'emploi et les services de mentors; offrir des possibilités de perfectionnement professionnel continu pour favoriser la réussite des professionnels qui viennent d'obtenir un emploi.

## *Recommandations*

Partant des résultats de notre étude, nous formulons six grandes recommandations.

1. **Contenu de programme hybride (théorique/pratique)** — Les programmes de transition devraient combiner apprentissage théorique et mise en pratique, dont une occasion de mettre les compétences acquises en application et de voir en quoi consiste le milieu de travail canadien dans le cadre d'un stage clinique ou dans un environnement d'apprentissage par simulation. Cela comprendrait des volets permettant aux participants d'acquérir les compétences linguistiques propres à la profession, une connaissance du système de soins de santé canadien et une expérience dans un milieu de travail canadien, ainsi que de se préparer à l'examen d'agrément. Les compétences linguistiques et le savoir-faire culturel sont essentiels à l'agrément et à l'obtention d'un emploi. Les programmes de transition devraient également épauler les PSFE en leur proposant de l'aide pour tout ce qui touche

la recherche d'un emploi (rédaction du curriculum vitae, techniques d'entrevue et recherche comme telle), de même qu'un soutien pendant la première année de travail, ainsi qu'un mentorat formel et informel pour faciliter l'établissement d'un réseau.

2. **Souplesse dans la mise en œuvre des programmes** — Les programmes de transition devraient être offerts selon des formules souples et modulaires afin que les PSFE aient la possibilité de s'en tenir aux cours qui correspondent à leurs besoins. Les cours de soirée et de fin de semaine, les cours en ligne, les volets d'autoformation et les programmes condensés ont également une place importante puisque, bien souvent, le programme de transition vient s'ajouter à un emploi et à des obligations familiales. Il faut toutefois prendre garde avant d'adopter une formule entièrement en ligne, car les cours en classe présentent des avantages considérables pour les PSFE, notamment sur les plans de l'entraide, de l'acquisition des compétences linguistiques et du savoir-faire culturel. Les questions financières doivent aussi être prises en compte dans les décisions liées au mode de mise en œuvre afin d'assurer la viabilité du programme. L'adaptation des programmes et les configurations de cours multiples supposent certains coûts supplémentaires et compliquent l'établissement du budget. On ne peut faire abstraction de ces facteurs. Il y aurait possibilité d'économies d'échelle si on élaborait des éléments communs pouvant être utilisés dans tous les programmes ou établissements.
3. **Sensibilité du personnel enseignant aux besoins des PSFE** — Les cours des programmes de transition devraient être donnés par des personnes qui ont déjà travaillé avec des PSFE ou qui ont suivi une formation approfondie de perfectionnement ou d'enseignant. L'embauche de PSFE qui se sont intégrés au système de soins de santé canadien pour donner les cours pourrait être un moyen de motiver les étudiants. Ceci dit, il faut, avant tout, que les enseignants aient la capacité d'adapter le contenu du programme aux besoins d'apprentissage des étudiants et comprennent bien les difficultés auxquelles se heurtent les PSFE qui tentent d'intégrer le marché du travail canadien.
4. **Inclusion et coordination des principaux intervenants** — Les différents paliers de gouvernement, les employeurs, les organismes de réglementation, les associations professionnelles, les établissements d'enseignement postsecondaire et les organismes d'aide à l'intégration travaillant avec les immigrants, tous ces intervenants ont un rôle à jouer dans les programmes de transition. Traiter avec ces différents intervenants n'est pas toujours simple pour les PSFE, qui doivent, par exemple, remplir de nombreuses formalités administratives. Une plus grande collaboration entre les intervenants et des processus uniformisés aideraient les candidats à s'y retrouver dans le système.
5. **Registre central** — En général, les programmes de transition sont offerts de façon sporadique, déplacés d'un établissement à l'autre et souvent abandonnés une fois que le financement pilote prend fin. Il est donc difficile d'obtenir des renseignements exacts et exhaustifs sur les programmes qui existent. Il serait bon de mettre sur pied et de tenir un registre à jour des programmes de transition offerts au Canada. Il pourrait être hébergé sur le site Web de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et l'information pourrait être tenue à jour par les ordres professionnels.
6. **Financement durable et coordonné** — La viabilité des programmes de transition passe en grande partie par le financement gouvernemental à long terme. Le partage des coûts entre les gouvernements fédéral et provinciaux devrait être envisagé comme solution. Cela pourrait permettre d'éviter les doubles emplois, donc de réduire les coûts. Les ministères responsables de l'immigration, de la santé, de l'emploi et du développement social, ainsi que de l'éducation, par exemple, pourraient jouer un rôle.

# 1. Introduction

La population de l'Ontario vieillit. L'intégration des professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE)<sup>1</sup> à la main-d'œuvre du secteur de la santé représente l'une des stratégies qui permettra de faire face à la réduction du bassin de travailleurs et à l'accroissement du fardeau imposé au système de soins de santé (Finley et Hancock, 2010; Stuckey et Munro, 2013). Qui plus est, comme l'immigration compte pour les deux tiers de la croissance de la population du Canada depuis 10 ans, il est capital que les PSFE participent pleinement au marché du travail si nous voulons pouvoir fournir des soins adaptés sur le plan culturel dans les collectivités de plus en plus diversifiées de l'Ontario. Dans le but d'approfondir le rôle du système d'enseignement postsecondaire de l'Ontario pour ce qui est de faciliter l'insertion des PSFE dans la main-d'œuvre du secteur de la santé, nous avons procédé à une évaluation comparative de programmes de transition postsecondaires destinés aux PSFE, grâce à des fonds qui nous ont été accordés par le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES). Ce projet s'inscrit dans une initiative plus vaste du COQES visant à évaluer différents cheminements postsecondaires.

Les programmes de transition sont destinés aux professionnels de l'étranger qui viennent s'installer au Canada et ont suivi une formation en bonne et due forme dans un autre pays, mais ne respectent pas nécessairement les exigences scolaires, professionnelles ou linguistiques voulues pour être autorisés à exercer ici. Depuis 2003, les gouvernements du Canada et de l'Ontario ont investi ensemble plus de 240 millions de dollars dans des programmes de transition ontariens auxquels ont participé environ 50 000 personnes formées à l'étranger (Gouvernement de l'Ontario, 2013). Ces programmes offrent une formation propre à une profession et au contexte des systèmes de santé canadien et provincial, de même que d'autres soutiens. Leur but est d'aider les professionnels formés à l'étranger à satisfaire aux normes officielles de compétence professionnelle pour qu'ils puissent ensuite obtenir l'autorisation d'exercer et un emploi dans une profession réglementée ou, encore, les aider à obtenir la formation et l'expérience nécessaires pour travailler dans une profession spécialisée non réglementée. Les programmes de transition peuvent être offerts par les collèges et les universités, les organismes de réglementation (que nous appelons les ordres de réglementation), les organismes communautaires ou d'autres organismes. Cette évaluation porte sur des programmes de transition destinés aux professionnels paramédicaux offerts par des établissements d'enseignement postsecondaire, parce que ceux-ci, malgré leur importance, sont peu étudiés (Bourgeault *et al.*, 2013).

Notre but consistait à cerner les caractéristiques des programmes de transition efficaces et les façons de faire associées à ces programmes et à voir s'il était possible de les appliquer à d'autres programmes et professions apparentées. Notre rapport est organisé comme suit :

- la section 2 présente un aperçu des travaux de recherche menés sur les PSFE et les programmes de transition;
- la section 3 décrit notre méthodologie;
- la section 4 réunit les résultats de l'étude de cas avec les points de vue des personnes-ressources clés afin d'apporter un éclairage sur la mesure des résultats et les indicateurs, les déterminants du succès des programmes de transition, les obstacles et le rôle que devraient jouer les intervenants de l'extérieur;

---

<sup>1</sup> Un nombre important de Canadiens vont à l'étranger pour suivre un programme de formation dans le domaine de la santé, surtout en médecine, mais notre rapport ne porte que sur les PSFE nés à l'étranger.

- la section 5 renferme des recommandations ainsi que des suggestions quant à de futurs travaux de recherche;
- l'annexe 1 présente les programmes étudiés. Notre étude de cas comprend des renseignements détaillés sur la mise sur pied et l'élaboration du programme, le recrutement, l'admission, la mise en œuvre, la participation des intervenants, l'évaluation, la viabilité, les points forts et les difficultés. Nous avons également tenu compte de l'expérience vécue par les participants aux programmes afin de déterminer dans quelle mesure ces derniers aident les PSFE à obtenir l'agrément et à travailler dans leur profession.

## 2. Examen de la documentation

Selon les prévisions, d'ici 10 ans, les immigrants vont représenter la totalité de la croissance nette de la main-d'œuvre au Canada (Drummond, 2012). En 2031, le tiers de la population active pourrait être constitué de personnes nées à l'étranger, l'Ontario et la Colombie-Britannique comptant les proportions les plus élevées d'immigrants (Martel *et al.*, 2011). Malgré le vaste éventail de leurs talents, capacités et compétences, les immigrants connaissent des taux de chômage et de sous-emploi supérieurs à ceux des personnes nées au Canada (Alboim, Finnie et Meng, 2005; Martel *et al.*, 2011). Si le Canada veut pouvoir tirer parti du plein potentiel des immigrants et répondre à ses besoins en main-d'œuvre spécialisée, il doit trouver des moyens d'améliorer l'intégration des travailleurs formés à l'étranger à son marché du travail (Alboim et The Maytree Foundation, 2002; Finley et Hancock, 2010).

En Ontario, avec le vieillissement de la main-d'œuvre et le décalage du recrutement et de la formation, on prévoit des pénuries de professionnels de la santé (Baumann et Blythe, 2009; Stuckey et Munro, 2013). Les PSFE pourraient contribuer de façon importante à régler ces problèmes et ont un rôle crucial à jouer dans la prestation de soins adaptés sur le plan culturel compte tenu de la diversité de la population canadienne. Qui plus est, l'insertion réussie des PSFE sur le marché du travail canadien est essentielle à leur intégration à la société canadienne et favorise l'égalité sociale (Finley et Hancock, 2010; Omidvar et Richmond, 2003).

Selon les travaux de recherche effectués sur le sujet, les PSFE qui veulent exercer au Canada font face à des obstacles importants. Faire valider leurs titres de compétences, apprendre la langue, acquérir une expérience clinique, réussir les examens propres à leur profession et apprendre le fonctionnement du système de soins de santé canadien en sont des exemples (ACCC, 2011; Baumann, Blythe et Ross, 2010; Bourgeault *et al.*, 2010). Les PSFE connaissent un taux d'échec aux examens nationaux considérablement plus élevé que la moyenne canadienne dans bien des professions et ils ont de la difficulté à obtenir une occasion d'acquérir une expérience clinique. Ainsi, en 2008 et en 2009, seulement 34 % des technologues en radiation médicale (TRM) formés à l'étranger ont réussi l'examen d'agrément de l'Association canadienne des technologues en radiation médicale, comparativement à environ 92 % des TRM formés au Canada (Blais et Darling, 2009). Selon les études portant sur les médecins diplômés et les infirmières, la connaissance de la langue et de la culture seraient deux points qui empêchent les PSFE de réussir les examens d'agrément (Bourgeault *et al.*, 2010).

Ces obstacles sont connus de tous, car la situation de PSFE qui occupent des emplois peu spécialisés plutôt que d'exercer leur profession fait parler dans les médias. Plusieurs initiatives ont été mises sur pied par les gouvernements fédéral et provinciaux pour favoriser l'intégration des PSFE, dont des portails Web offrant de l'information en ligne aux immigrants qualifiés, des programmes de transition provinciaux et des bourses d'études. En Ontario, le gouvernement a financé des projets de recherche, adopté de nouvelles mesures stratégiques et bonifié l'aide financière dans le but de faciliter l'accès aux professions pour les PSFE. Parmi

ces initiatives, mentionnons le Centre d'accès ProfessionsSantéOntario pour les PSFE, qui fournit de l'information et des services aux personnes qui ont l'intention de demander l'autorisation d'exercer leur profession, et l'aide financière destinée aux PSFE dans le cadre du Programme ontarien d'aide aux personnes inscrites aux programmes de formation relais (POA-FR)<sup>2</sup>.

Les PSFE des professions réglementées se heurtent à des obstacles en plus puisqu'il leur faut être inscrits auprès de l'ordre professionnel pour pouvoir exercer au Canada<sup>3</sup>. En règle générale dans les professions réglementées, trois qualités sont évaluées pour déterminer si un PSFE répond aux exigences canadiennes de l'obtention d'une autorisation d'exercer : les titres de compétences, les compétences linguistiques et la compétence professionnelle. Dans les cas où des lacunes sont relevées, surtout sur les deux derniers points, la personne doit mettre ses connaissances et compétences à niveau. Les programmes de transition servent à remédier à ces lacunes.

La plupart des programmes de transition comprennent les éléments suivants : une évaluation des études et des compétences des nouveaux arrivants ainsi que de leur expérience clinique et professionnelle, la préparation à l'examen d'agrément, une formation linguistique propre à la profession et l'établissement d'un plan d'apprentissage personnalisé visant à combler les lacunes et les autres besoins de formation de la personne. Ils peuvent être offerts aux PSFE dont les diplômes étrangers et titres professionnels répondent aux normes d'équivalence canadiennes, ainsi qu'à ceux qui ne respectent pas les normes canadiennes d'exercice de la profession. Le genre d'aide offert varie d'une profession et d'un programme de transition à l'autre (Bourgeault *et al.*, 2013).

La valeur des programmes de transition destinés aux PSFE est démontrée par un nombre croissant d'études (ACCC, 2011; Austin et Dean; Bourgeault *et al.*, 2010; Bourgeault *et al.*, 2013; Grant, 2009; SP Consulting et The Whetstone Group, 2008). On a constaté que ces programmes augmentent la probabilité que les PSFE obtiennent du travail dans leur profession (SP Consulting et The Whetstone Group, 2008). Le fait d'avoir suivi un programme de transition peut réduire le laps de temps nécessaire à l'intégration du marché du travail et présenter certains avantages pour le respect des exigences d'agrément (Grant, 2009). Les participants à de tels programmes disent se sentir moins isolés, avoir un plus grand sentiment d'appartenance et profiter d'un plus grand nombre d'occasions de réseautage professionnel (Austin et Dean, 2006). En revanche, certaines personnes pensent que les programmes de transition sont mis sur pied de façon ponctuelle, sans que le contenu et la structure ne soient bien adaptés aux besoins des PSFE, et que, dans bien des cas, ils ne reposent pas sur le financement durable nécessaire pour les rendre faciles d'accès (ACCC, 2011; Bourgeault *et al.*, 2010; Bourgeault *et al.*, 2013; Projet Metropolis, 2004).

Il faut dire que, à l'heure actuelle, les données et les études permettant de comparer les programmes de transition et d'évaluer les pratiques exemplaires sont limitées (Bisnar et Martin, 2007). Par ailleurs, une grande partie des travaux menés jusqu'ici sont axés sur les médecins et les infirmières diplômés à l'étranger (Atack *et al.*, 2012; Baumann *et al.*, 2006; Bourgeault *et al.*, 2010; Broten, 2008; Conference Board du Canada, 2012). Compte tenu de l'important rôle que jouent les programmes de transition dans l'intégration

---

<sup>2</sup> Le POA-FR, un programme de bourses d'un montant maximal de 5 000 \$ pour les coûts de formation directs (droits de scolarité, livres et matériel), vise les personnes qui participent à des programmes de transition financés par le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration non approuvés aux fins du Régime d'aide financière aux étudiants de l'Ontario et donnés dans des collèges, universités et instituts de l'Ontario.

<sup>3</sup> Le système d'autoréglementation du Canada permet aux professionnels de mettre sur pied des ordres autonomes, habituellement par le biais d'une loi provinciale, qui comptent des membres du public représentant les intérêts des bénéficiaires des soins de santé. Les ordres de réglementation des professions de la santé réglementées de l'Ontario régissent plus de 256 000 professionnels de la santé et ont pour mandat de protéger les intérêts du public en veillant à ce que les praticiens exercent leur profession de manière compétente, sûre et conforme à la déontologie (Ordres de réglementation des professionnels de la santé de l'Ontario, 2014).

des PSFE au marché du travail ontarien et de l'ampleur de l'investissement de ressources nécessaire, des évaluations et études s'imposent afin de cerner les pratiques prometteuses et les caractéristiques qui contribuent à l'efficacité des programmes, toutes professions confondues. Notre étude, qui porte sur l'expérience des PSFE dans cinq professions paramédicales, vient combler une lacune dans la recherche.

### 3. Survol de l'étude

Nous avons procédé à une étude de cas comparative afin d'évaluer sept programmes de transition postsecondaires destinés aux professionnels paramédicaux. Il s'agit des programmes suivants :

- Programme de transition à l'intention des technologistes de laboratoire médical formés à l'étranger du Collège Mohawk, Hamilton (Ontario)
- Programme de transition à l'intention des professionnels de la santé formés à l'étranger, Technologues en radiologie (rayons X), du Michener Institute for Applied Health Sciences, Toronto (Ontario)
- Programme de transition à l'intention des professionnels de la santé formés à l'étranger, Technologistes de laboratoire médical, du Michener Institute for Applied Health Sciences, Toronto (Ontario)
- Programme de transition à l'intention des technologues en échographie diagnostique du Northern Alberta Institute of Technology (NAIT), Edmonton (Alberta)
- Programme de transition à l'intention des technologues en radiologie médicale du NAIT, Edmonton (Alberta)
- Programme de transition pilote à l'intention des thérapeutes respiratoires du NAIT, Edmonton (Alberta)
- Programme de transition à l'intention des physiothérapeutes formés à l'étranger résidant en Ontario de l'Université de Toronto, Toronto (Ontario)

Nous avons choisi ces programmes parce que ces derniers visent des professions paramédicales dans lesquelles des pénuries de main-d'œuvre existent ou sont prévues, qu'ils n'ont jamais fait l'objet d'une évaluation exhaustive et que les responsables étaient disposés à participer à notre étude. Nous avons choisi d'inclure des programmes de transition offerts à l'extérieur de la province dans notre liste afin d'en dégager des idées pour optimiser les programmes ontariens.

Au moment de notre étude, quatre des professions visées étaient réglementées en Ontario — technologiste de laboratoire médical (TLM), technologue en radiation médicale (TRM), physiothérapeute (PT) et thérapeute respiratoire (TR). La profession de technologue en échographie diagnostique (TED) n'était pas réglementée<sup>4</sup>. Toutes ces professions figuraient sur la liste 2013 des professions admissibles pour les travailleurs qualifiés utilisée pour déterminer l'admissibilité à immigrer au Canada en tant que travailleur qualifié (Gouvernement du Canada, 2014). Le tableau 1 renferme des données sur le nombre de professionnels en Ontario et la proportion formée à l'étranger pour chacune des professions réglementées<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Le ministre de la Santé a demandé au Conseil consultatif de réglementation des professions de la santé de se pencher sur la question de la réglementation de la profession de technologue en échographie diagnostique. Cet examen est en cours.

<sup>5</sup> Nous ne disposons pas de données exactes récentes pour la profession de technologue en échographie diagnostique.

**Tableau 1 : Professions de la santé réglementées en Ontario, 2010<sup>6</sup>**

Profession	Nombre de professionnels	Proportion formée à l'étranger <sup>7</sup>
Physiothérapeute	6 835	19 %
Technologiste de laboratoire médical	7 706	14 %
Technologue en radiation médicale	6 643	8 %
Thérapeute respiratoire	2 685	3 %

Voici les questions auxquelles nous voulions répondre :

- Quels sont les résultats attendus des programmes de transition efficaces et comment doit-on mesurer ces résultats?
- Quelles sont les principales caractéristiques qui contribuent à l'efficacité des programmes de transition?
- Quels sont les obstacles à la réalisation des objectifs des programmes de transition?
- Quel rôle doivent jouer les établissements postsecondaires, le gouvernement, les ordres de réglementation, les associations professionnelles et les employeurs pour assurer l'efficacité des programmes de transition?

Nous avons élaboré un protocole d'étude de cas, qui a ensuite été approuvé par le comité d'éthique de la recherche de l'Université Western. Ce protocole comprenait des groupes de discussion avec des personnes qui participaient ou avaient participé aux programmes de transition et des entrevues structurées (en personne ou par téléphone) avec des enseignants, des membres du personnel du programme, des administrateurs, des employeurs et des partenaires pour chacun des établissements participants. Les participants aux groupes de discussion ont touché une rétribution de 50 \$ pour leur temps et leur apport à la recherche. Les données relatives aux programmes du Collège Mohawk, du Michener Institute for Applied Health Sciences et de l'Université de Toronto ont été recueillies entre septembre et novembre 2012. Dans le cas du programme du NAIT, elles ont été recueillies en janvier 2013. Le tableau 2 renferme des détails sur les activités de collecte de données menées dans chacun des établissements visés par notre étude.

<sup>6</sup> ProfessionsSantéOntario (2012).

<sup>7</sup> Cela comprend les personnes nées au Canada formées à l'étranger.

Tableau 2 : Résumé des activités de collecte de données

Établissement	Intervenants du programme interviewés	Participants aux groupes de discussion	Type de groupe de discussion	Participants au sondage	Type de sondage	Entrevues de suivi
Collège Mohawk	2 coordonnateurs 1 employeur 1 organisme de réglementation (TLM) 1 administrateur 3 enseignants	6 diplômés	En personne	11 étudiants	Sur papier	1 diplômé
Michener Institute	1 coordonnateur 2 enseignants (TLM) 2 enseignants (TRM) 1 employeur	6 étudiants (TLM) 5 diplômés (TLM) 2 diplômés (TRM)	En personne	19 étudiants (TLM) 2 étudiants (TRM)	En ligne	5 diplômés (TLM)
NAIT	3 coordonnateurs 2 organismes de réglementation (TR, TRM) 1 enseignant (TRM) 1 représentant du gouvernement provincial 2 administrateurs	3 diplômés (TRM) 2 diplômés (TED)	En ligne	4 étudiants (TRM) 2 étudiants (TED)	En ligne	1 diplômé (TED) 1 diplômé (TRM)
Université de Toronto	2 coordonnateurs 3 enseignants 1 administrateur 1 membre du comité consultatif 1 membre du personnel du programme	10 étudiants	En personne	6 étudiants	En ligne	3 diplômés

Les personnes qui participaient aux programmes de transition au moment de notre étude ont également été invitées à prendre part à un sondage en ligne ou sur papier au sujet de leur expérience<sup>8</sup>. Nous avons demandé aux répondants (n=44) s'ils acceptaient de participer à une entrevue de suivi ultérieure. Les PSFE qui y ont consenti ont été interviewés par téléphone à la fin de 2013. Cette entrevue avait pour but de

<sup>8</sup> À l'Université de Toronto et au Michener Institute, nous avons opté pour un sondage auprès des participants en ligne plutôt qu'en personne pour ne pas empiéter sur les heures de cours, ce que nous avons également fait dans le cas du NAIT puisque le programme de transition y est donné à distance. Nous avons obtenu un taux de réponse beaucoup moins élevé pour ces trois établissements que pour le Collège Mohawk, où le sondage a été réalisé en personne. Au total, 44 personnes ont répondu au sondage, ce qui représente un échantillon insuffisant pour tirer des conclusions valables pour chaque cas; nous avons donc omis les résultats du sondage dans notre étude de cas. Les données limitées tirées du sondage semblent corroborer les renseignements qualitatifs recueillis dans le cadre des groupes de discussion et des entrevues.

déterminer s'ils avaient obtenu la reconnaissance professionnelle et de discuter de leur participation au marché du travail et de leur satisfaction à l'égard de leur situation d'emploi. Nous avons réalisé 11 entrevues de suivi.

Afin de mettre les résultats de l'étude de cas en contexte et de favoriser une meilleure compréhension des questions liées aux programmes de transition postsecondaires destinés aux PSFE, nous avons mené des entrevues avec des personnes-ressources clés, c'est-à-dire 15 spécialistes sectoriels provenant des organismes suivants :

- Alberta College of Medical Diagnostic and Therapeutic Technologists;
- Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie;
- Association canadienne des technologues en radiation médicale;
- Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux;
- Association canadienne de physiothérapie;
- Société canadienne de science de laboratoire médical;
- Ordre des technologues en radiation médicale de l'Ontario;
- Ordre des thérapeutes respiratoires de l'Ontario;
- Collèges Ontario;
- Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers, Citoyenneté et Immigration Canada;
- Service canadien d'évaluation de documents scolaires internationaux;
- Université de Toronto.

Le texte des entrevues avec les personnes-ressources clés repose sur une version modifiée d'un outil élaboré dans le cadre du projet Voies vers la prospérité pour évaluer les pratiques prometteuses. Ces pratiques sont définies comme les pratiques qui se révèlent particulièrement efficaces pour atteindre les objectifs prévus, les résultats de la pratique servant de mesure empirique.

Les données recueillies dans le cadre des entrevues relatives aux programmes, des groupes de discussion et des entrevues avec les personnes-ressources clés ont été transcrites et codées manuellement pour en dégager les grands thèmes. Soulignons que toutes les constatations sont fondées sur les perceptions de membres du personnel des programmes de transition et du corps professoral, d'étudiants et de personnes-ressources clés. Notre rapport comprend des citations de personnes-ressources clés (les 15 spécialistes sectoriels mentionnés ci-haut), de PSFE (étudiants et diplômés des programmes de transition) et d'intervenants des programmes de transition (personnel, corps professoral et intervenants de l'extérieur).

## Difficultés et limites

De façon générale, les programmes de transition postsecondaires ne sont financés que pour une mise en œuvre pilote. Ils peuvent être abandonnés une fois que ce financement prend fin, offerts de façon sporadique en fonction des fluctuations du nombre d'inscriptions ou déplacés vers d'autres établissements après le projet pilote. Comme il n'y a pas de liste exhaustive et exacte des programmes de transition actuels au Canada, il nous a été difficile de recenser les programmes qui existent pour en inclure un plus grand nombre dans notre étude.

Dans bien des cas, les programmes de transition qui sont maintenus après la phase pilote fonctionnent avec peu de ressources institutionnelles, ce qui limitait la capacité de certains programmes de participer à nos travaux. Tenant compte de cette situation, et pour permettre à un plus grand nombre de programmes de participer à l'étude, nous avons modifié notre méthodologie selon les besoins et la capacité de chaque

programme. Même si des efforts ont été déployés pour tenter d'amener des employeurs et des partenaires cliniques à participer pour chaque programme étudié, peu d'employeurs ont accepté de participer à nos entrevues avec des intervenants.

Nous avons voulu inclure le programme de préparation à l'examen destiné aux physiothérapeutes formés à l'étranger de l'Université de la Colombie-Britannique dans notre projet, mais notre invitation a été refusée parce qu'une évaluation interne du programme était déjà en cours.

## 4. Principaux résultats

La présentation des résultats de notre étude est organisée selon les quatre questions de recherche :

- a) **Résultats et indicateurs** : Quels sont les résultats attendus des programmes de transition efficaces et comment doit-on mesurer ces résultats?
- b) **Facteurs de succès clés** : Quelles sont les principales caractéristiques qui contribuent à l'efficacité des programmes de transition?
- c) **Obstacles** : Quels sont les obstacles à la réalisation des objectifs des programmes de transition?
- d) **Rôle que doivent jouer les différents intervenants** : Quel rôle doivent jouer les établissements postsecondaires, le gouvernement, les ordres de réglementation, les associations professionnelles et les employeurs pour assurer l'efficacité des programmes de transition?

### 4.1 Mesure des résultats et indicateurs

Tous les programmes de transition étudiés ont un même objectif : aider les PSFE à obtenir l'autorisation d'exercer. Le taux de réussite des examens représente donc un indicateur important du succès des programmes. Or, ce renseignement est difficile à obtenir. En règle générale, les organismes de réglementation ne communiquent pas cette information aux responsables des programmes pour des raisons de confidentialité; ces derniers doivent donc se fier à l'information fournie volontairement par d'anciens participants à ce sujet. Parallèlement, les personnes-ressources clés interviewées soulèvent des préoccupations quant à la trop grande importance accordée à ce taux en raison des divers facteurs qui ont un effet sur les résultats obtenus aux examens. Bon nombre d'entre elles estiment que le taux de réussite des examens ne doit pas être la seule mesure du succès et que l'efficacité des programmes de transition doit être évaluée à différents stades du parcours d'une personne depuis l'évaluation de ses titres jusqu'à l'obtention d'un emploi. D'autres résultats doivent être pris en compte, à savoir que les PSFE ont amélioré leur connaissance du système de soins de santé canadien et leur connaissance du langage propre à la profession au Canada, et qu'on a répondu à leurs besoins. Les indicateurs de succès dans ces domaines peuvent être tirés des données déjà recueillies dans le cadre de la plupart des programmes, comme les taux de réussite des cours, les évaluations faites par les superviseurs des stages cliniques et les sondages auprès des étudiants.

Un autre des principaux objectifs des programmes de transition étudiés est d'aider les PSFE à devenir des praticiens compétents au Canada. Nous avons pu voir que les programmes visent à remédier aux lacunes relevées au moment de l'évaluation et à aider les PSFE à obtenir l'autorisation d'exercer et un emploi de la façon la plus rapide, efficace et économique possible. On s'attend à ce que les programmes permettent aux participants de mieux connaître et comprendre différents aspects de l'exercice de leur profession dans le contexte canadien, tels que la gestion des soins aux patients, la collaboration professionnelle, la communication interprofessionnelle et les compétences linguistiques propres à la profession. Les évaluations

fournies par les chargés de la formation clinique sont considérées comme l'un des meilleurs moyens de déterminer l'efficacité des programmes de transition par rapport à ces résultats. La possibilité d'évaluations linguistiques avant et après le programme a également été avancée, bien qu'aucun des programmes étudiés ne procède à ce genre d'évaluation. Plusieurs indicateurs liés à l'intégration du marché du travail ont également été proposés, à savoir :

- le nombre de participants aux programmes de transition qui obtiennent l'autorisation d'exercer après avoir réussi l'examen d'agrément;
- le nombre de participants qui réussissent à obtenir un emploi et le poste ou le niveau du poste obtenu;
- le laps de temps exigé pour trouver un emploi;
- le nombre d'années pendant lequel la personne a conservé un emploi (en tenant compte de son âge au moment où elle a obtenu l'emploi) et son cheminement dans la profession.

Chacun de ces indicateurs exigerait un suivi de chaque participant aux programmes de transition une fois ce dernier achevé. Au moment de notre étude de cas, aucun des programmes visés ne recueillait officiellement ces renseignements, même si, dans plusieurs cas, on consignait les résultats rapportés non officiellement par les participants. Le suivi des diplômés d'un programme n'est jamais chose simple, mais il s'agit d'un élément important lorsque l'on veut déterminer l'efficacité d'un programme.

**Tableau 3 : Résultats et indicateurs recommandés pour les programmes de transition**

Participants	Indicateurs
Réussite de l'examen d'agrément	Résultats aux examens (PSFE ayant suivi un programme de transition comparativement à ceux qui n'en ont pas suivi et aux personnes formées au Canada)
Amélioration de la connaissance du système de soins de santé canadien	Nombre de participants qui réussissent le cours d'orientation au système de soins de santé canadien
Amélioration de la connaissance du langage propre à la profession au Canada	Nombre de participants qui se sont améliorés selon les évaluations des compétences linguistiques faites avant et après le programme
Besoins comblés	Satisfaction et perceptions des PSFE quant à l'efficacité du programme
	Participation des anciens étudiants
Emploi	Nombre de participants qui obtiennent l'autorisation d'exercer après avoir réussi l'examen d'agrément
	Nombre de participants qui obtiennent un emploi dans leur domaine
	Laps de temps écoulé avant de trouver un emploi
	Nombre d'années pendant lequel les participants ont conservé un emploi jusqu'au moment prévu de la retraite

Participants	Indicateurs
	Cheminement des participants dans la profession

Outre les résultats touchant les apprenants, les programmes de transition visent des résultats liés à la main-d'œuvre du secteur de la santé et aux établissements d'enseignement postsecondaire. En ce qui concerne la main-d'œuvre, ils contribueraient à accroître la diversité ethnique et culturelle des professions de la santé. Bien qu'il soit possible de mesurer cet accroissement de la diversité grâce à des activités de suivi et d'analyse des ressources humaines en santé, il est difficile d'attribuer les changements aux programmes de transition. Il a été proposé de réaliser un sondage auprès des employeurs offrant des stages cliniques aux PSFE avant et après cette expérience afin d'évaluer les changements d'attitude à l'égard de l'embauche de PSFE.

Enfin, une de nos personnes-ressources clés estime que les programmes de transition efficaces peuvent mener à des changements systémiques dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Ces programmes peuvent amener les établissements à mieux répondre aux besoins des professionnels de l'étranger en début ou milieu de carrière qui ont besoin d'aide pour exercer leur profession.

[Traduction] *Les universités n'ont jamais hésité à dire à un professionnel de l'étranger qui vient s'installer au Canada et exerce sa profession ailleurs depuis 10 ans « Vous voulez exercer au Canada? Venez chercher votre diplôme chez nous, faites une autre maîtrise. » au lieu de dire « De quoi avez-vous besoin exactement pour pouvoir exercer ici? Nous allons vous préparer un programme ». Les programmes de transition représentent vraiment un moyen d'aider les établissements à se concentrer sur les besoins de ces personnes, qui sont tout à fait différents de ceux des étudiants qui arrivent du secondaire et font le programme universitaire du début à la fin. —* Personne-ressource clé

## 4.2 Facteurs de succès clés des programmes de transition

Un certain nombre de facteurs jouant un rôle important dans le respect des grands objectifs des programmes de transition ressortent de notre étude de cas et de nos entrevues avec les personnes-ressources clés. Nous les avons regroupés dans sept catégories générales :

- l'optimisation du contenu et du modèle d'exécution du programme;
- l'accent sur la préparation au travail et le soutien continu;
- l'accès à des ressources, à des installations et à de l'aide financière;
- la souplesse;
- l'efficacité de l'évaluation;
- l'expérience du corps professoral et des administrateurs avec les PSFE;
- la communication entre les responsables du programme, l'organisme de réglementation et les employeurs.

## Optimisation du contenu et du modèle d'exécution du programme

Les programmes de transition efficaces permettent aux PSFE d'améliorer leur savoir-faire culturel et leurs compétences linguistiques grâce à un contenu qui englobe les éléments suivants :

- le contexte dans lequel sont exercées les professions de la santé au Canada (déontologie, système judiciaire, réglementation en matière de santé et de sécurité, nature du consentement, etc.);
- les attentes envers les professionnels de la santé dans le milieu de travail canadien et les différences entre les champs d'exercice des fournisseurs de soins de santé canadiens;
- la communication avec les patients;
- la communication entre professionnels;
- la terminologie propre à la profession.

Une importance considérable est accordée à la capacité d'offrir un stage clinique aux étudiants ou, au moins, des simulations cliniques de grande qualité. À une exception près, tous les programmes de transition étudiés ont un volet stage clinique. Ces stages donnent aux PSFE l'expérience du milieu de travail canadien dont ils ont besoin pour obtenir un emploi, améliorer leur taux de réussite aux examens et, dans le cas de certaines professions, acquérir les heures d'expérience nécessaires pour obtenir l'autorisation d'exercer. Le stage clinique donne également aux PSFE l'occasion d'acquérir une expérience pratique avec les patients et de créer des liens avec des praticiens.

[Traduction] *Toutes ces personnes ont déjà travaillé et ont une vaste expérience; il faut en tenir compte... l'enseignement théorique pur ne convient pas dans leur cas. — Personne-ressource clé*

[Traduction] *Pouvoir faire l'expérience du contexte canadien... et le fait qu'on nous avait organisé un stage clinique étaient vraiment bien. Pouvoir réellement travailler dans le laboratoire et voir ce qui est différent dans les façons de faire, c'est ce que j'ai apprécié par-dessus tout. — PSFE*

Bien que les stages cliniques constituent un volet important des programmes de transition, obtenir ces stages reste une des grandes difficultés dans bon nombre de cas. Le seul établissement qui ne proposait pas de stage clinique parmi ceux visés par notre étude offrait une expérience par simulation à la place. Une simulation clinique de qualité est considérée comme une bonne solution de rechange pour ce qui est d'offrir une expérience pratique utile.

Il y a également des différences entre programmes en ce qui concerne la formule d'enseignement. Dans les cas étudiés, un établissement offrait son programme en ligne, un en personne et deux un mélange de ces deux façons de faire. Il ressort clairement des programmes étudiés et de nos entrevues avec des personnes-ressources clés que l'apprentissage en ligne est appelé à prendre de plus en plus de place dans les années à venir.

[Traduction] *Ce que les personnes formées à l'étranger retirent de plus important de ces programmes est le sentiment de ne pas être seules; elles se font des amis et créent les réseaux qui vont les aider à se trouver du travail par la suite. Ce serait donc bien que tous les programmes de transition soient donnés en personne, mais comme 90 % de ces programmes n'ont plus de fonds après trois ans, on ne peut faire autrement que de se diriger vers l'enseignement en ligne, qu'on le veuille ou non. — Personne-ressource clé*

La formation en ligne ou à distance permet de rehausser l'accessibilité et l'efficacité par rapport aux coûts. Elle a également pour avantage de favoriser l'apprentissage autonome, une capacité qui sera utile aux PSFE

tout au long de leur carrière. Par contre, l'apprentissage à distance n'est pas propice à l'amélioration des habiletés interpersonnelles et à l'établissement de réseaux. Quelques PSFE nous ont également dit qu'avec les cours à distance, ils avaient parfois l'impression d'être simplement en train de lire un livre seuls, sans grande interaction. L'apprentissage mixte, qui comprend une part d'enseignement en ligne et une part en personne, est une solution qui peut offrir à la fois la souplesse et les économies de l'apprentissage en ligne et la possibilité d'interactions en personne.

### ***Accent sur la préparation au travail et le soutien continu***

Étant donné que les résultats sur le plan de l'emploi sont considérés comme un indicateur important du succès des programmes de transition, on comprend que la préparation au travail soit un facteur de succès clé. Cet élément comprend :

- la recherche d'emploi, la rédaction du curriculum vitae et les techniques d'entrevue;
- le soutien à la recherche d'un emploi et pendant la première année de travail;
- un mentorat formel et informel pour faciliter l'établissement d'un réseau (surtout avec d'autres PSFE qui ont déjà vécu la même expérience et comprennent les difficultés qui attendent la personne).

Bon nombre des programmes étudiés incorporent certains de ces éléments à leurs cours de langue ou de communication et aident les PSFE à améliorer leurs compétences en anglais en travaillant sur des documents liés à l'emploi, par exemple en rédigeant un curriculum vitae ou une lettre de présentation ou en simulant une entrevue.

[Traduction] *Nous utilisons du matériel différent et faisons différentes choses, comme rédiger un curriculum vitae et une lettre d'accompagnement et parler des techniques d'entrevue. Un grand nombre d'entre eux n'ont jamais passé d'entrevue d'embauche et certains n'ont jamais rédigé de lettre de présentation; ils ont donc besoin d'aide dans ce domaine. — Intervenant d'un programme de transition*

[Traduction] *Le programme de transition est conçu pour vous aider du début à la fin, jusqu'à ce que vous trouviez un emploi. Ils ont même pratiqué l'entrevue avec moi, par exemple. Ils m'ont aussi aidé à faire mon curriculum vitae. Toutes les étapes du processus y étaient, du début jusqu'à la fin. — PSFE*

### ***Accès à des ressources, à des installations et à de l'aide financière***

Donner les programmes de transition dans les établissements qui offrent également les programmes ordinaires à temps plein dans le même domaine permet le partage des ressources entre les programmes et un meilleur accès à l'équipement et au matériel d'apprentissage pertinents pour les étudiants. Ainsi, le programme de transition à l'intention des physiothérapeutes formés à l'étranger résidant en Ontario de l'Université de Toronto avait au départ été mis sur pied à l'Université Ryerson puisque cette dernière avait une bonne expérience des programmes de transition. Par contre, l'Université Ryerson n'offre pas le programme de physiothérapie ordinaire. Lorsque le programme de transition a été transféré à l'Université de Toronto, un grand nombre de personnes ont vu de grands avantages à l'offre des deux programmes dans un même établissement : l'accès à de l'équipement et à des laboratoires de pointe, un corps professoral motivé et des relations bien établies avec des hôpitaux et des laboratoires. On considère également que le fait d'avoir accès à des ressources plus générales, comme les bibliothèques et les services et soutiens de

l'établissement (p. ex. le centre des carrières, les services d'orientation), favorise la réussite des étudiants des programmes de transition.

[Traduction] *Les étudiants peuvent emprunter des livres de la bibliothèque; on peut leur envoyer ces livres par la poste... Ils peuvent également communiquer avec les services de TI s'ils ont des problèmes de connexion, ce qui les aide. — Intervenant d'un programme de transition*

[Traduction] *Une fois dans le programme, j'ai pu avoir toutes les ressources qu'il me fallait. L'université nous donnait accès à une bibliothèque, nous pouvions donc trouver ce dont nous avions besoin en ligne ou nous pouvions obtenir des livres du programme comme tel. — PSFE*

L'aide financière est un autre élément crucial. Un grand nombre de PSFE ont du mal à payer les droits de scolarité du programme de transition parce qu'ils occupent un emploi à faible revenu et ont des obligations familiales.

[Traduction] *L'argent, toujours l'argent; à mon avis, c'est un des grands obstacles. Les étudiants sont des gens occupés; ce ne sont pas des enfants, ils ont une famille. [...] Ils travaillent à temps plein pour nourrir leur famille et ils viennent aux cours le soir, puis toute la fin de semaine. Essayer de gagner sa vie tout en mettant ses connaissances à niveau pour pouvoir réussir l'examen d'agrément national et ensuite se chercher un emploi, ce n'est pas facile. Et il y a l'aspect financier. Ces personnes doivent payer pour suivre le programme. Où vont-elles trouver cet argent? Je sais qu'il y a une subvention du gouvernement, mais il serait peut-être possible de faire mieux pour que le fardeau financier des étudiants soit moins lourd. — Intervenant d'un programme de transition*

[Traduction] *D'après notre revenu, et c'est différent pour chaque étudiant, mais pour moi, qui travaille comme bonne d'enfants, ça n'a pas été facile. — PSFE*

Le Programme ontarien d'aide aux personnes inscrites aux programmes de formation relais (POA-FR), un programme de bourses d'un montant maximal de 5 000 \$ pour les coûts de formation liés à un programme de transition approuvé, est une ressource importante pour les étudiants. Il est crucial pour ces derniers que les programmes de transition figurent sur la liste des programmes approuvés aux fins du POA-FR et que cette aide financière soit maintenue.

## Souplesse

Étant donné que les programmes de transition visent des apprenants dont le bagage, la langue et la culture différent, la souplesse est considérée comme un facteur de succès clé si l'on veut que le programme réponde aux besoins des PSFE. Même si le contexte canadien est nouveau pour eux, les PSFE ont déjà de l'expérience et des connaissances lorsqu'ils arrivent dans les programmes. Idéalement, les programmes de transition seraient offerts selon une formule souple et modulaire permettant aux PSFE de choisir les cours correspondant à leurs lacunes. Il est toutefois difficile de concrétiser ce genre de solution à l'échelle des programmes d'un point de vue administratif, car les cours ne sont financièrement viables que lorsqu'un nombre suffisant d'étudiants y sont inscrits. Un tronc commun assorti d'options serait une autre possibilité. La souplesse peut également se trouver au niveau de l'enseignement comme tel, qui pourrait être adapté selon les connaissances et les besoins des étudiants du cours.

[Traduction] *Pour moi, le fait qu'ils puissent faire avancer le programme selon les besoins des étudiants était leur plus grand point fort. Quand nous étions bons dans un domaine, le programme était adapté pour être plus difficile et plus exigeant. Nous apprenions tout le temps. — PSFE*

La souplesse entre également en jeu du fait que les PSFE ont souvent d'autres obligations. Comme nous l'avons déjà mentionné, un grand nombre d'entre eux ont un emploi et des obligations familiales auxquels ils doivent aussi consacrer temps et énergie.

[Traduction] *Il faut tenir compte de la situation socioéconomique des PSFE. Certains doivent subvenir aux besoins d'une famille et ont un emploi. Il faudrait donc prendre en considération le fait que les gens n'ont pas tous les mêmes ressources et la même capacité de participer au programme. —* Personne-ressource clé

[Traduction] *Il va sans dire, vous savez, que les nouveaux arrivants ne sont pas dans la même situation que les jeunes de 22 ans qui sortent de l'université. Ils ont des obligations familiales, un emploi pour dépanner. Je pense qu'il est vraiment important que les programmes soient souples pour tenir compte des besoins des étudiants. —* Personne-ressource clé

L'horaire et le mode de prestation des cours peuvent se répercuter sur l'accessibilité. Dans certains cas, la durée du programme peut s'avérer un obstacle à l'achèvement. Différentes façons de faire ont donc été proposées comme solutions : les programmes modulaires, les horaires souples avec possibilités de cours en soirée, en fin de semaine et à distance, et la simulation. Les modules de formation adaptés sont une autre possibilité proposée.

[Traduction] *Je pense qu'il est crucial qu'on reconnaisse que ces personnes n'ont pas besoin de suivre tout un programme menant à l'obtention d'un grade, qu'elles n'ont besoin que de trois, quatre ou cinq cours qui peuvent être regroupés et offerts de façon accessible. L'accès à un programme d'études approprié qui n'oblige pas les gens à suivre un tas de cours dont ils n'ont pas besoin est vraiment un élément central de toute la question de l'accessibilité. —* Personne-ressource clé

Les programmes de transition ne doivent pas reprendre le contenu des programmes de formation en place. Ils représentent plutôt pour les collèges et universités une occasion d'offrir un accès adapté au contenu dont les professionnels nouvellement arrivés au Canada ont besoin.

### ***Efficacité de l'évaluation***

Les mécanismes d'évaluation sont un autre facteur qui contribue à l'efficacité des programmes de transition. D'abord, l'évaluation préalable permet de cerner les lacunes de chaque PSFE qui veut suivre le programme et de veiller à ce qu'il y ait des ressources pour combler ces lacunes.

[Traduction] *Certains programmes de transition sont établis en partant du principe que les participants auront un certain niveau de connaissances. On a pu constater, en réalité, que les gens n'ont pas toujours ces connaissances et ont besoin de les combler. —* Personne-ressource clé

Tous les programmes de transition étudiés exigent que les participants éventuels fassent reconnaître leurs acquis par l'organisme de réglementation pertinent. Trois établissements ont leur propre processus d'évaluation en plus. Cela comprend des entrevues en personne, ainsi que des évaluations cliniques et écrites. L'évaluation préalable permet de mieux cerner les besoins et les connaissances que possèdent déjà les PSFE. Il est important également de continuer d'évaluer les connaissances des participants tout au long du programme pour s'assurer que ces derniers acquièrent les compétences nécessaires.

[Traduction] *Si la profession existe ailleurs et qu'elle se rapproche beaucoup de la profession telle qu'elle est exercée au Canada, pas de doute que le programme de transition fonctionnera. Mais si vous essayez de prendre des personnes qui ont 20 formations différentes et de leur faire suivre un programme commun, il est à prévoir que vous allez vous heurter à certains problèmes et que le taux de réussite sera moins bon, à moins que vous n'ayez un processus d'évaluation à toute épreuve. — Personne-ressource clé*

Il devrait y avoir des évaluations tout au long du programme de formation pour faire le point régulièrement avec les étudiants.

### ***Expérience du corps professoral et des administrateurs avec les PSFE***

La solidité de l'équipe chargée du programme a été citée comme l'un des facteurs de réussite clés pour bon nombre des programmes de transition de notre étude. Il est important d'avoir des personnes qui possèdent les compétences appropriées et qui ont la mission du programme à cœur. Dans une situation idéale, les administrateurs du programme, les membres du corps professoral et les chargés de la formation clinique auraient déjà travaillé avec des immigrants et connaîtraient les difficultés particulières que pose l'intégration à la société canadienne pour les PSFE. Lorsque cela n'est pas possible, ils devraient au moins recevoir une formation spéciale de sensibilisation aux réalités culturelles. Cela peut s'avérer particulièrement important pour le personnel enseignant, qui doit savoir faire preuve de souplesse, adapter le contenu aux besoins d'apprentissage des étudiants et employer différentes stratégies pédagogiques avec des étudiants qui n'ont pas tous le même bagage linguistique et culturel. Les étudiants aiment que les enseignants soient des professionnels qui exercent encore ou qui ont exercé récemment et qui peuvent être joints par téléphone ou courriel en dehors des heures de cours en cas de besoin.

[Traduction] *A mon avis, ce qu'il y a de mieux dans ce programme est le fait que les personnes ou les enseignants qui le donnent sont des gens qui exercent vraiment la profession. — PSFE*

[Traduction] *Tous nos enseignants sont fantastiques. [...] Ils sont prêts à nous donner du temps. Par exemple, même si le cours est terminé, ils nous disent qu'on peut les appeler ou leur envoyer un courriel avec nos questions. — PSFE*

### ***Communication entre les responsables du programme, l'organisme de réglementation et les employeurs***

Les responsables des programmes de transition doivent entretenir la communication avec les organismes de réglementation et les employeurs afin de veiller à ce que le programme prépare bel et bien les PSFE à travailler au Canada. Dans tous les cas étudiés, on obtenait l'avis des employeurs, du gouvernement et de l'ordre de réglementation et, dans bien des cas, un comité consultatif officiel comprenant des étudiants et des anciens avait été mis sur pied. Ces comités permettent aux responsables des programmes d'obtenir de l'information à jour sur le besoin en nouveaux diplômés ainsi qu'une rétroaction sur le programme d'études, ce qui leur permet de faire en sorte que ce dernier réponde à toutes les exigences d'admission à la profession. Cette collaboration est nécessaire depuis le début; les employeurs et l'ordre de réglementation devraient participer aux toutes premières discussions relatives à l'élaboration d'un programme de transition.

Les responsables des programmes devraient en outre bien connaître les conditions du marché du travail et être au courant de la demande dans le domaine en question.

[Traduction] *La demande est un élément ou déterminant très important du succès d'un programme. — A-t-on besoin de gens dans cette profession? — Cette information nous aide dans nos pourparlers avec les employeurs pour ce qui est d'aider les gens à obtenir un stage et, plus tard, un emploi. [...] Il est important que ce genre d'analyse puisse être fait dans le cadre d'un programme. — Personne-ressource clé*

La communication entre les employeurs, les organismes de réglementation et les administrateurs des programmes permet à ces derniers de se tenir au courant des tendances et des besoins locaux et de les communiquer aux étudiants. On nous dit en outre que de bonnes relations avec les employeurs contribuent à sensibiliser ces derniers aux besoins d'apprentissage des PSFE et à obtenir des places de stage pour les étudiants.

### 4.3 Obstacles

Le bon fonctionnement à long terme des programmes de transition se heurte à différents obstacles. Voici quatre éléments qui présentent des obstacles importants : les stages cliniques, la viabilité financière, la conception du programme d'études et la mise en œuvre du programme.

#### *Trouver des stages cliniques de qualité aux étudiants*

Comme nous l'avons déjà mentionné, trouver des places de stage dans le cadre des programmes qui comprennent un volet stage présente toujours des difficultés. Souvent, les employeurs reçoivent des demandes de plusieurs établissements et bon nombre ont déjà des partenariats bien établis avec des programmes à temps plein ordinaires. Les employeurs qui n'ont jamais travaillé avec un PSFE sont souvent hésitants à offrir un stage parce qu'ils ne sont pas certains que les participants au programme possèdent la formation et l'expérience nécessaires. On suppose qu'un PSFE demandera plus de travail qu'un stagiaire formé au Canada. Trouver des stages près du lieu de résidence PSFE est encore plus difficile dans le cas des programmes de transition offerts à distance, puisqu'il faut souvent alors faire du démarchage auprès d'employeurs avec lesquels l'établissement n'a pas de relation établie. Lorsqu'on obtient une place de stage, il faut ensuite s'assurer que la personne chargée de la formation clinique possède les connaissances et les compétences voulues pour travailler avec un PSFE.

Voici quelques-unes des stratégies employées par certains des établissements pour surmonter ces obstacles : prévoir les stages à un moment différent de ceux des programmes ordinaires pour éviter d'être en concurrence pour les places; chercher des places de stage dans des régions rurales ou mal desservies; faire participer les employeurs à titre consultatif afin de les amener à mieux comprendre le programme et à s'y investir.

#### *Viabilité financière*

La viabilité est une question centrale pour les programmes de transition. Dans bien des cas, les programmes sont mis sur pied avec un financement pilote. Ces fonds permettent d'effectuer le travail de démarrage, mais une fois qu'ils sont épuisés, on s'attend à ce que le programme devienne autosuffisant. Souvent, cela veut dire adopter un modèle de recouvrement des coûts fondé sur les droits de scolarité. Or, la situation financière de bien des PSFE est telle que ces droits peuvent présenter un important obstacle à l'inscription.

La demande est un autre élément qui a une incidence sur la viabilité. Qui plus est, elle est tributaire de nombreux facteurs indépendants des programmes, comme la demande sur le marché du travail et les politiques d'immigration. Un bon nombre des programmes étudiés connaissent des fluctuations de leur

effectif, ce qui complique la planification à long terme. Si la demande augmente, un programme conçu pour offrir une aide individuelle pourrait devenir trop coûteux. En revanche, il peut être nécessaire d'offrir un programme moins souvent ou d'en modifier la formule si le nombre d'inscriptions baisse. On recommande de réaliser de bonnes études de marché sur la demande éventuelle, de mener des activités de marketing pour bien faire connaître le programme et de concevoir ce dernier de manière à ce qu'il puisse être adapté en fonction de l'effectif. En ce qui concerne le marketing, dans le cas des professions réglementées, l'ordre de réglementation joue un rôle important dans la diffusion d'information aux participants éventuels. Une autre stratégie possible consiste à coordonner la prestation de programmes de transition en ligne dans l'ensemble des provinces. Cette solution réduit les doubles emplois et s'avère particulièrement utile lorsque l'effectif est faible dans une province ou une autre.

### ***Conception du programme d'études***

Conceptualiser et élaborer un programme exhaustif qui permet de combler les lacunes dans les connaissances de personnes n'ayant pas toutes la même formation et la même expérience n'est pas toujours facile. Les PSFE n'attendent pas nécessairement la même chose d'un programme de transition. Les programmes doivent concilier le besoin de veiller à ce que les participants possèdent les compétences fondamentales nécessaires pour obtenir l'autorisation d'exercer avec le fait que les PSFE ont déjà suivi un programme dans leur pays d'origine. Les étudiants ne veulent pas revoir ce qu'ils savent déjà, mais le niveau de connaissances peut varier beaucoup d'une personne à l'autre. La formule modulaire est une option qui permet la personnalisation selon les besoins des étudiants. Trois des sept programmes de transition étudiés sont fondés sur une formule modulaire permettant aux étudiants de ne choisir que les éléments dont ils ont besoin. Cette façon de faire est considérée comme un moyen efficace et efficient de donner de la formation de transition, bien qu'elle complique la tâche de l'établissement sur les plans de la planification des effectifs et de l'établissement des budgets.

### ***Mise en œuvre du programme***

Les établissements doivent déterminer la durée du programme de transition, le moment où les cours seront offerts, le mode de prestation qui sera utilisé — en ligne ou en personne — et le genre de titre de compétences qui sera décerné aux diplômés. Dans notre étude de cas, la durée des programmes varie entre quatre mois et un an et les cours sont offerts à différents moments de la semaine. De plus, certains programmes sont offerts entièrement en ligne, d'autres entièrement en personne et d'autres encore, des deux façons. La diversité des modèles montre bien l'absence de consensus quant à la solution la plus efficace pour chacun de ces éléments. Chaque façon de faire ayant ses points faibles et ses points forts, il n'est pas facile de déterminer quelle est la combinaison la plus efficace. Ainsi, les cours donnés en soirée et en fin de semaine répondent peut-être aux besoins des PSFE qui travaillent, mais ils ont en général pour résultat d'allonger la durée du programme, ce qui veut dire qu'il faut plus de temps avant que les PSFE obtiennent l'autorisation d'exercer et puissent travailler dans leur domaine. Les cours en ligne sont en général plus économiques et permettent l'accès à une population dispersée sur le plan géographique. Par contre, cette solution limite les possibilités d'interaction directe et la capacité de créer des réseaux avec les enseignants et les autres participants. Décider du genre d'attestation qui sera remise aux personnes qui terminent un programme de transition représente un autre défi pour les établissements. Nous avons relevé différents choix à cet égard : certains ne remettent aucune attestation officielle, un établissement remet un diplôme et un autre, un certificat d'éducation permanente. Nous n'avons pas abordé la question des avantages de chacun de ces choix avec les personnes-ressources clés et les intervenants des programmes de transition interviewés, mais l'un des intervenants a mentionné que le certificat ne représentait pas un facteur de motivation puissant pour achever le programme, alors qu'un autre jugeait que lorsqu'il n'y a pas d'attestation

à la fin du programme, les participants sont moins portés à faire tous les travaux demandés. Il serait utile d'approfondir ces différences.

Certaines personnes-ressources clés et certains administrateurs de programme considèrent que l'offre de programmes de transition par des établissements d'enseignement postsecondaire est en elle-même un défi. Les collèges et universités sont conçus principalement pour répondre aux besoins d'étudiants qui suivent des programmes à temps plein et n'ont à peu près pas fait d'études postsecondaires auparavant. Un grand nombre de personnes ont mentionné qu'il pouvait être difficile d'apporter un changement systémique dans un établissement d'enseignement supérieur dans le but de mieux répondre aux besoins d'un groupe donné. Les mécanismes de financement de ces établissements n'ont rien pour inciter ces derniers à offrir des programmes adaptés à court terme. La structure du financement et des programmes favorise le regroupement des effectifs dans un même programme plutôt que l'offre de programmes adaptés ou modulaires visant à aider les étudiants à intégrer le marché du travail plus rapidement. Les politiques et les procédures des établissements sont un autre élément qui peut réduire les possibilités d'adapter les programmes. Ceci dit, les programmes de transition offerts dans ces établissements peuvent tirer parti des ressources en place, comme un personnel enseignant d'expérience, de l'équipement spécialisé, des relations établies avec les employeurs et les services aux étudiants, ce qui en fait un choix logique pour ce type de formation. Certaines des personnes qui ont participé à notre étude pensent que les administrateurs des programmes de transition doivent trouver des façons originales de travailler au sein de la structure de leur établissement.

#### 4.4 Rôle des intervenants

De nombreux intervenants jouent un rôle dans la conception et la mise en œuvre des programmes de transition, dont les ordres de réglementation, le gouvernement, les employeurs et les associations professionnelles. Dans cette section, nous nous penchons sur le rôle qui devrait revenir à chacun.

##### *Ordres de réglementation*

Le rôle qui revient aux ordres de réglementation dans la formation de transition est une question sur laquelle on ne s'entend pas. Ces ordres sont chargés d'établir les normes professionnelles et de veiller à ce que les membres des professions de la santé réglementées respectent les normes de formation et d'éducation établies pour être autorisés à exercer. Par conséquent, de nombreuses personnes les considèrent comme des acteurs clés dans la conception et l'exécution des programmes de transition. Toutefois, les ordres de réglementation n'ont pas pour mission d'offrir des services éducatifs. Comme l'a souligné une de nos personnes-ressources clés, ces ordres se sentent parfois poussés à intervenir davantage dans la prestation de la formation de transition :

*[Traduction] Il est arrivé qu'on nous critique parce que nous ne nous occupons pas de donner de la formation. Nous établissons les normes, nous délivrons les autorisations d'exercer, nous nous occupons d'assurer la qualité des services des personnes autorisées à exercer en Ontario et nous nous occupons des plaintes et de la discipline, c'est tout. Gérer les programmes de transition pour les professionnels de l'étranger repousse un peu les limites de notre mandat... D'un point de vue purement stratégique, je pense qu'il s'agit d'un rôle pour le gouvernement et non les organismes de réglementation et le fait que le Québec a pris une initiative aussi importante dans ce sens place la barre assez haute. J'aimerais bien que l'Ontario prenne aussi des mesures dans ce sens. —  
Personne-ressource clé*

Même si l'exécution comme telle des programmes de transition ne relève pas du mandat des ordres de réglementation, un bon nombre de nos personnes-ressources clés jugent que ces ordres devraient participer concrètement à la conception de ces programmes.

[Traduction] *Ils doivent faire partie de groupes consultatifs pour faire en sorte que les toutes les étapes des programmes et les résultats d'apprentissage concordent avec les besoins de la personne qui veut intégrer une profession réglementée. — Personne-ressource clé*

[Traduction] *Ce devrait être les organismes de réglementation qui engagent l'élaboration des programmes de transition parce que ce sont eux qui sont les mieux placés pour savoir ce dont leur clientèle a besoin. Si les organismes de réglementation ne sont pas là pour vous conseiller sur le contenu, il est probable que, même après avoir suivi le programme de transition, la personne n'aura pas appris ce qu'elle doit apprendre et aura quand même de la difficulté à l'examen. — Personne-ressource clé*

Étant donné leur expérience de la reconnaissance des acquis, les ordres de réglementation sont bien placés pour aider les établissements d'enseignement postsecondaire à cerner les lacunes les plus courantes dans les connaissances et l'expérience des PSFE et les façons d'y remédier. Ils peuvent aussi orienter les PSFE vers le programme de transition approprié. Les règles en vigueur en matière de protection des renseignements personnels empêchent les organismes de réglementation de communiquer les noms des PSFE aux responsables des programmes de transition. On pourrait envisager de rembourser les frais engagés par ces organismes pour communiquer avec les PSFE au nom du programme ou de modifier les formulaires de demande pour y ajouter une autorisation de divulguer ces renseignements. Par ailleurs, un rôle consultatif — participer à des réunions avec les établissements par exemple — vient gruger les ressources déjà limitées des ordres de réglementation. Une aide financière qui permettrait la participation de ces ordres devrait être envisagée dans le cadre des budgets d'élaboration et de fonctionnement des programmes de transition.

## **Gouvernement**

Nos personnes-ressources clés sont d'avis que les gouvernements fédéral et provinciaux peuvent jouer deux rôles importants dans les programmes de transition, soit aux niveaux du financement et de la coordination. Les gouvernements doivent d'abord énoncer clairement dans quelle mesure ils sont disposés à financer les coûts de cette formation.

[Traduction] *Nous devrions soit financer entièrement les programmes de transition classiques, soit ne pas les financer du tout. — Personne-ressource clé*

Avec la façon de faire actuelle, c'est-à-dire accorder des fonds pour la mise sur pied des programmes de transition, les programmes fonctionnent bien tant que le financement est en place, mais leur viabilité financière pose souvent problème ensuite. Un financement durable doit être prévu. Sinon, il faudrait au moins exiger qu'un plan de mise en place d'un financement durable ait été établi pour qu'un programme soit admissible à des fonds de démarrage.

Étant donné que les politiques d'immigration sont établies par le gouvernement fédéral et que ce dernier veut attirer des professionnels formés à l'étranger au Canada, certains estiment qu'il revient au gouvernement de continuer à soutenir ces professionnels jusqu'à l'obtention de l'autorisation d'exercer au pays.

[Traduction] *Si le gouvernement a permis à ces personnes d'entrer au pays, qu'il a vraiment un commissaire à l'équité et qu'il s'attend à ce que ces personnes réussissent à obtenir l'autorisation d'exercer — et le gouvernement fédéral s'exprime avec beaucoup de conviction à ce sujet; il voit vraiment l'organisme de réglementation comme un obstacle à l'entrée — je trouve curieux que l'on rejette sur les membres des organismes de réglementation la responsabilité financière de voir à ce que les lacunes soient comblées. — Personne-ressource clé*

Le Bureau du commissaire à l'équité a contribué à faire en sorte que les ordres de réglementation se concentrent sur l'amélioration des processus de délivrance des autorisations d'exercer afin d'aider les candidats qui arrivent de l'étranger. Cette stratégie appuie les professionnels formés à l'étranger.

[Traduction] *[Le Bureau du commissaire à l'équité est un] miroir très utile pour tous les organismes qui travaillent avec les candidats de l'étranger parce qu'il vous rappelle vraiment les principes de la transparence, de l'objectivité, de l'impartialité et de l'équité... c'est donc un très bon rôle pour le gouvernement. — Personne-ressource clé*

Un autre volet important auquel les ministères ou organismes gouvernementaux pourraient contribuer est celui de la diffusion des pratiques exemplaires en matière de programmes de transition, en ce qui concerne le recrutement ou l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du programme, par exemple.

[Traduction] *Si je comprends bien, le COQES finance cette étude. Voilà un parfait exemple d'un organisme gouvernemental qui fait quelque chose d'utile pour renseigner le secteur sur ce qui contribue à l'efficacité d'un programme de transition, les facteurs à prendre en compte dans l'élaboration d'un tel programme, les façons d'en mesurer l'efficacité... le gouvernement fait là une chose très utile et judicieuse. — Personne-ressource clé*

[Traduction] *Je pense qu'on consacre beaucoup d'argent à la recherche et à la mise en place de ressources de transition pour les PSFE, mais on le fait de façon éparpillée. Ainsi, nous dépensons peut-être de l'argent en double plutôt que de nous concentrer et d'établir un mécanisme efficace pour partager ce qui est mis en place entre provinces. — Personne-ressource clé*

Les services d'immigration des gouvernements fédéral et provinciaux peuvent aussi fournir des renseignements clairs et exacts aux immigrants éventuels sur ce dont ces derniers auraient besoin pour obtenir l'autorisation d'exercer au Canada et les programmes de transition offerts.

## **Employeurs**

Les employeurs qui embauchent des PSFE pourraient peut-être contribuer aux programmes de transition en renseignant les administrateurs de ces programmes sur les lacunes et les problèmes qu'ils relèvent. Ils peuvent également offrir des stages cliniques, ce qui permet aux PSFE à mieux comprendre le système de soins de santé canadien et le fonctionnement des équipes interprofessionnelles. Un employeur qui ne peut pas prendre de stagiaire pourrait aider en offrant des possibilités d'observation, de mentorat ou de bénévolat. Ces possibilités aideraient les PSFE à se créer un réseau professionnel et à se préparer à travailler, d'une part, et permettraient aux employeurs d'investir dans de futurs employés éventuels, d'autre part.

Les professionnels de la santé qui enseignent dans les stages cliniques des programmes de transition devraient être formés de manière à posséder les compétences, les connaissances et la souplesse nécessaires pour soutenir les PSFE. Souvent, ces derniers n'ont pas les mêmes besoins d'apprentissage et attentes que les étudiants canadiens. Très peu de cliniciens ont une formation en bonne et due forme pour

enseigner, mais on s'attend tout de même à ce qu'ils comblient les lacunes relevées chez les PSFE en cours de stage. Cette formation devrait être donnée par l'établissement qui offre le programme de transition, mais il serait utile que les employeurs participent à son élaboration et donnent aux employés le temps d'y participer.

Les établissements doivent établir des relations avec les employeurs qui vont offrir la formation clinique aux PSFE de leurs programmes de transition. Cela demande du temps et des ressources humaines, mais il s'agit d'un élément essentiel si l'on veut s'assurer que les participants puissent faire un stage et se préparer au marché du travail. Les administrateurs de programme de transition interviewés indiquent que, souvent, ils tirent parti des relations avec les employeurs déjà établies pour les programmes ordinaires. La participation des employeurs au comité consultatif du programme est considérée comme une autre façon de créer des relations avec les employeurs et de les amener à s'investir dans le programme.

Les incitatifs financiers pourraient motiver les employeurs à offrir des stages en compensant les coûts de l'affectation d'enseignants cliniques aux stagiaires. Les stages peuvent avoir une incidence sur la productivité et ont un effet sur la charge de travail du personnel. Les employeurs peuvent en outre hésiter à offrir des stages cliniques pour des questions d'assurance. Avoir des professionnels non assurés qui travaillent avec des patients soulève des questions de droit et des questions liées à la sécurité professionnelle et à l'assurance contre les accidents du travail. Les responsables des programmes de transition doivent connaître ces sujets de préoccupation possibles et travailler avec les employeurs pour les encourager à participer. Ceci dit, grâce aux stages cliniques, les professionnels de la santé sont mieux formés. Les employeurs doivent donc reconnaître qu'ils tirent eux aussi parti des stages qu'ils offrent.

### *Associations professionnelles*

De l'avis des principales personnes-ressources interviewées, les associations professionnelles ont un rôle limité à jouer dans les programmes de transition. Ces associations sont financées par les membres; aider un professionnel formé à l'étranger ne fait donc pas partie de leur mandat tant que la personne n'est pas autorisée à exercer. Elles pourraient par contre apporter une aide en renseignant les participants éventuels sur les programmes de transition offerts. Elles peuvent promouvoir l'importance de la diversité auprès de leurs membres et contribuer à communiquer l'information propre à la profession en collaborant avec le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers.

Les associations professionnelles pourraient peut-être appuyer les apprenants des programmes de transition en offrant des bourses, de l'information sur l'emploi et les services de mentors. Les personnes-ressources clés à qui nous avons parlé pensent que ces associations pourraient offrir des possibilités de perfectionnement professionnel continu aux professionnels qui ont suivi un programme de transition pour les aider à bien réussir lorsqu'ils obtiennent un emploi. Cela pourrait comprendre des mesures de soutien à l'intégration ainsi que des possibilités de perfectionnement qui tiennent compte des besoins des nouveaux Canadiens et des professionnels formés au pays.

## 5. Conclusion

Les programmes de transition ont pour but d'aider les PSFE à se préparer à passer leur examen d'agrément et à travailler dans le secteur des soins de santé canadien. Même si tous les programmes de transition ont des caractéristiques qui leur sont propres, notre recherche révèle certains éléments auxquels il faudrait toujours s'arrêter.

## 5.1 Recommandations

### *Contenu de programme hybride (théorique/pratique)*

Les programmes de transition devraient combiner apprentissage théorique et mise en pratique, dont une occasion de mettre les compétences acquises en application et de voir comment fonctionne le milieu de travail canadien dans le cadre d'un stage. Des volets permettant aux participants d'acquérir les compétences linguistiques voulues, une connaissance du système de soins de santé canadien et une expérience dans un milieu de travail canadien, ainsi que de se préparer à l'examen d'agrément, sont tous des éléments importants pour le professionnel qui veut obtenir l'agrément et trouver un emploi.

Même si certains étudiants préféreraient se concentrer sur la révision de la matière en vue de leur examen d'agrément, il est très important aussi qu'ils apprennent à connaître la culture du milieu de travail canadien pour pouvoir intégrer avec succès le marché du travail le moment venu. Il pourrait être bon de faire de ce sujet un élément obligatoire du programme. À l'heure actuelle, souvent, on n'en voit pas tout de suite l'utilité ou cela n'est pas financièrement viable, et le manque de temps peut amener les étudiants à écarter ces cours à leur détriment futur.

Les PSFE arrivent de différents pays et n'ont pas tous le même bagage sur les plans travail et études. Ainsi, les programmes qui peuvent être adaptés aux besoins d'apprentissage et au niveau de connaissances des étudiants sont importants et plus efficaces que les solutions universelles.

Les programmes de transition peuvent également épauler les PSFE en leur proposant de l'aide en matière de recherche d'emploi et, éventuellement, en les mettant en rapport avec des employeurs et en fournissant un soutien une fois qu'ils ont trouvé un emploi.

### *Souplesse dans la mise en œuvre des programmes*

La souplesse dans la mise en œuvre des programmes, comme l'offre des cours en ligne, facilite l'accès pour les apprenants, surtout en dehors des grands centres urbains. Cependant, de nombreux étudiants trouvent très utile de rencontrer d'autres PSFE et de créer des réseaux d'entraide avec des personnes qui partagent les mêmes préoccupations. Les cours en classe facilitent également l'acquisition des compétences linguistiques et la compréhension des dimensions sociales et culturelles de divers milieux de travail canadiens. Par contre, il faut penser à adapter les horaires pour tenir compte du fait que les étudiants, qui sont d'âge adulte, ont peut-être également un emploi et des obligations familiales. Les cours de soirée et de fin de semaine, les cours en ligne, les volets d'autoformation et les programmes condensés permettant aux participants de retourner au travail plus rapidement figurent parmi les solutions possibles. Soulignons, toutefois, que les questions financières entrent toujours en compte dans les décisions liées au mode de mise en œuvre; le programme doit être viable. L'adaptation des programmes et les configurations de cours multiples supposent certains coûts supplémentaires et compliquent l'établissement du budget. On ne peut faire abstraction de ces facteurs.

Il y aurait possibilité d'économies d'échelle si on élaborait des éléments communs pouvant être utilisés dans tous les programmes de transition ou partageait les ressources avec les programmes à temps plein déjà offerts par l'établissement. On en trouve quelques exemples à l'heure actuelle, comme le cours d'orientation au contexte, à la culture et au système de soins de santé du Canada offert par l'Université de Toronto et le cours *Comprendre le système de soins de santé du Canada* offert par ProfessionsSantéOntario à l'intention des PSFE. Mentionnons aussi le Projet multiprovincial et multiterritorial de formation d'appoint en pratique

sage-femme, un projet novateur issu d'une collaboration entre le Consortium canadien des ordres de sages-femmes et plusieurs établissements d'enseignement postsecondaire du pays (Bisnar et Martin, 2007)<sup>9</sup>.

Évaluer les acquis en se fondant sur les compétences plutôt que les titres de compétences serait une façon de recueillir de l'information exacte et pertinente sur les compétences et les lacunes des PSFE. À l'heure actuelle, cette façon de procéder est utilisée pour les sages-femmes formées à l'étranger et fonctionne bien avec un petit bassin de personnes. Ce type d'évaluation serait peut-être moins bien adapté à de grands groupes de PSFE.

### ***Sensibilité du personnel enseignant aux besoins des PSFE***

Les meilleurs enseignants pour les programmes de transition sont les professionnels compétents conscients des besoins d'apprentissage des PSFE. La capacité d'adapter le contenu aux besoins des étudiants, d'utiliser différentes stratégies pédagogiques avec des étudiants qui n'ont pas tous le même bagage linguistique et culturel et d'être attentif aux réalités du quotidien des PSFE sont des qualités importantes chez le personnel enseignant. L'embauche de PSFE qui se sont intégrés au système de soins de santé canadien pour donner les cours pourrait être un moyen de motiver les étudiants. Il est important que tous les enseignants reçoivent une formation approfondie de perfectionnement ou à l'enseignement axée sur les PSFE.

### ***Inclusion et coordination des intervenants***

Pour être efficace, un programme de transition exige une collaboration entre les différents paliers de gouvernement, les employeurs, les organismes de réglementation, les associations professionnelles, les établissements d'enseignement postsecondaire et les organismes d'aide à l'intégration travaillant avec les immigrants, ainsi que l'apport et l'aide de tous ces intervenants. Traiter avec chacun d'eux, en remplissant toutes sortes de formalités administratives par exemple, n'est pas toujours facile pour les PSFE. La complexité des systèmes d'inscription et d'agrément, qui varient d'une province et d'une profession à l'autre, est un autre problème. L'absence d'un système national et d'un processus uniformisé sème la confusion chez les candidats. Un système plus fluide, une plus grande collaboration entre les intervenants et des processus uniformisés aideraient les candidats à s'y retrouver.

Autre aspect important, il faut travailler avec les employeurs afin de s'assurer que les diplômés des programmes de transition qui ont passé l'examen d'agrément sont prêts pour le marché du travail canadien. Collaborer avec les employeurs pourrait favoriser une meilleure compréhension de ce que les PSFE peuvent apporter, créer des occasions d'expérience pratique pendant le programme de transition et faire en sorte que les diplômés des programmes aient les compétences dont ils ont besoin pour travailler au Canada.

### ***Registre central***

À l'heure actuelle, de façon générale, les programmes de transition sont offerts de façon sporadique, déplacés d'un établissement à l'autre et souvent abandonnés une fois que le financement pilote prend fin; il est donc difficile d'obtenir des renseignements exacts et exhaustifs sur les programmes qui existent. Par conséquent, une de nos recommandations centrales consiste à mettre sur pied et à tenir un registre à jour

---

<sup>9</sup> Signe, peut-être, qu'il est difficile d'en arriver à une approche s'appliquant à plusieurs administrations, on peut lire sur le site Web du projet que ce dernier est interrompu temporairement pendant que les partenaires poursuivent leurs discussions avec les ministères de leur gouvernement respectif afin de trouver une façon de travailler en collaboration pour évaluer les compétences des sages-femmes formées à l'étranger et leur offrir la formation d'appoint dont elles ont besoin pour pouvoir pratiquer au Canada. (Multi-jurisdictional Midwifery Bridging Program, 2014).

des programmes de transition offerts au Canada. Il pourrait être hébergé sur le site Web de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et l'information pourrait être tenue à jour par les ordres professionnels.

### *Financement durable et coordonné*

Comme nous l'avons mentionné, la plupart des programmes de transition sont mis sur pied au moyen d'un financement pilote. Dans bien des cas, ces programmes pilotes ne sont plus viables une fois que ce financement prend fin. Pour que les programmes soient financièrement viables, il faudrait recruter un plus grand nombre d'étudiants ou augmenter les droits de scolarité, ou les deux. L'augmentation du nombre d'étudiants serait de beaucoup préférable à une hausse des droits puisque de nombreux étudiants doivent travailler ou puiser dans leurs économies pour pouvoir suivre le programme. La viabilité des programmes de transition passe en grande partie par le financement gouvernemental à long terme, surtout dans le cas des professions de moins grande envergure pour lesquelles il est plus difficile de réaliser des économies d'échelle. Un partage des coûts entre les gouvernements fédéral et provinciaux devrait être envisagé comme solution. Cela pourrait permettre d'éviter les doubles emplois, donc de réduire les coûts, et exigerait la participation des ministères responsables de l'immigration, de la santé, de l'emploi et du développement social, ainsi que de l'éducation.

## 5.2 Travaux de recherche futurs

Voici quelques **points** qui nécessitent des recherches plus poussées en ce qui concerne les programmes de transition :

- Les éléments clés des programmes de transition qui contribuent au succès des PSFE. Il existe de nombreuses façons de faire et très peu d'uniformité entre les programmes. Des recherches empiriques sur le lien entre des éléments précis des programmes de transition et le succès des PSFE s'imposent. On pourrait, par exemple, étudier les avantages et les limites des stages cliniques pour tenter de déterminer leur incidence sur les résultats d'apprentissage, l'agrément et l'intégration du marché du travail des PSFE.
- La viabilité des programmes de transition au Canada et dans d'autres pays, afin de déterminer quels sont les modèles de financement efficaces.
- Les attitudes des employeurs à l'égard de l'embauche de PSFE. On pourrait se pencher sur les préoccupations des employeurs et les moyens d'y remédier, et formuler des recommandations sur l'établissement de relations entre les programmes de transition et les employeurs.
- Comment les PSFE apprennent l'existence des programmes de transition, afin de cerner les meilleurs moyens de faire connaître ces programmes. Il faudrait également tenter de voir comment l'accès à des renseignements sur les programmes de transition à différents stades des processus d'immigration et d'agrément se répercute sur l'obtention de l'agrément et d'un emploi.
- Une étude longitudinale à long terme dans le cadre de laquelle on suivrait les diplômés des programmes de transition pendant leur recherche d'emploi et une fois qu'ils ont un emploi dans leur domaine, afin de mieux cerner les points forts et les lacunes des programmes de transition et des autres mesures de soutien.

## Bibliographie

- ALBOIM, N., R. FINNIE et R. MENG (2005). « The Discounting of Immigrants' Skills in Canada: Evidence and Policy Recommendations », *IRPP Choices*, vol. 11, n° 2, p. 1-26.
- ALBOIM, N. et THE MAYTREE FOUNDATION (2002). *Fulfilling the Promise: Integrating Immigrant Skills into the Canadian Economy*, Ottawa, Caledon Institute of Social Policy.
- ASSOCIATION CANADIENNE DES TECHNOLOGUES EN RADIATION MÉDICALE (2006). *A Situational Analysis and Recommendations for Internationally Educated Medical Radiation Technologists*, Ottawa, ACTRM.
- ASSOCIATION DES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES DU CANADA (ACCC) (2011). *Maintenir les effectifs au sein des professions paramédicales : Rapport de recherche*, Ottawa, Association des collèges communautaires du Canada.
- ATAK, L., E. V. CRUZ, J. MAHER et S. MURPHY (2012). « Internationally Educated Nurses' Experiences with an Integrated Bridge Program », *Journal of Continuing Education in Nursing*, vol. 43, n° 8, p. 370-378.
- AUSTIN, Z. et M. R. Dean (2006). « Bridging Education for Foreign-trained Professionals. The International Pharmacy Graduate (IPG) Program in Canada », *Teaching in Higher Education*, vol. 11, n° 1, p. 19-32.
- BAUMANN, A. et J. BLYTHE (2009). *Integrating Internationally Educated Health Professionals into the Ontario Workforce*, Toronto, Ontario Hospital Association.
- BAUMANN, A., J. BLYTHE, A. RHEAUME et K. McINTOSH (2006). *Internationally Educated Nurses in Ontario: Maximizing the Brain Gain*, Hamilton, Nursing Health Services Research Unit.
- BAUMANN, A., J. BLYTHE et D. ROSS (2010). « Internationally Educated Health Professionals: Workforce Integration and Retention », *HealthcarePapers*, vol. 10, n° 2, p. 8-20.
- BISNAR, D. et W. MARTIN (2007). *Phase de recherche : Rapport final*, Winnipeg, Consortium canadien des ordres de sages-femmes.
- BLAIS, P. et P. DARLING (2009). *An Analysis of the Performance of Internationally Educated Medical Radiation Technologists (IEMRTs) on the CAMRT Radiological Technology Certification Examination*, Ottawa, ACTRM.
- BOURGEAULT, I. L., E. NEITERMAN, C. COVELL, A. QUARTARO et K. KIENAPPLE (2013). « Les professionnels de la santé formés à l'étranger », *Synthèses de connaissances* (en ligne), Réseau canadien sur les ressources humaines en santé. Sur Internet : <[http://www.hhr-rhs.ca/images/stories/IEHP\\_french.pdf](http://www.hhr-rhs.ca/images/stories/IEHP_french.pdf)>.
- BOURGEAULT, I. L., E. NEITERMAN, J. LeBRUN, K. VIERS et J. WINKUP (2010). *Brain Gain, Drain and Waste: The Experiences of Internationally Educated Health Professionals in Canada*, Ottawa, Université d'Ottawa.

- BROTEN, L. (2008). *Report on Removing Barriers for International Medical Doctors*, publié par l'adjointe parlementaire du ministre de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario.
- CARGILL, M. (1996). « An Integrated Bridging Program for International Postgraduate Students », *Higher Education Research & Development*, vol 15, n° 2, p. 177-188.
- CONFERENCE BOARD DU CANADA (2012). *CARE Centre for Internationally Educated Nurses*, Ottawa, Conference Board du Canada.
- DRUMMOND, D. (2012). *Commission de la réforme des services publics de l'Ontario*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.
- FINLEY, D. et D. HANCOCK (2010). *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger : Rapport d'étape* (en ligne), Ottawa, RHDC. Sur Internet : [http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/reconnaissance\\_titres/etrangers/rapport2010\\_evaluation.shtml](http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/reconnaissance_titres/etrangers/rapport2010_evaluation.shtml).
- GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO (2013). *Aider les immigrants qualifiés en Ontario à réussir* (communiqué) (en ligne). Sur Internet : <http://news.ontario.ca/mci/fr/2013/11/aider-les-immigrants-qualifies-en-ontario-a-reussir.html>.
- GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO (2011). *Rompre le cycle : Stratégie de réduction de la pauvreté de l'Ontario* (en ligne). Sur Internet : <http://www.ontario.ca/fr/domicile-et-communautaire/strategie-de-reduction-de-la-pauvrete-de-lontario-rapport-annuel-2011>.
- GOUVERNEMENT DU CANADA (2014). *Critères spéciaux – Travailleurs qualifiés (fédéral)* (en ligne). Sur Internet : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/demande-qui-instructions.asp>.
- GRANT, M. (2009). « CSMLS Prior Learning Assessment Clients – A Snapshot », *Journal canadien de science de laboratoire médical*, vol. 71, n° 5, p. 194-203.
- GUO, S. et P. ANDERSSON (2006). *PCERII Working Paper Series: Non-recognition of Foreign Credentials for Immigrant Professionals in Canada and Sweden: A Comparative Analysis*, Working Paper No. WP04-05 (en ligne). Sur Internet : <http://www.ualberta.ca/~pcerii/WorkingPapers/WP04-05.pdf>.
- JOHNSON, K. et N. ISRAEL (2011). *Vers un programme de préparation à l'emploi pancanadien pour les demandeurs ayant suivi une formation à l'étranger*, Montréal, Alliance nationale des organismes de réglementation des thérapeutes respiratoires.
- MARTEL, L., É. C. MALENFANT, J.-D. MORENCY, A. LEBEL, A. BÉLANGER et N. BASTIEN (2011). « La population active canadienne : tendances projetées à l'horizon 2031 », *Observateur économique canadien*, août 2011 (en ligne). Sur Internet : <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-010-x/2011008/part-partie3-fra.htm>.
- MULTIJURISDICTIONAL MIDWIFERY BRIDGING PROGRAM (2014). *Your Bridge to Practicing Midwifery in Canada* (en ligne). Sur Internet : <http://cmrc-ccosf.ca/node/213>.
- OMIDVAR, R. et T. RICHMOND (2003). *Immigrant Settlement and Social Inclusion in Canada*, Working Paper Series, Perspectives on Social Inclusion, Toronto, Laidlaw Foundation.

ORDRES DE RÉGLEMENTATION DES PROFESSIONS DE LA SANTÉ DE L'ONTARIO (2014). *Qui nous sommes* (en ligne). Sur Internet : <<http://www.regulatedhealthprofessions.on.ca/WHOWEARE-FRE/default.asp>>.

ORDRE DES THÉRAPEUTES RESPIRATOIRES DE L'ONTARIO (s.d.). *Demande d'inscription : Guide pour les candidats formés à l'extérieur du Canada*, Toronto, OTRO.

PROFESSIONSSANTÉONTARIO (2012). *Base de données des professions de la santé, Données statistiques 2010* (en ligne), Toronto, ministère de la Santé et des Soins de longue durée. Sur Internet : <http://www.healthforceontario.ca/UserFiles/file/PolicymakersResearchers/HPDB-2010-stat-book-fr.pdf>.

PROJET METROPOLIS (2004). *Progrès et défis en matière de reconnaissance des titres étrangers, Rapport de la conversation*, Ottawa, RHDC et projet Metropolis.

SOCIÉTÉ CANADIENNE DE SCIENCE DE LABORATOIRE MÉDICAL (2009). *Programmes de transition à l'intention des technologistes de laboratoire formés à l'étranger : Une analyse de rentabilisation*, Hamilton, SCSLM.

SP CONSULTING et THE WHETSTONE GROUP (2008). *Financial Assistance for Immigrant Training (FAIT)*, Ottawa, chez les auteurs.

STUCKEY, J. et D. MUNRO (2013). *The Need to Make Skills Work: The Cost of Ontario's Skills Gap* (en ligne), Conference Board du Canada. Sur Internet : <[http://www.conferenceboard.ca/temp/39a39159-71a0-48fe-a910-f1140a982d1f/14-032\\_skillsgap\\_rpt.pdf](http://www.conferenceboard.ca/temp/39a39159-71a0-48fe-a910-f1140a982d1f/14-032_skillsgap_rpt.pdf)>.

TABLE RONDE D'EXPERTS SUR L'IMMIGRATION (2012). *Plus de voies vers le succès : Le rapport final de la Table ronde d'experts sur l'immigration en Ontario*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.

