

TOUTES TRAITÉES DE LA MÊME MANIÈRE?

Histoires de technologistes médicales
formées à l'étranger



Entrevue avec Émilie Tremblay, M.A. communication, UQAM; boursière METISS

Par Andréanne Boisjoli

« Ce qu'elles disent, c'est qu'elles vivent de la discrimination, qu'on ne les juge vraiment pas de la même façon que les personnes natives. Il y a toujours une personne au-dessus de leur épaule pour vérifier leur travail ».

© r.nial.bradshaw

Émilie Tremblay a travaillé plus de dix ans comme technologiste médicale (TM) au sein du système de santé québécois. La profession, alors assez homogène, féminine, blanche et d'origine locale, se heurtait à une pénurie de main-d'œuvre qui a incité les employeurs à recruter davantage auprès de personnes immigrantes.

Active au sein du syndicat, Émilie remarque pourtant que les technologistes médicales (TMs) qui sont issues de l'immigration sont nombreuses à ne pas être retenues au terme de leur période de probation de 90 jours, ou à devoir la prolonger. Elle observe

que les erreurs techniques sont jugées de manière différente selon l'origine des TMs, celles formées à l'étranger étant jugées plus sévèrement.

« Quand je soulevais la question, se souvient-elle, on me disait toujours : "Non, non! On ne fait pas de discrimination. On traite tout le monde de la même façon!" Cette réponse m'a toujours laissé un malaise ». C'est portée par ces préoccupations, doublées d'une conscience accrue de la réalité des minorités visibles après la naissance de sa fille métissée, qu'Émilie retourne sur les bancs d'école.

Sous la direction de Catherine Montgomery, pro-

fesseuse au Département de communication sociale et publique de l'UQAM, elle collabore à un projet financé par le CRSH¹ sur l'insertion en emploi des professionnels en santé et services sociaux formés à l'étranger. Pour son mémoire, elle conserve les données des 6 premiers entretiens effectués avec des TMs formées à l'étranger. Il s'agit de cinq femmes et d'un homme, originaires de la France, du Cameroun, de l'Algérie, de la Suisse (mais d'origine algérienne), de la Moldavie et du Liban, qui ont tous une formation liée à la technologie médicale en plus d'une expérience professionnelle dans leur pays d'origine. Leurs démarches d'immigration ont été facilitées parce que, leur disait-on, leur profession était en demande au Québec. « Elles sont sélectionnées en tant que professionnelles qualifiées », souligne Émilie.

La chercheuse s'est intéressée au sentiment de réussite d'intégration professionnelle en relation avec la communication interculturelle, l'altérité, l'identité professionnelle et la reconnaissance. « J'ai regardé trois moments de leur parcours, explique-t-elle, qui

¹ Conseil de recherche en sciences humaines : Montgomery, C., Laquerre, M.-E., Rachédi, L., Xenocostas, S. Migration et travail : expériences d'insertion en emploi des professionnels de la santé et des services sociaux formés à l'étranger.

L'équipe FRQSC METISS (Migration et Ethnicité dans les Interventions en Santé et en Services sociaux) est une équipe en partenariat avec l'UQAM et le CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal. Elle compte parmi ses membres les chercheurs et praticiens-chercheurs suivants :

Membres réguliers

Catherine Montgomery
(dir. scientifique)
Patrick Cloos
Daniel Côté
Habib El-Hage
Sylvie Fortin
Sylvie Gravel
Marie-Emmanuelle
Laquerre
Yvan Leanza
Edward Ou Jin Lee
Josiane Le Gall
Lilyane Rachédi
Ellen Rosenberg
Bilkis Vissandjée
Spyridoula Xenocostas

Membres

collaborateurs
Sébastien Blin
Camille Brisset
Geneviève Cloutier
Marguerite Cognet
Valérie Desomer
Suzanne Gagnon
Sophie Hamisultane
Ghayda Hassan
Isabelle Hemlin
Vania Jimenez
Jacques Rhéaume
Catherine Sigouin
Annick Simard
Michèle Vatz-Laaroussi
Margareth Zanchetta

www.equipemetiss.com

sont la période de requalification, la période d'insertion professionnelle, et ce qui touche aux restructurations du milieu », ajoute-t-elle, en faisant référence à la récente réorganisation des laboratoires de biologie médicale sous la forme du projet Optilab.

Un parcours plus long que prévu

Pour travailler dans le réseau public, il faut être membre de l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec (OPTMQ). Pour cinq des participantes² de la recherche, l'Ordre avait prescrit un certain nombre de cours à refaire et les stages à réaliser dans le cursus régulier. La formation d'appoint demandée, incluant les stages, équivaut à environ 1 ½ an pour la plupart d'entre elles.

« Quand je soulevais la question, on me disait toujours : “Non, non! On ne fait pas de discrimination. On traite tout le monde de la même façon!” »

Or, les choses se compliquent quand elles s'adressent aux institutions d'enseignement. Parmi les cégeps offrant la formation, certains reconnaissent la prescription de l'Ordre, d'autres pas, et exigent qu'elles refassent trois ans de cours techniques, alléguant la nécessité de la compétence.

La confusion administrative prend de court les nouvelles arrivantes et prolonge la période de requalification. Une situation dont les postulantes ne sont pas prévenues. « L'Ordre le sait, mais ne le mentionne pas, précise Émilie. Si la personne rappelle par après, elle va avoir des conseils, mais si elle ne le demande pas, elle n'aura pas l'information ».

L'Ordre a bien tenté il y a quelques années de mettre en place une Attestation d'étude collégiale d'une durée de 18 mois. Cependant, la difficulté à trouver des milieux de stages a mis fin au programme.

Après coup, les technologistes médicales reconnaissent pleinement l'importance des stages de six mois, qui permettent de comprendre l'organisation

² Comme il s'agit de cinq femmes et d'un homme, le féminin sera utilisé pour alléger le texte.

du travail et la structure hiérarchique au Québec, mais considèrent la reprise des cours théoriques comme inutile. « Certains pays n'enseignent pas, par exemple, la pathologie et la banque de sang, et dans ce cas, les participantes soulignent que c'est normal qu'elles refassent ces cours, cite Émilie à titre d'exemple. Mais elles pourraient ne pas refaire les autres spécialités et faire seulement les stages. Sinon, c'est comme si elles n'avaient aucune compétence préalable! »

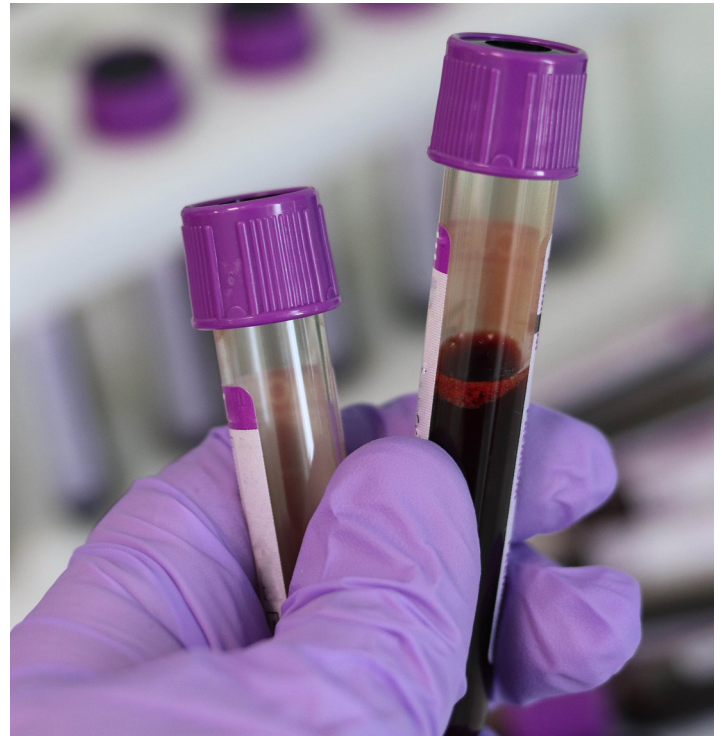
« Elles tombent dans un vide administratif où les institutions ne s'entendent pas entre elles ».

« Le sentiment de réussite d'intégration professionnelle est vraiment diminué avec la période de requalification, explique la chercheuse. C'est un choc énorme pour elles. Elles tombent dans un vide administratif où les institutions ne s'entendent pas entre elles. Elles reçoivent des informations et des demandes contradictoires, en plus d'avoir peu de recours pour revendiquer leurs droits ».

Le marché du travail

Cinq participantes sur six avaient terminé leurs études au moment des entretiens et étaient sur le marché du travail depuis une période allant de 2 jours à 7 ans. La qualité de leur insertion est variable. Si plusieurs sont satisfaites de leur intégration, certaines d'entre elles ont encore une fois l'impression d'être jugées plus sévèrement que les autres, et estiment que cette situation a un impact sur leur confiance en elles.

Une fois l'emploi débuté, la formation aux différents bancs de travail est assez longue et le niveau de stress s'en ressent. « La période de probation est vraiment une grosse période d'incertitude, souligne Émilie. Le travail n'est pas assuré et à la moindre petite erreur, on les fait sentir incompétentes ». De plus, durant cette période, la personne qui les forme et les supervise a un pouvoir sur la rétention d'emploi. Les TMs formées à l'étranger se retrouvent alors dans un rapport de pouvoir important qui peut affecter leur estime de soi sur le long terme. L'une des partici-



pantes a été renvoyée deux fois avant de réussir, au troisième essai, à confirmer son lien d'emploi. Elle a maintenant plusieurs problèmes physiques de santé qu'elle attribue au stress lié à ses débuts dans le milieu du travail québécois.

Pour gérer le sentiment de déqualification, certaines vont essayer de faire un parcours sans faute pour s'assurer d'être irréprochables. « Sauf que sur le long terme, c'est impossible de faire un parcours parfait en tout temps! Et cela contribue à maintenir un niveau de stress constant en emploi qui engendre de la souffrance », souligne Émilie.

Si l'intégration est parfois plus difficile, le temps semble bénéfique, les relations de travail finissent par s'améliorer, et un équilibre tend à s'installer. Plusieurs notent l'importance d'un superviseur, d'un chef d'équipe ou d'une coordonnatrice qui apporte du support et facilite l'insertion. Cet équilibre demeure toutefois précaire et peut être bouleversé avec le départ de cette personne ou des modifications dans l'organisation du travail.

Optilab : l'incertitude

La réorganisation des laboratoires de biologie médicale, annoncée en 2012 et entamée en 2017 sous la forme d'Optilab, a pour effet de diminuer le nombre de laboratoires et d'employeurs au Québec et de centraliser les analyses dans certains centres. Dans

les différents milieux de travail, la compréhension des enjeux est variable et les rumeurs de suppressions de postes sont nombreuses. Dans ce contexte d'instabilité, chacun se demande qui seront les premiers à partir, à changer de laboratoire ou à devoir, par exemple, se retrouver sur un quart de nuit ou de soir. Les TMs formées à l'étranger ressentent davantage la vulnérabilité reliée à leur position d'immigrantes. Les enjeux de pouvoir sont amplifiés avec les restructurations qui sont en place, les dynamiques de groupe sont modifiées en augmentant les tensions. « Pour les TMs formées à l'étranger, trouver des points de repère dans un contexte qui est en train de changer n'est pas facile!, explique Émilie. Ces difficultés d'adaptation s'ajoutent à celles qu'elles rencontrent dans la société, et au travail qu'elles ont fait pour réussir à se requalifier. Ça fait beaucoup de changement à gérer pour une seule personne! »

Par ailleurs, la centralisation de la structure ne laisse plus que douze employeurs à travers la province : pour une personne en probation qui vit avec l'anxiété d'être jugée plus sévèrement, ça laisse peu d'espace pour l'erreur. « Si ça ne marche pas au premier coup, c'est plus difficile de se replacer par la suite étant donné le nombre réduit d'employeurs! Ça ajoute à la pression vécue », souligne Émilie.

L'addition des délais prolongés pour obtenir le droit de pratiquer, du sentiment insidieux d'être jugée injustement et de la pression ajoutée par les restructurations du milieu de travail affecte la santé mentale et la vie familiale des TMs formées à l'étranger. « Elles

immigrent dans l'optique d'améliorer leurs conditions de vie et celles de leurs enfants, de se donner de nouveaux défis. Une fois au Québec, l'objectif est presque impossible à réaliser dans un délai acceptable en raison de leur déqualification », déplore Émilie Tremblay. Malgré tous les efforts déployés, l'incertitude reliée au projet Optilab et les difficultés vécues les font douter de terminer leur carrière dans la profession.

Malgré tout, elles ne remettent pas leur migration en question. « Mais à ceux restés au pays d'origine ou de formation, elles ne conseillent pas de venir, soutient Émilie. Elles leur disent : "si tu as une job à temps plein, une stabilité : ça ne vaut pas la peine de tout laisser tomber pour venir ici" ».

En conclusion, Émilie juge qu'aucune mesure migratoire du gouvernement ne pourra réellement fonctionner si les enjeux reliés à l'immigration ne sont pas considérés de manière systémique. « Ce n'est pas seulement au niveau des politiques qu'il faut faire des changements, mais également auprès des ordres, des centres de formation et des milieux de travail », précise-t-elle. En route vers une thèse doctorale, Émilie désire maintenant, entre autres, approfondir les effets des relations interculturelles sur les modes de management. ■

Entre-vues est une publication de l'équipe METISS qui a pour objectif de faire connaître les recherches et activités de ses membres. Elle s'adresse aux intervenants et gestionnaires du réseau de la santé et des organismes communautaires, aux chercheurs et aux étudiants intéressés par les questions liées à la pluriethnicité.

Elle est disponible gratuitement : <http://sherpa-recherche.com/sherpa/equipes-recherche/metiss/anciennes-publications/>

Éditeur : Équipe METISS

Graphisme et mise en page : Andréanne Boisjoli

Équipe METISS, une équipe en partenariat avec le CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal - Institut universitaire au regard des communautés ethnoculturelles-, et l'UQAM

7085, Hutchison, Montréal (Qc.) H3N 1Y9
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal
514-273-3800 poste 6351

andreeanne.boisjoli.cdn@sss.gouv.qc.ca

ISSN 1923-5593 (imprimé)

ISSN 1923-5607 (en ligne)

Dépôt légal - Bibliothèque du Canada, 2019

Dépôt légal - Bibliothèque et archives nationales du Québec, 2019

© Équipe METISS, 2019. Tous droits réservés.



Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Ouest-
de-l'Île-de-Montréal

