



# Sondage 2023 sur la main-d'œuvre en soins infirmiers de Services aux Autochtones Canada (SAC)

## *Sommaire*

### **Préparé à l'intention de Services aux Autochtones Canada**

**Fournisseur : LES ASSOCIÉS DE RECHERCHE EKOS INC.**

**Numéro du contrat : CW2269685**

**Valeur du contrat : 48 951,60 \$**

**Date d'attribution : 10 janvier 2023**

**Date de livraison : 14 juin 2023**

**Numéro d'enregistrement : POR 116-22**

Pour de plus amples renseignements sur ce rapport, veuillez communiquer à [communicationspublications@sac-isc.gc.ca](mailto:communicationspublications@sac-isc.gc.ca).

*This report is also available in English.*

# **Sondage 2023 sur la main-d'œuvre en soins infirmiers de Services aux Autochtones Canada (SAC)**

## **Rapport final**

**Préparé à l'intention de Services aux Autochtones Canada**

**Nom du fournisseur :** LES ASSOCIÉS DE RECHERCHE EKOS INC.

**Date :** Mai 2023

Le présent rapport de recherche sur l'opinion publique expose les résultats d'un sondage en ligne mené par Les Associés de recherche EKOS inc. pour le compte de Services aux Autochtones Canada (SAC). L'étude a été réalisée auprès de 340 membres du personnel infirmier du 20 mars au 3 mai 2023.

Cette publication est également disponible en anglais sous le titre : ISC Nursing Workforce Survey 2023 – Final Report

Cette publication peut être reproduite à des fins non commerciales seulement. Veuillez au préalable obtenir une permission écrite de Services publics et Approvisionnement Canada si vous désirez faire usage de ce document à toute autre fin. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec Services publics et Approvisionnement Canada à [tpsgc.questions-questions.pwgsc@tpsgc-pwgsc.gc.ca](mailto:tpsgc.questions-questions.pwgsc@tpsgc-pwgsc.gc.ca) ou à :

Direction générale des communications  
Services publics et Approvisionnement Canada  
Portage III, tour A  
16A1, 11, rue Laurier  
Gatineau (Québec) K1A 0S5

**Numéro de catalogue :** R5-760/2023F-PDF

**Numéro international normalisé du livre (ISBN) :** 978-0-660-49547-7

**Publications connexes** (numéro d'enregistrement) : POR 116-22.

© Sa Majesté le Roi du Chef du Canada, représenté par le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2023

# SOMMAIRE

## A. CONTEXTE ET OBJECTIFS

SAC a pour vision d'appuyer les Autochtones afin qu'ils puissent offrir de façon indépendante des services et aborder les différentes conditions socioéconomiques dans leurs communautés. Cela comprend la prestation de services de soins de santé durables et de qualité dans les communautés autochtones. Cela n'est possible que dans le contexte des soins de santé communautaires si le Ministère parvient à stabiliser sa main-d'œuvre en soins infirmiers. La stabilisation de cette main-d'œuvre est primordiale pour améliorer la continuité et la qualité des soins dans les communautés des Premières Nations. Il est également essentiel d'appuyer et d'augmenter la représentation des membres du personnel infirmier autochtones pour disposer d'une main-d'œuvre en soins infirmiers stable et durable, afin que la gestion et le contrôle de ces services puissent être transférés aux Premières Nations.

SAC a procédé au présent sondage sur la main-d'œuvre en soins infirmiers pour faire suite aux sondages réalisés en 2002, en 2006 et en 2020. Le sondage de 2023 donne l'occasion de comparer les résultats avec ceux de 2020 et de fournir des données sur les répercussions de la pandémie, ce qui est particulièrement important compte tenu de la pénurie mondiale de membres du personnel infirmier et des taux de postes vacants accrus signalés dans les communautés éloignées et isolées des Premières Nations. Les objectifs précis du sondage de 2023 sur la main-d'œuvre en soins infirmiers étaient les suivants :

- à l'aide des questions du sondage, recueillir des renseignements à jour sur les caractéristiques démographiques des membres du personnel infirmier actuel de SAC, sur la satisfaction au travail de ces derniers et leurs intentions en ce qui concerne leur emploi futur, afin :
  - o d'améliorer les initiatives actuelles du Cadre des ressources humaines en soins infirmiers, notamment les stratégies de commercialisation sélective;
  - o d'orienter la planification des ressources humaines au cours des trois à cinq prochaines années;
  - o d'orienter le processus de transfert des responsabilités de la prestation des soins de santé;
- déterminer l'incidence des initiatives de maintien en poste et de recrutement sur la satisfaction au travail des membres du personnel infirmier en fonction des critères suivants : qualité du milieu de travail, charge de travail, conciliation travail-vie personnelle,

avancement professionnel, perfectionnement professionnel, santé et sécurité, et formation en gestion;

- comparer la main-d'œuvre en soins infirmiers de SAC aux statistiques nationales sur la main-d'œuvre en soins infirmiers (c.-à-d. Institut canadien d'information sur la santé) en ce qui a trait aux membres du personnel infirmier qui travaillent dans :
  - a) les communautés rurales, éloignées ou isolées;
  - b) les communautés autochtones partout au Canada.
- utiliser les données des sondages précédents pour décrire les répercussions de la pandémie sur la main-d'œuvre en soins infirmiers, en comparant les indicateurs (tels qu'ils sont décrits) et en mettant en évidence les changements qui en ont découlé;
- décrire les principales conclusions et les recommandations pour la planification future des ressources humaines en soins infirmiers.

## B. MÉTHODOLOGIE

Le sondage de 2023 a été conclu après un examen approfondi par le comité consultatif sur le sondage sur la main-d'œuvre en soins infirmiers de SAC. L'objectif étant de permettre une comparaison directe des résultats avec ceux du sondage de 2020, ce dernier a presque été intégralement repris; quelques questions moins prioritaires ont été supprimées et des nouvelles questions ont été ajoutées. À la suite de la programmation et de la traduction du sondage, une invitation à participer à un essai préliminaire en ligne en français a été envoyée à 10 personnes, et une invitation à participer à l'essai en anglais, à 10 autres. Au total, 12 personnes ont pris part à l'essai : cinq en français et sept en anglais. De légères modifications ont été effectuées par la suite pour préciser quelques questions. Le sondage a été mis en ligne le 20 mars et s'est terminé le 3 mai 2023.

Au cours de la collecte des données, EKOS a effectué des rappels hebdomadaires, ainsi qu'au moins quatre rappels téléphoniques, lorsqu'un numéro de téléphone était inscrit, auprès des membres du personnel infirmier qui ne répondaient pas. SAC a adopté une approche à volets multiples pour communiquer avec les membres du personnel infirmier et les inciter à prendre part au sondage. Avant le lancement du sondage, un courriel a été envoyé conjointement par la Direction générale de la santé des Premières Nations et des Inuits (DGSPNI), le sous-ministre adjoint principal (SMAP) et le sous-ministre adjoint des Opérations régionales (SMA-OR) pour informer le personnel infirmier de l'existence du sondage. Le bulletin *l'Express* et le bulletin du Centre de coordination des services infirmier (CCSI) faisaient également l'annonce du sondage. À mi-chemin de la période de sondage, le secrétariat du directeur général du Bureau des soins de santé primaires a envoyé un rappel à tous les membres du personnel infirmier de SAC pour qu'ils participent à l'enquête. Au cours de la dernière semaine de travail de collecte des données, le directeur principal des services de soins de santé primaires de la DGSPNI a envoyé un courriel contenant des renseignements électroniques et téléphoniques aux directeurs des soins infirmiers et aux directeurs régionaux pour encourager la participation des membres du personnel infirmier et leur rappeler que le sondage est réalisé par EKOS.

Au total, 340 des 758 membres du personnel infirmier de SAC ont participé au sondage., le taux de réponse global étant de 45 %. De ce nombre, 289 ont participé en ligne et 67 se sont identifiés comme Autochtones. L'annexe A fournit des détails sur les taux de réponse par région. Le questionnaire du sondage se trouve à l'annexe B.

## **C. PRINCIPAUX RÉSULTATS**

### ***Scolarité***

Pour la majorité des 340 membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage, leur plus haut niveau de scolarité en soins infirmiers est un baccalauréat, notamment un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat en soins infirmiers (59 %). Les autres répondants ont principalement une maîtrise en soins infirmiers (19 %) ou un diplôme collégial d'infirmier autorisé (11 %).

### ***Emploi***

Près d'un tiers des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage occupent un poste d'infirmier depuis 25 ans ou plus. Par ailleurs, 26 % des membres du personnel infirmier interrogés travaillent comme infirmiers depuis 15 à 25 ans, et 33 % depuis cinq à 15 ans. Seuls 10 % des répondants travaillent comme infirmiers depuis moins de cinq ans. Concernant leur emploi à SAC, 48 % des personnes interrogées y travaillent depuis moins de cinq ans, ce qui représente une augmentation notable par rapport aux 36 % des répondants ayant pris part au sondage en 2020.

Comme en 2020, trois répondants sur cinq (60 %) travaillent à temps plein, soit plus de 30 heures par semaine. Trois répondants sur dix (29 %) travaillent à temps partiel, alors qu'un sur dix occupe un poste occasionnel (7 %) ou un poste régi par un autre régime de travail (4 %). Plus de la moitié des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage travaillent comme cliniciens ou dans le domaine des soins cliniques, tandis que 17 % sont des consultants en pratique infirmière et 15 % exercent des fonctions de gestion.

### ***Lieu de travail***

La plupart des membres du personnel infirmier ayant répondu au sondage travaillent soit dans un poste de soins infirmiers (44 %) soit dans un bureau régional, de zone ou de la DGSPNI (32 %). Ils sont moins nombreux à travailler dans un centre de santé offrant des traitements (9 %) ou n'offrant pas de traitements (6 %). Un répondant sur 10 est inscrit à titre d'infirmier praticien (IP).

### ***Recrutement et maintien en poste***

La majorité des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage ont d'abord été attirés par leur emploi en raison de la possibilité de travailler avec des gens d'une autre culture (73 %). Plus de la moitié l'ont été en raison de l'autonomie que confère la pratique des soins infirmiers. Bien que 47 % des répondants aient été attirés par leur emploi en raison de leur

désir de travailler en région éloignée ou rurale, ils sont moins nombreux (29 %) à conserver leur poste. Les proportions rattachées à la plupart des motivations ont diminué par rapport à 2020.

Le tiers des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage prévoit de quitter leur employeur actuel au cours des trois prochaines années, comme en 2020. Parmi ceux qui prévoient partir, 36 % comptent le faire au cours de l'année. Les principales raisons sont le départ à la retraite (38 %) et le changement d'emploi (22 %). En tout, trois membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sur cinq (61 %) sont d'avis que le taux de roulement élevé du personnel affecte la qualité de leur travail, comparativement à 54 % en 2020.

### ***Satisfaction au travail***

Un peu plus de la moitié (51 %) des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage conviennent qu'ils se sentent valorisés au travail; alors qu'un répondant sur trois (33 %) ne partage pas cet avis. La moitié des répondants disent être satisfaits de leur capacité à fournir des soins de qualité. Les répondants sont moins nombreux à être satisfaits du soutien qu'ils reçoivent au travail, ce qui représente une baisse par rapport à 2020.. Moins de la moitié des répondants sont satisfaits de la rétroaction et du soutien qu'ils reçoivent de la direction des soins infirmiers (44 %) ou de l'entretien physique du lieu de travail (34 %). Ils sont moins nombreux à être satisfaits du nombre de professionnels alliés de la santé ou du personnel de soutien sur leur lieu de travail, dont le personnel technique (25 %), ou du nombre d'employés des soins de santé et de soutien en poste pour fournir des soins de qualité (17 %). Des proportions beaucoup plus importantes de répondants sont insatisfaites. Dans l'ensemble, les résultats sont moins bons chez les cliniciens, le personnel travaillant dans un poste de soins infirmiers et les personnes qui occupent un emploi à temps partiel ou occasionnel.

Environ la moitié (52 %) des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sont d'avis qu'ils ont des occasions de contribuer aux décisions qui touchent leur travail. La satisfaction quant aux possibilités de participer aux décisions touchant les politiques et les pratiques est encore plus faible, et il y a pratiquement autant de répondants insatisfaits (35 %) que satisfaits (33 %). Encore une fois, les employés qui travaillent dans le domaine des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers, à temps partiel ou de façon occasionnelle expriment une moins grande satisfaction à l'égard de ces aspects.

Deux membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sur cinq (39 %) affirment ressentir régulièrement un haut niveau de stress lié au travail, une augmentation par rapport à 33 % en 2020. Les principales sources de stress sont un nombre insuffisant d'employés pour

réaliser le travail (66 %) et une importante charge de travail (61 %). Six répondants sur dix sont satisfaits de leur conciliation travail-vie personnelle, ce qui correspond à 2020.

Un peu plus de la moitié des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sont satisfaits des possibilités de perfectionnement professionnel ou de poursuite de leurs études, bien que 25 % soient insatisfaits. Seulement le tiers des répondants (33 %) sont satisfaits de leur salaire, qui comprend le salaire de base et des indemnités, ce qui est une baisse notable par rapport à 51 % en 2020. Près de la moitié (47 %) des répondants sont satisfaits des avantages sociaux dont ils bénéficient, comme la protection en matière de santé et l'assurance des soins dentaires, un chiffre également en baisse par rapport aux 59 % de 2020. Près de deux répondants sur trois (64 %) ont eu des problèmes liés à leur paie ou à d'autres questions de rémunération au cours des trois dernières années. Le personnel infirmier qui travaille dans le domaine des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements, à temps partiel ou de façon occasionnelle est moins satisfait de ces aspects.

### ***Caractère satisfaisant de la communication***

Les membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sont peu satisfaits de la communication qu'ils reçoivent. Ils sont notamment peu satisfaits d'être informés par leur supérieur immédiat (57 %), le bureau régional (38 %) ou le bureau national (28 %). Environ quatre répondants sur cinq (80 %) affirment qu'ils communiquent actuellement à l'aide de leur méthode de communication préférée, c'est-à-dire avec une adresse de courriel professionnelle (71 %, en augmentation par rapport aux 57 % de 2020).

### ***Gestion de l'information et technologie***

La satisfaction à l'égard des questions touchant les technologies de l'information (TI) a augmenté depuis 2020. Si deux membres du personnel infirmier sur cinq (42 %) sont d'avis que le manque d'accès à des technologies affecte la qualité de leur travail, ce pourcentage a diminué par rapport aux 54 % de 2020. Un plus grand nombre de membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sont satisfaits de la fiabilité de l'accès à Internet (53 %, une augmentation notable par rapport à 36 % en 2020); du matériel des TI (40 %, comparativement à 27 %); de la formation sur l'utilisation des ordinateurs ou des logiciels (28 %); ou de l'équipement médical ou d'établissement de diagnostics (23 %). Deux fois plus de répondants (61 %) qu'en 2020 (30 %) disent qu'il est facile de présenter une demande de soutien au service des TI. Les résultats sont plus élevés chez les consultants en pratique infirmière, les formateurs, les personnes occupant un poste de gestion ou de direction dans un bureau régional, de zone ou de la DGSPNI ou celles qui travaillent à temps plein. Trois répondants sur cinq (61 %) affirment que le personnel de soutien des TI répond aux demandes soumise, soit une augmentation considérable par rapport aux 24 % de 2020.



## **Sécurité**

Plusieurs facteurs ont eu une incidence négative sur le sentiment de sécurité au travail des membres du personnel infirmier. Il s'agit principalement du manque de personnel (55 %), du niveau de compétences ou de la qualité du personnel (46 %), de l'environnement de travail physique (41 %) et des menaces verbales (32 %) ou physiques (18 %) de la part de patients ou de membres de la famille de ces derniers.

Un peu plus de la moitié (53 %) des membres du personnel infirmier ont suivi la sensibilisation et la formation en matière de sécurité pour le personnel infirmier (SFSPI). Parmi eux, 20 % estiment que cette formation a contribué de façon positive à leur sécurité au travail. Ces deux résultats sont en recul par rapport à ceux de 2020.

La plupart des membres du personnel infirmier (81 %) affirment connaître les ressources du Programme de gestion du stress professionnel à la suite d'un incident critique (GSPIC), et 46 % indiquent avoir participé à la formation sur la GSPIC. Plus d'un répondant sur quatre (28 %) estime que son environnement de travail lui permet de mettre en pratique les compétences acquises dans le cadre de la formation sur la GSPIC, alors qu'un répondant sur cinq (19 %) dit que l'accès aux services de GSPIC a affermi son intention de demeurer en poste.

Trois membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sur quatre (75 %) connaissent le CCSI. De ce pourcentage, près des trois quarts (72 %) ont déclaré avoir utilisé les services du CCSI au cours de la dernière année. La satisfaction à l'égard du CCSI est relativement élevée : 84 % de ceux qui ont utilisé ces services affirment en être satisfaits, contre seulement 4 % d'insatisfaits. Neuf répondants sur 10 (90 %) recommanderaient les services du CCSI à leurs collègues.

## **Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation**

Deux répondants sur trois ont été informés des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR). Toutefois, ils ne sont que 17 % à avoir remarqué des changements dans leur lieu de travail à la suite de ces appels à l'action.

## **Échange de connaissances traditionnelles autochtones sur la santé**

Près de trois répondants sur quatre ont une excellente compréhension de la « sensibilisation culturelle », de la « sécurité culturelle » et de l'« humilité culturelle » relatives aux Autochtones, cette proportion étant plus élevée chez les répondants autochtones. Près d'un répondant sur trois (23 %) a accès à un interprète en tout temps ou la plupart du temps, et 14 % y ont accès parfois, quoique l'accès semble bien meilleur chez les répondants travaillant dans le domaine

des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements, à temps partiel ou de façon occasionnelle. Moins d'un répondant sur cinq (16 %) est satisfait des possibilités d'intégrer la médecine traditionnelle à sa pratique de soins infirmiers, et du soutien reçu à cet égard.

## **D. NOTE AUX LECTEURS**

Les résultats détaillés sont présentés dans les sections suivantes. Les résultats globaux sont présentés dans l'exposé principal et sont généralement appuyés par des graphiques ou des tableaux. De plus, le texte présenté à la suite des puces sert à souligner des différences statistiquement et substantiellement significatives, le cas échéant, entre les sous-groupes de l'échantillon des membres du personnel infirmier.

L'étude visait à inclure tous les membres du personnel infirmier de SAC. Par conséquent, comme aucun échantillon aléatoire n'a été sélectionné, aucune marge d'erreur ne devrait être appliquée à l'échantillon final dans la description des résultats. Afin de préserver la confidentialité, aucun résultat n'est présenté dans le rapport pour les groupes de moins de 20 personnes ni aucun résultat individuel lorsqu'il compte moins de 10 membres du personnel infirmier (c.-à-d. lorsque la taille des cellules est inférieure à 10). Si une différence entre les sous-groupes n'est pas précisée dans le rapport, il est possible de conclure que la différence quant au résultat global n'est pas substantiellement significative ou que la différence a été jugée substantiellement trop faible pour qu'elle soit digne de mention.

Dans tous les cas, les résultats des répondants de l'échantillon qui ont répondu « Je ne sais pas » ou de ceux qui n'ont pas fourni de réponse ne sont pas mentionnés dans la représentation graphique des résultats, surtout lorsqu'ils ne sont pas mesurables (p. ex. 10 % ou plus). Il est également possible que les résultats ne totalisent pas 100 %, car les chiffres ont été arrondis.

Les résultats sont comparés aux résultats du sondage de 2006 (n=222) lorsqu'ils sont jugés appropriés. Il n'a pas été possible de maintenir une comparaison complète des résultats avec ceux de 2006 en raison des changements apportés à la formulation des questions et aux échelles de notation dans certains cas.

## E. VALEUR DU CONTRAT

La valeur du contrat du projet de sondage d'opinion publique est de 48 951,60 \$ (TVH incluse).

Nom du fournisseur : Les Associés de recherche EKOS

Numéro de contrat avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada : CW2269685

Date d'attribution du contrat : 24 janvier 2023

Pour obtenir de plus amples renseignements sur cette étude, veuillez envoyer un courriel à [communicationspublications@canada.ca](mailto:communicationspublications@canada.ca).

## F. CERTIFICATION DE NEUTRALITÉ POLITIQUE

À titre de cadre supérieure des Associés de recherche EKOS Inc., j'atteste par la présente que les documents remis sont entièrement conformes aux exigences de neutralité politique du gouvernement du Canada exposées dans la politique sur les communications et l'image de marque et la directive sur la gestion des communications. En particulier, les documents remis ne contiennent pas de renseignements sur les intentions de vote électoral, les préférences quant aux partis politiques, les positions des partis ou l'évaluation de la performance d'un parti politique ou de ses dirigeants.

Signé par :  \_\_\_\_\_

Susan Galley (vice-présidente)