

Sondage 2026 sur la main-d'œuvre en soins infirmiers de SAC

Rapport final

Préparé à l'intention de Services aux Autochtones Canada

Fournisseur : LES ASSOCIÉS DE RECHERCHE EKOS INC.

Numéro du contrat : CW2415086

Valeur du contrat : 46 069,32 \$

Date d'attribution : Le 21 août 2025

Date de livraison : Le 1er mai 2026

Numéro d'inscription : ROP 012-25

Pour obtenir plus d'information sur le rapport : communicationspublications@canada.ca.

This report is also available in English

Canada 

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec : communicationspublications@sac-isc.gc.ca

www.canada.ca/services-autochtones-canada

1 800 567-9604

ATS seulement 1-866-553-0554

Numéro de catalogue : R119-22F-PDF

Numéro international normalisé des publications en série : 3111-1807

Publications connexes (numéro d'enregistrement : ROP 012-25) :

Numéro de catalogue : R119-22E-PDF

Numéro international normalisé des publications en série : 3111-1793

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre des Services aux Autochtones Canada, 2026.

Cette publication est également disponible en anglais sous le titre : ISC Nursing Workforce Survey 2026

TABLES DES MATIÈRES

Liste des tableaux	4
Liste des graphiques	4
Sommaire	6
A. Contexte et objectifs	6
B. Méthodologie	7
C. Principales constatations	8
D. Note aux lecteurs	12
E. Valeur du contrat	14
F. Attestation de neutralité politique	14
2. Résultats détaillés	15
A. Études	15
B. Emploi	17
C. Recrutement et maintien en poste	27
D. Satisfaction à l'égard du travail	31
E. Pertinence des communications	57
F. Problèmes liés à la gestion de l'information et à la technologie	60
G. Problèmes liés à la sécurité et à la sûreté	64
H. Connaissance des appels à l'action de la CVR	71
I. Mise en commun des connaissances traditionnelles autochtones en matière de santé	72
J. Attachement à la communauté	75
3. Annexes	77
A. Détails méthodologiques	77
B. Questionnaire du sondage	79
C. Résultats régionaux clés par domaine thématique	113

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 :	Situation d'emploi
Tableau 2 :	Conditions de travail
Tableau 3 :	Changements envisagés
Tableau 4 :	Degré et nature des problèmes de paie rencontrés
Tableau 5 :	Méthodes de communication sur les enjeux liés au travail
Tableau 6 :	Nature des préoccupations en matière de sécurité et de sûreté
Tableau 7 :	Incidence et source du harcèlement en milieu de travail (12 derniers mois)
Tableau 8 :	Utilisation des services de GSPIC et satisfaction à leur égard
Tableau 9 :	Connaissance des appels à l'action de la CVR
Tableau 10 :	Utilisation de la médecine traditionnelle autochtone au travail
Tableau 11 :	Communauté où vivaient les répondants quand ils étaient enfants
Tableau 12 :	Caractéristiques de l'échantillon
Tableau 13 :	Résultats régionaux clés par domaine thématique

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 :	Niveau d'études actuel en soins infirmiers
Graphique 2 :	Antécédents professionnels
Graphique 3 :	Domaine de responsabilité
Graphique 4 :	Lieu de travail
Graphique 5 :	Infirmière praticienne/infirmier praticien
Graphique 6 :	Facteurs de motivation pour accepter un poste et le garder
Graphique 7 :	Répercussions du taux de roulement de personnel
Graphique 8 :	Satisfaction à l'égard du travail
Graphique 9 :	Attachement au travail
Graphique 10 :	Perception de la valeur
Graphique 11 :	Satisfaction à l'égard de l'aide à l'emploi
Graphique 12 :	Satisfaction à l'égard du niveau d'influence
Graphique 13 :	Satisfaction à l'égard de la conciliation travail-famille
Graphique 14 :	Degré de stress lié au travail
Graphique 15 :	Sources de stress
Graphique 16 :	Perte émotionnelle
Graphique 17 :	Satisfaction à l'égard des efforts de lutte contre le stress
Graphique 18 :	Suggestions pour les efforts de lutte contre le stress

Graphique 19 : Gestion de la charge de travail

Graphique 20 : Satisfaction à l'égard de la formation et de l'orientation

Graphique 21 : Satisfaction à l'égard du perfectionnement professionnel

Graphique 22 : Satisfaction à l'égard du perfectionnement du leadership

Graphique 23 : Utilisation du Centre d'intervention des services infirmiers

Graphique 24 : Incidence du CISI

Graphique 25 : Satisfaction à l'égard de la rémunération et des avantages sociaux

Graphique 26 : Pertinence des communications

Graphique 27 : Ampleur des problèmes avec la GI-TI

Graphique 28 : Satisfaction à l'égard du service et du soutien GI-TI

Graphique 29 : Facilité d'accès au soutien en GI-TI

Graphique 30 : Réactivité des services de soutien en GI-TI

Graphique 31 : Préoccupations en matière de sécurité

Graphique 32 : Améliorations perçues dans les postes de soins infirmiers

Graphique 33 : Incidence des services de GSPIC sur l'intention de rester en poste

Graphique 34 : Niveau de satisfaction concernant les occasions d'intégrer la médecine traditionnelle

Graphique 35 : Attachement à la communauté de travail principale

SOMMAIRE

A. CONTEXTE ET OBJECTIFS

La vision de Services aux Autochtones Canada (SAC) consiste à appuyer les peuples autochtones afin qu'ils puissent fournir indépendamment des services et gérer les conditions socioéconomiques dans leurs communautés. Il s'agit notamment de fournir aux communautés autochtones des services de santé durables de qualité. Pour que ce soit possible, le Ministère doit absolument stabiliser son personnel infirmier. La stabilisation de cette main-d'œuvre est essentielle 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.

Services aux Autochtones Canada (SAC) a réalisé le présent sondage sur la main-d'œuvre en soins infirmiers pour donner suite aux sondages de 2002, 2006, 2020, et 2023. Le sondage de 2026 permet de comparer les résultats avec ceux de 2023 et 2020, et de fournir des données tenant compte de la pénurie mondiale de personnel infirmier et des taux accrus de postes vacants déclarés dans les communautés éloignées et isolées des Premières Nations. Le Sondage 2026 sur la main-d'œuvre en soins infirmiers avait les objectifs suivants :

- Recueillir de l'information à jour à l'aide de questions de sondage sur les caractéristiques démographiques des infirmières et infirmiers de SAC, leur satisfaction au travail et les intentions en ce qui concerne leur emploi futur, en vue :
 - o D'améliorer les initiatives actuelles découlant du cadre des ressources humaines en santé dans le domaine des soins infirmiers, notamment les stratégies de marketing ciblées;
 - o D'orienter la planification des ressources humaines pour les trois à cinq prochaines années;
 - o D'éclairer le processus de transfert 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 infirmières et infirmiers en fonction des critères suivants : milieu de travail sain, charge de travail, conciliation travail-vie personnelle, avancement professionnel, perfectionnement professionnel, sécurité, et formation en leadership.

- 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) pour le personnel infirmier travaillant dans :
 - A) Les communautés rurales, éloignées, et isolées;
 - B) Les communautés autochtones partout au Canada.
- Décrire, à l'aide des données des sondages précédents, les répercussions de la pandémie sur la main-d'œuvre en soins infirmiers en comparant les indicateurs établis et en soulignant les changements qui en ont découlé;
- Présenter les principales constatations et recommandations pour la planification future des ressources humaines en soins infirmiers.

B. MÉTHODOLOGIE

Le sondage de 2026 a été finalisé après un examen par le Comité consultatif du sondage sur la main-d'œuvre en soins infirmiers de SAC. L'objectif était de permettre une comparaison directe des résultats avec les itérations précédentes du sondage, à savoir celles de 2023 et de 2020. Environ 70 % du sondage de 2025 correspondaient étroitement aux itérations précédentes. Toutefois, certaines questions ont été retirées et ajoutées pour tenir compte des priorités actuelles. À la suite du paramétrage et de la traduction du sondage, une invitation a été envoyée à 26 personnes pour un essai préalable en ligne. Au total, 11 personnes ont participé : 10 en anglais et une en français. De légères modifications ont par la suite été apportées pour clarifier quelques questions. Le sondage a été mis en ligne le 22 janvier 2026 et a pris fin le 6 mars 2026.

Pendant la collecte des données, EKOS a envoyé des rappels hebdomadaires (pour un total de six rappels par courriel), ainsi qu'au moins quatre rappels téléphoniques (lorsqu'un numéro de téléphone était indiqué) au personnel infirmier qui n'avait pas encore répondu au sondage. SAC a adopté une approche à plusieurs volets pour communiquer avec le personnel infirmier et faire mieux connaître le sondage afin d'encourager la participation et de rappeler qu'EKOS mène ce sondage, comme l'indiquent les courriels et les données d'identification des appels. La campagne de communication comportait notamment des courriels de la chef des soins infirmiers et des directeurs des soins infirmiers, ainsi que l'information fournie dans divers bulletins internes.

Un échantillon de 870 membres du personnel infirmier (répondants) a été fourni. À la suite de l'envoi de l'invitation initiale au sondage, 50 courriels n'ont pas été acheminés et il a été déterminé qu'il s'agissait d'adresses invalides de personnes qui ne faisaient plus partie de l'organisation. Au total, 303 des 820 répondants de l'échantillon valide de SAC ont participé au sondage. De ce nombre, 297 ont rempli le sondage en ligne. Le taux de réponse global était de

37 %. Sur les 303 personnes ayant répondu au sondage, 68 se disaient autochtones. L'annexe A contient des renseignements supplémentaires sur le taux de réponse par région. Le questionnaire du sondage se trouve à l'annexe B.

C. PRINCIPALES CONSTATATIONS

Études

La plupart des 303 personnes ayant répondu au sondage indiquent avoir un diplôme de premier cycle comme plus haut niveau de formation en soins infirmiers, y compris un baccalauréat en sciences infirmières (B.Sc.Inf.) (56 %). Les autres ont principalement une maîtrise en soins infirmiers (M.Sc.Inf.) (20 %) ou un diplôme d'études collégiales d'IA (12 %).

Emploi

Un répondant sur trois (34 %) exerce la profession depuis 25 ans ou plus. Par ailleurs, 32 % des répondants exercent la profession depuis 15 à 25 ans, et 27 % ont un emploi dans ce domaine depuis cinq à 15 ans. Seulement 7 % des répondants exercent la profession depuis moins de cinq ans. En ce qui concerne l'emploi à SAC plus précisément, 44 % des répondants travaillent pour SAC depuis moins de cinq ans, tandis que 36 % y sont depuis 15 à 25 ans.

Un peu moins de six répondants sur 10 (57 %) travaillent à temps plein, soit plus de 30 heures par semaine. Quatre sur 10 (39 %) travaillent à temps partiel, ce qui représente une augmentation de 10 points par rapport à 2023, tandis que très peu occupent un poste occasionnel (1 %) ou un autre type d'emploi (1 %).

Quatre répondants sur 10 (38 %) travaillent comme cliniciens ou en soins cliniques, tandis que 24 % travaillent en santé publique, 18 % en gestion et 12 % sont des conseillers en matière de pratiques. La moitié des répondants (49 %) travaillent dans un poste de soins infirmiers, tandis que 31 % exercent leurs fonctions dans un bureau régional, un bureau de zone ou un bureau de la Direction générale. Les autres répondants se trouvent principalement dans un centre de santé ayant une composante de traitement (7 %) ou sans composante de traitement (8 %).

Recrutement et maintien en poste

La majorité des personnes interrogées ont d'abord eu envie d'occuper ce poste parce qu'elles avaient l'occasion de travailler avec des gens d'une culture différente (75 %). Plus de la moitié des répondants ont d'abord été attirés par les heures de travail flexibles (59 %) et les possibilités d'élargir leur champ d'exercice (53 %). Environ la moitié des répondants (47 %) ont été attirés par l'autonomie (50 %) ou le désir de travailler dans des régions éloignées ou rurales (47 %). Les

occasions de travailler avec des gens d'une culture différente (65 %) et le salaire et les avantages sociaux (61 %) sont les raisons les plus fréquemment invoquées pour rester en poste.

Un répondant sur trois (35 %) prévoit quitter son employeur actuel au cours des trois prochaines années, comme c'était le cas en 2023. Parmi ceux qui prévoient partir, 20 % s'attendent à le faire d'ici un an, ce qui représente une baisse notable par rapport aux 36 % de 2023. Les principales raisons invoquées par ceux qui prévoient partir sont la retraite (37 %), un autre emploi (19 %) et les mauvaises conditions de travail (18 %, comparativement à 11 % en 2023). Six répondants sur 10 (62 %) conviennent que la qualité de leur travail est minée par un roulement élevé de personnel.

Satisfaction à l'égard du travail

Un peu plus de la moitié (51 %) des personnes ayant répondu au sondage sont satisfaites de leur emploi en général et une même proportion de répondants (51 %) affirment qu'ils recommanderaient ce travail à d'autres personnes ayant les mêmes qualifications professionnelles. La majorité des répondants se sentent attachés (64 %) ou étroitement liés (60 %) à leur emploi, et plus de la moitié (53 %) indiquent qu'il serait difficile pour eux de quitter ce travail.

Comme en 2023, la moitié (51 %) des répondants sont d'accord pour dire qu'ils se sentent valorisés au travail; un répondant sur trois (31 %) n'est pas d'accord avec cette affirmation. La majorité des personnes (54 %) qui ont répondu au sondage sont satisfaites de leur capacité à offrir des soins de qualité ou de l'influence qu'elles exercent sur ceux-ci. Le degré de satisfaction est plus faible à l'égard de l'entretien physique de leur établissement (35 %), le nombre de professionnels de la santé ou de personnel de soutien (29 %) ou le nombre de professionnels de la santé et paraprofessionnels (24 %). Bien que près de la moitié des répondants (47 %) soient d'accord pour dire qu'ils ont l'occasion de participer aux décisions, plus du tiers (34 %) sont en désaccord avec cette affirmation.

Plus de la moitié (54 %) des personnes qui ont répondu au sondage sont satisfaites de leur équilibre travail-vie personnelle. La plupart des répondants disent avoir un niveau de stress au travail qui est soit modéré (44 %) ou élevé (37 %). Ce stress est principalement attribuable à une lourde charge de travail, à un manque d'employés pour faire le travail ou à un manque de ressources. La moitié des répondants se sentent épuisés émotionnellement quelques fois par semaine (33 %) ou chaque jour (21 %).

Un répondant sur quatre (25 %) est satisfait de la qualité et de la disponibilité des ressources pour aider à atténuer le stress dans son milieu de travail, ce qui représente une légère

amélioration par rapport aux taux de 20 % en 2023 et de 17 % en 2020. Parmi les autres éléments qui pourraient être utiles pour atténuer le stress, il y a le perfectionnement professionnel, l'ajout de personnel clinique, le soutien de la direction/des dirigeants, l'amélioration de la communication ou un plus grand nombre d'employés de soutien. Moins de la moitié (48 %) des répondants estiment qu'ils reçoivent la formation nécessaire pour faire leur travail, tandis que 46 % sont satisfaits de leur formation d'orientation (une augmentation par rapport aux taux de 38 % en 2023 et de 40 % en 2020). Deux répondants sur cinq (40 %) sont satisfaits des possibilités de perfectionnement professionnel, tandis qu'une moins grande proportion de répondants (31 %) sont satisfaits des possibilités de perfectionnement du leadership en soins infirmiers.

Trois quarts des répondants (75 %) ont utilisé le Centre d'intervention des services infirmiers (CISI) au cours de la dernière année; la grande majorité de ces répondants (86 %) étaient satisfaits de leur interaction avec le CISI. Cependant, 30 % des répondants affirment que le soutien qu'ils ont reçu du CISI n'a eu aucune incidence sur leur décision de poursuivre leur carrière à SAC.

Pertinence des communications

Comme en 2023, les répondants sont légèrement satisfaits de la communication reçue, y compris celle reçue de leur supérieur immédiat (61 %), du bureau régional (41 %) ou du bureau national (28 %). En ce qui concerne l'amélioration de la sécurité, six répondants sur 10 (62 %) signalent que des efforts sont déployés pour prévenir une occurrence future à la suite d'une erreur grave. Seulement la moitié des répondants estiment que la gestion favorise un climat axé sur la sécurité des patients et moins de la moitié des répondants affirment que les suggestions du personnel sont prises en compte (47 %) ou que les rapports sur la sécurité des clients font l'objet d'un suivi (46 %). Un répondant sur trois s'est dit préoccupé par les conséquences associées à une erreur grave et seulement le tiers estime que des changements sont apportés pour répondre aux préoccupations en matière de sécurité des clients.

Gestion de l'information et technologie

La moitié des répondants affirment que la qualité de leur travail est compromise par un manque d'accès à la technologie, ce qui représente une augmentation par rapport aux 43 % de 2023 et d'une légère diminution par rapport aux 54 % de 2020. Quoi qu'il en soit, la satisfaction a augmenté par rapport à 2023 et à 2020. Un plus grand nombre de personnes qui ont répondu au sondage sont satisfaites de la fiabilité de l'accès à Internet (64 %, comparativement à 53 % en 2023 et à seulement 36 % en 2020), du matériel informatique (51 %, comparativement à 40 % en 2023 et à 27 % en 2020), du matériel médical ou diagnostique (40 %, ce qui représente une hausse importante par rapport au taux de 23 % obtenu en 2023) et de la formation reçue (39 %, comparativement à 28 % en 2023). Sept répondants sur 10 affirment qu'il est facile de présenter une demande de soutien informatique (une augmentation par rapport au taux de 61 % obtenu

en 2023 et plus du double du taux de 2020, qui était de 30 %). Trois répondants sur quatre (73 %) affirment que le personnel de soutien informatique répond aux demandes, ce qui constitue une amélioration par rapport au taux de 61 % de 2023 et à celui de 24 % de 2020.

Sécurité et sûreté

Tout comme en 2023, les facteurs qui ont eu une incidence négative sur le sentiment de sûreté et de sécurité au travail des répondants sont notamment l'environnement de travail physique (46 %) et les menaces verbales (34 %) ou physiques (20 %) des patients ou des membres de leur famille. Un peu plus d'une personne sur quatre (27 %) affirme avoir constaté des améliorations en matière de sûreté et de sécurité dans les postes de soins infirmiers ou les installations où elles demeurent; cependant, un répondant sur trois n'est pas d'accord avec cette affirmation.

Un répondant sur trois (34 %) dit avoir été victime de harcèlement au travail au cours des 12 mois précédents, le plus souvent de la part de personnes en position d'autorité (42 %) ou de collègues (41 %). Parmi ceux-ci, environ un répondant sur quatre indique que le harcèlement provenait d'un membre du public (29 %) ou de personnes sous leur responsabilité professionnelle (25 %).

Un peu moins de la moitié des répondants (44 %) affirment avoir bénéficié des ressources des services de gestion du stress professionnel à la suite d'un incident critique (GSPIC) au cours des 12 mois précédents. De ce nombre, 10 % soutiennent que leur environnement de travail leur permet de mettre en pratique les compétences acquises, et environ la moitié des répondants soutiennent que cela a eu une incidence positive sur leur intention de rester à SAC.

Comme en 2023, trois personnes sur quatre (75 %) ayant répondu au sondage disent avoir utilisé les services du Centre d'intervention des services infirmiers (CISI) au cours de l'année précédente. La satisfaction à l'égard du CISI est élevée, puisque 86 % des personnes qui avaient utilisé ses services affirment en être satisfaits; seulement 4 % des répondants sont insatisfaits des services.

Appels à l'action de la CVR

Comme en 2023, deux répondants sur trois avaient reçu de l'information sur les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR). Cependant, seulement 17 % des répondants estimaient que des changements avaient été apportés dans leur milieu de travail à la suite des appels à l'action de la CVR.

Mise en commun de connaissances traditionnelles autochtones en matière de santé

Plus de huit répondants sur 10 (85 %) ont une excellente compréhension des termes « sensibilisation à la culture autochtone », « sécurité culturelle » et « humilité culturelle », une hausse par rapport au pourcentage de 71 % enregistré en 2023. Dans une nouvelle question portant sur la satisfaction des répondants à l'égard des possibilités qu'ils ont d'intégrer la médecine traditionnelle dans leur pratique et du soutien fourni à cet égard, seulement 11 % indiquent être satisfaits, tandis que 35 % se disent insatisfaits (bien que 26 % aient déclaré qu'ils ne le savaient pas).

Attachement à la communauté de travail principale

Environ la moitié des répondants ont déclaré qu'ils se sentent attachés à leur communauté de travail principale (53 %), qu'il serait difficile pour eux de la quitter (48 %) et qu'ils y étaient étroitement liés (48 %). Entre un répondant sur six et un répondant sur quatre déclare ne pas ressentir cet attachement.

D. NOTE AUX LECTEURS

Les résultats détaillés sont présentés dans les sections suivantes. Les résultats globaux sont présentés dans la portion centrale du texte. Habituellement, des graphiques ou tableaux appuient l'exposé principal. De plus, le texte présenté sous forme de listes à puces sert à souligner des différences statistiquement et substantiellement significatives, le cas échéant, entre les sous-groupes de l'échantillon des infirmières et infirmiers ayant répondu au sondage.

Le sondage visait à inclure l'ensemble du personnel infirmier travaillant à 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 des groupes de moins de 20 personnes ni aucun résultat individuel lorsqu'il représente moins de 10 répondants (c.-à-d. lorsque la taille des cellules est plus petite que 10 répondants). Si une différence entre les sous-groupes n'est pas indiquée 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 trop faible pour qu'il soit pertinent de l'indiquer.

Dans tous les cas, les résultats concernant la proportion des répondants de l'échantillon qui ont répondu « Je ne sais pas » ou qui n'ont pas fourni de réponse ne sont pas indiqués dans la représentation graphique des résultats, en particulier lorsqu'ils ne sont pas d'une ampleur

suffisante (p. ex. 10 % ou plus). Il est également possible que les résultats ne totalisent pas 100 %, car les chiffres ont été arrondis.

E. VALEUR DU CONTRAT

La valeur du contrat associé au projet de sondage sur l'opinion publique est de 46 069,32 dollars (TVH incluse).

Nom du fournisseur : Les associés de recherche EKOS

Numéro de contrat avec TPSGC : CW2415086

Date de l'adjudication du contrat : Le 21 août 2025

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce rapport, veuillez envoyer un courriel à communicationspublications@canada.ca.

F. ATTESTATION DE NEUTRALITÉ POLITIQUE

À titre de cadre supérieur 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 dans la Directive sur la gestion des communications. En particulier, les produits livrables ne contiennent pas de renseignements sur les intentions de vote aux élections, les préférences quant aux partis politiques, la cote des partis auprès de l'électorat ou l'évaluation de la performance d'un parti politique ou de ses dirigeants.

Signée par :



Susan Galley (vice-présidente)

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

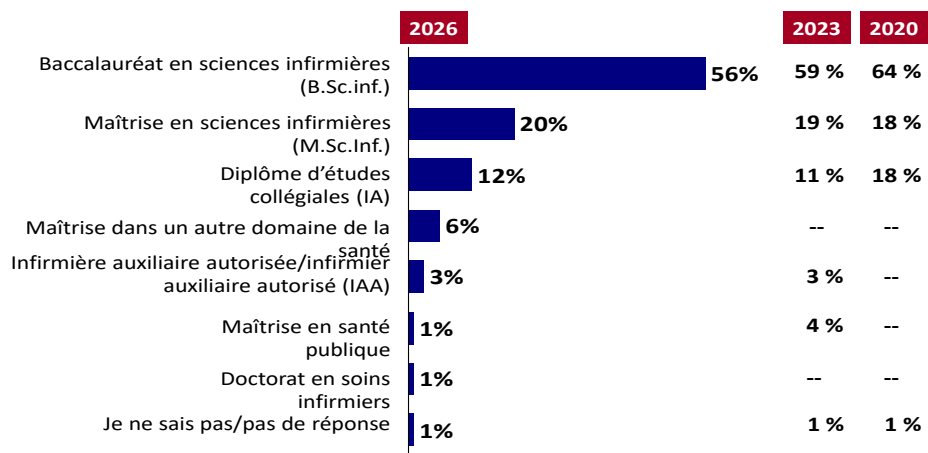
A. ÉTUDES

Niveau d'études actuel en soins infirmiers

Le plus haut niveau d'études de la plupart des 303 personnes qui ont répondu au sondage est un diplôme de premier cycle. Plus de la moitié des répondants (56 %) ont un baccalauréat en sciences infirmières (B.Sc.Inf.). Un répondant sur cinq a une maîtrise en soins infirmiers (M.Sc.Inf.) (20 %), tandis que 12 % ont un diplôme d'études collégiales (IA). De plus, 6 % des répondants ont une maîtrise dans un autre domaine de la santé, 3 % sont des infirmiers auxiliaires autorisés (IAA) ou possèdent un diplôme d'IAA, 1 % ont une maîtrise en santé publique et 1 % ont un doctorat en sciences infirmières.

La proportion de répondants qui indiquent avoir un B.Sc.Inf. a diminué de huit points depuis 2020, et de cinq points depuis 2023.

Graphique 1 : Niveau d'études actuel en soins infirmiers



Q20. Quel est votre plus haut niveau de formation en soins infirmiers?

Base : n=303

- Les répondants qui occupent un emploi en santé publique (73 %) sont plus susceptibles d’avoir un B.Sc.inf., tandis que les cliniciens et les personnes œuvrant en soins cliniques (20 %) sont plus susceptibles d’avoir un diplôme collégial d’IA.
- Les personnes qui travaillent dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé ayant une composante de traitement (18 %) sont plus susceptibles d’avoir un diplôme d’études collégiales d’IA, tandis que celles qui travaillent dans des bureaux régionaux sont plus susceptibles d’avoir une M.Sc.Inf. (31 %) ou une maîtrise dans un autre domaine de la santé (15 %).
- Les personnes ayant un poste à temps plein sont plus susceptibles d’avoir une M.Sc.Inf.
- Le personnel infirmier de la Saskatchewan (64 %) est plus susceptible que celui des autres régions d’avoir un B.Sc.Inf. Au Manitoba, les répondants indiquent, dans une plus grande proportion, qu’ils sont titulaires d’un diplôme d’études collégiales d’IA (25 %).
- Les personnes âgées de 40 ans et moins sont plus nombreuses à indiquer détenir un baccalauréat en sciences infirmières (soit 55 % des répondants âgés de 31 à 40 ans, et 62 % des répondants de 30 ans et moins), tandis que celles âgées de 51 ans et plus indiquent en plus grand nombre avoir un diplôme collégial d’IA (entre 27 % et 29 %).

B. EMPLOI

Antécédents professionnels

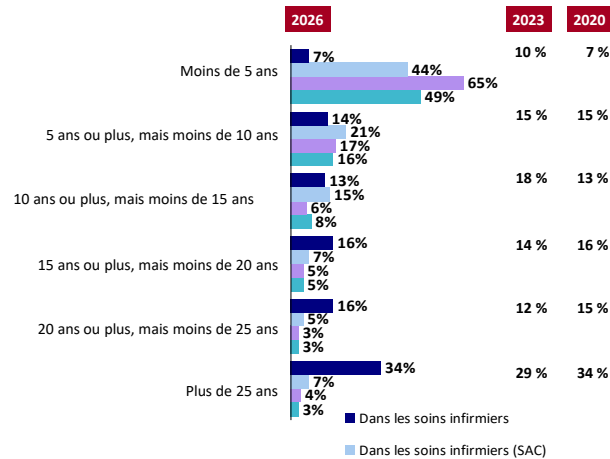
Comparativement à 2023, il y avait, en 2026, plus de personnel infirmier qui exerce la profession depuis longtemps. En ce qui concerne l'ensemble des antécédents professionnels en soins infirmiers, 34 % des personnes qui ont répondu au sondage travaillent depuis 25 ans ou plus, comparativement à 29 % en 2020. Par ailleurs, 32 % des répondants exercent la profession depuis 15 à 25 ans (comparativement à 26 %), et 27 % ont un emploi dans ce domaine depuis 5 à 15 ans (comparativement à 33 %). Seulement 7 % des répondants exercent la profession depuis moins de cinq ans.

En ce qui concerne l'emploi à SAC, 44 % des répondants travaillent pour SAC depuis moins de cinq ans. De plus, 36 % travaillent pour SAC depuis 5 à 15 ans, 12 % sont au Ministère depuis 15 à 25 ans et 7 % sont au service de SAC depuis 25 ans et plus.

Environ les deux tiers des répondants (65 %) occupent leur poste actuel depuis moins de cinq ans. Environ le quart des répondants (23 %) sont dans leur poste actuel depuis 5 à 15 ans, 8 % depuis 15 à 25 ans et 4 % depuis 25 ans et plus.

Près de la moitié des répondants (49 %) occupent un emploi dans leur communauté de travail principale actuelle depuis moins de cinq ans. Environ le quart (24 %) d'entre eux exercent leur rôle actuel depuis 5 à 15 ans, 8 % depuis 15 à 25 ans et 3 % ont un emploi dans leur communauté de travail principale actuelle depuis 25 ans et plus.

Graphique 2 : Antécédents professionnels



Q5. Depuis combien d'années travaillez-vous en soins infirmiers?

Q6. Depuis combien d'années travaillez-vous en soins infirmiers pour Services aux Autochtones Canada?

Q7. Depuis combien d'années travaillez-vous au sein du personnel infirmier dans votre poste actuel?

Q8. Depuis combien d'années travaillez-vous dans votre communauté de travail principale actuelle?

Base : n=303

- Les répondants qui ont un diplôme d'études collégiales d'IA sont plus susceptibles d'avoir travaillé en soins infirmiers pendant 25 ans et plus (63 %), d'avoir travaillé à SAC pendant 25 ans et plus (21 %) et d'occuper leur poste actuel depuis 25 ans et plus (13 %).
- Ceux qui travaillent à temps plein sont plus susceptibles d'avoir travaillé à SAC pendant 5 à 15 ans (47 %), tandis que les autres répondants indiquent davantage avoir travaillé à SAC pendant moins de cinq ans (68 %).
- Les répondants autochtones sont plus susceptibles d'avoir occupé leur rôle actuel pendant 20 ans ou plus (17 %, comparativement à 3 % des autres répondants).

Un peu moins de six répondants sur 10 (57 %) travaillent à temps plein, soit plus de 30 heures par semaine. Quatre répondants sur 10 (39 %) travaillent à temps partiel, soit une baisse de 10 points par rapport à 2023. Très peu d'entre eux occupent un poste occasionnel (1 %, comparativement à 7 %) ou un autre type d'emploi (1 %, comparativement à 4 %). Neuf répondants sur 10 (90 %) occupent un poste de durée indéterminée, soit une augmentation de six points par rapport à 2023.

Tableau 1 : Situation d'emploi

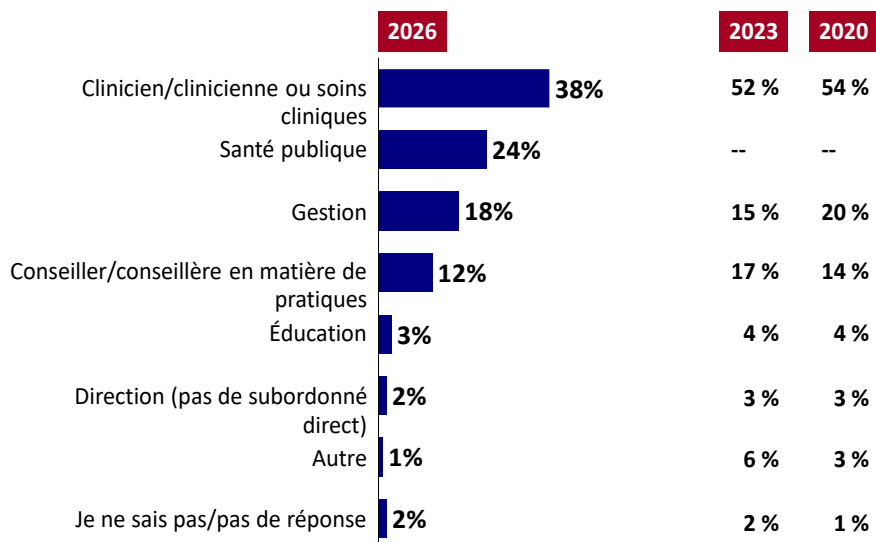
	Total (2026)	Total (2023)	Total (2020)
<i>Q11. Lequel de ces éléments décrit le mieux votre situation d'emploi auprès de votre employeur actuel?</i>	<i>n = 303</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 322</i>
À temps plein : Employé travaillant régulièrement 30 heures ou plus par semaine	57 %	60 %	61 %
À temps partiel : Employé travaillant régulièrement moins de 30 heures par semaine	39 %	29 %	30 %
Poste occasionnel (moins de 120 heures par année)	1 %	7 %	4 %
Autre	1 %	4 %	5 %
<i>Q12. Occupez-vous actuellement un poste de durée indéterminée ou de durée déterminée?</i>	<i>n = 303</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 322</i>
Durée indéterminée	90 %	84 %	89 %
Durée déterminée	7 %	13 %	7 %
Poste occasionnel	1 %	2 %	2 %
Je ne sais pas/pas de réponse	2 %	2 %	2 %

- Les répondants qui œuvrent comme conseillers en matière de pratiques (93 %), en gestion et leadership (78 %) et en santé publique (72 %) ont tendance à travailler à temps plein. Les répondants travaillant dans le domaine des soins cliniques sont plus susceptibles de déclarer travailler à temps partiel (75 %).
- Les répondants provenant des bureaux régionaux sont plus susceptibles d'être à temps plein (99 %), tandis que ceux qui se trouvent dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé ayant une composante de traitement travaillent davantage à temps partiel (66 %).
- L'incidence de l'emploi à temps plein est la plus faible au Manitoba (39 %) et en Ontario (48 %). Les postes d'une durée déterminée sont plus courants en Alberta (20 %).
- Les répondants qui ont une M.Sc.Inf. ou un plus haut niveau d'études (76 %) sont plus susceptibles de travailler à temps plein.

Domaine de responsabilité

Environ quatre répondants sur 10 (38 %) travaillent comme cliniciens ou en soins cliniques. Le quart des répondants (24 %) travaille en santé publique, tandis qu'environ un répondant sur cinq (18 %) a un poste de gestion. Un répondant sur huit (12 %) est conseiller en matière de pratiques.

Graphique 3 : Domaine de responsabilité



Q13. Parmi les domaines suivants, lequel décrit le mieux votre domaine de responsabilité principal?

Base : n=303

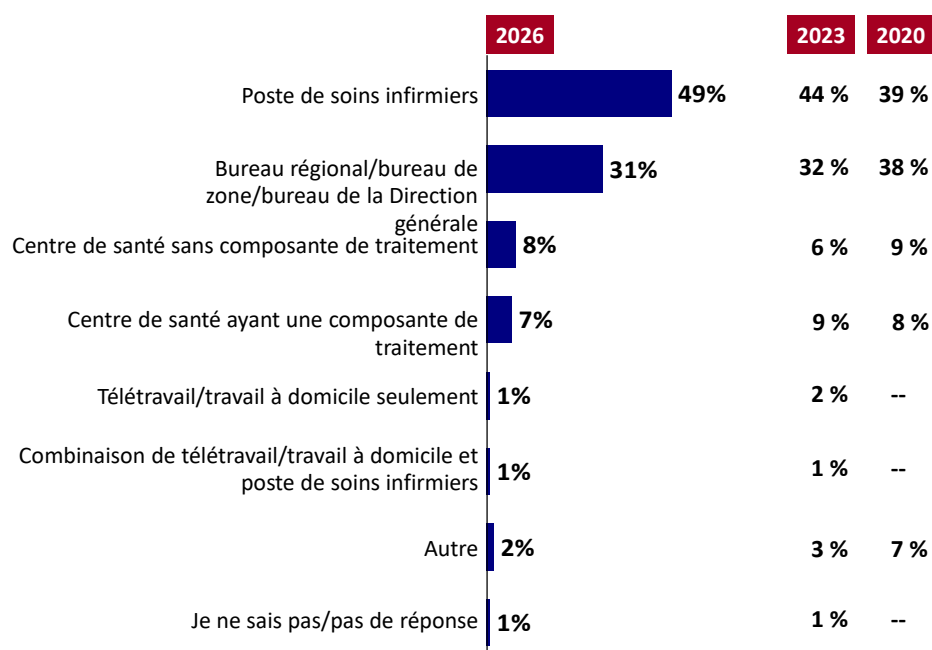
- Les répondants provenant de la région du Manitoba (51 %) et de l'Ontario (49 %) sont plus nombreux à travailler en soins cliniques que les répondants issus des autres régions. Les répondants de la Saskatchewan (55 %) ou de l'Alberta (50 %) sont plus nombreux à travailler en santé publique.
- Les répondants qui travaillent dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé ayant une composante de traitement (64 %) sont plus susceptibles de travailler en soins cliniques. Ceux qui travaillent dans un bureau régional de la Direction générale sont plus susceptibles de travailler en gestion (34 %) ou à titre de conseillers en matière de pratiques (24 %).

- Les répondants titulaires d'un diplôme d'études collégiales d'IA (63 %) sont plus nombreux à travailler en soins cliniques. Les répondants détenant un B.Sc.Inf. (33 %) sont plus susceptibles de travailler en santé publique.
- Les répondants qui occupent un poste à temps partiel ou occasionnel travaillent davantage en soins cliniques (71 %).

Lieu de travail

La moitié des personnes qui ont répondu au sondage travaillent dans un poste de soins infirmiers (49 %, soit une augmentation par rapport aux 44 % observés en 2023). Trois répondants sur 10 travaillent dans un bureau régional, un bureau de zone ou un bureau de la Direction générale (31 %). Les autres répondants travaillent principalement dans un centre de santé ayant une composante de traitement (7 %) ou sans composante de traitements (8 %).

Graphique 4 : Lieu de travail



Q14. Parmi les types d'établissements suivants, lequel décrit le mieux votre lieu de travail principal?

Base : n=303

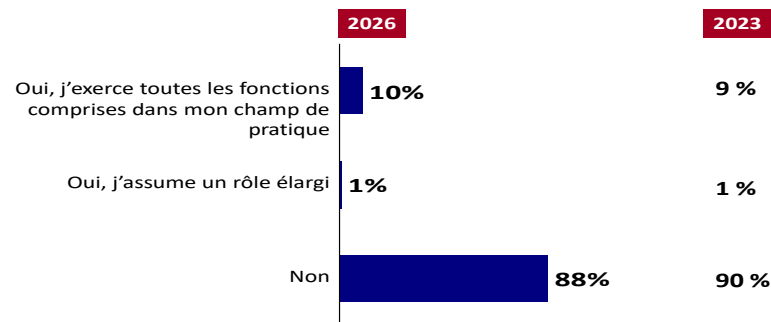
- Les répondants qui fournissent des soins cliniques (84 %) sont beaucoup plus susceptibles de travailler dans un poste de soins infirmiers.

- Les répondants occupant un poste à temps partiel ou occasionnel (90 %) sont beaucoup plus susceptibles de travailler dans un poste de soins infirmiers, tandis que ceux occupant un poste à temps plein (54 %) se trouvent davantage dans un bureau régional.
- Les répondants titulaires d'un diplôme d'études collégiales d'IA sont plus susceptibles de travailler dans un poste de soins infirmiers (74 %). Ceux détenant un B.Sc.Inf. (45 %), une M.Sc.Inf. ou un niveau de scolarité supérieur (55 %) sont plus susceptibles de travailler dans un bureau régional.
- Les répondants provenant du Manitoba (68 %) ou de l'Ontario (62 %) sont plus susceptibles de travailler dans un poste de soins infirmiers. Les répondants provenant de la Saskatchewan (38 %) ou de l'Alberta (18 %) sont plus nombreux à travailler dans un centre de santé sans composante de traitement.

Infirmière praticienne/infirmier praticien

Un répondant sur 10 exerce toutes les fonctions comprises dans le champ de pratique d'un infirmier praticien (IP) (10 %) ou assume un rôle élargi (1 %).

Graphique 5 : Infirmière praticienne/infirmier praticien



Q15. Êtes-vous une infirmière praticienne autorisée ou un infirmier praticien autorisé?

Base : n=303

- Les répondants œuvrant en soins cliniques (21 %) sont plus susceptibles d'exercer toutes les fonctions comprises dans leur champ de pratique.
- Parmi les répondants titulaires d'une M.Sc.Inf. ou d'un diplôme supérieur, 29 % sont des infirmiers praticiens autorisés.
- Les répondants provenant de l'Ontario (19 %) sont plus susceptibles d'exercer toutes les fonctions comprises dans leur champ de pratique.

Conditions de travail

Pour l'ensemble des personnes qui ont répondu au sondage, le revenu annuel moyen déclaré était de 121 444 \$. L'horaire de travail des répondants comporte en moyenne 34,5 heures par semaine. Cependant, les heures de travail réelles sont en moyenne de 42,9 heures par semaine. La moitié des répondants (50 %) doivent être disponibles sur appel dans le cadre de leur travail.

Six répondants sur 10 (58 %) affirment que leurs horaires de travail sont établis par leur employeur. Environ un répondant sur cinq affirme pouvoir adapter son horaire de travail dans certaines limites (22 %) ou choisir entre plusieurs horaires de travail préétablis (17 %). Seulement 1 % des répondants affirment pouvoir déterminer leur propre horaire de travail.

Tableau 2 : Conditions de travail

	2026 Total
<i>Q21. Quel est votre revenu total (c'est-à-dire votre salaire annuel ainsi que l'ensemble de vos allocations et de vos primes), avant impôts et autres déductions?</i>	<i>n = 303</i>
100 000 \$	7 %
100 000 \$ à 109 000 \$	10 %
110 000 \$ à 119 000 \$	8 %
120 000 \$ à 129 000 \$	12 %
130 000 \$ à 149 000 \$	11 %
150 000 \$ et plus	9 %
Je ne sais pas/pas de réponse	43 %
<i>Q22. Combien d'heures de travail devez-vous effectuer au cours d'une semaine normale?</i>	<i>n = 303</i>
<20 heures	15 %
De 20 à 37 heures	25 %
38 heures	40 %
40 heures ou plus	15 %
Je ne sais pas/pas de réponse	5 %
<i>Q23. En moyenne, combien d'heures travaillez-vous habituellement au cours d'une semaine?</i>	<i>n = 303</i>
<20 heures	6 %
De 20 à 37 heures	18 %

	2026 Total
De 38 à 39 heures	22 %
De 40 à 49 heures	18 %
50 heures ou plus	24 %
Je ne sais pas/pas de réponse	12 %
<i>Q24. Devez-vous travailler sur appel dans votre emploi?</i>	<i>n = 303</i>
Oui	50 %
Non	49 %
Je ne sais pas/pas de réponse	2 %
<i>Q25. Comment votre horaire de travail est-il établi dans votre emploi?</i>	<i>n = 303</i>
L'horaire est fixé par l'employeur	58 %
Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans certaines limites (p. ex. horaire variable)	22 %
Vous pouvez choisir parmi plusieurs horaires de travail fixes déterminés par l'employeur	17 %
Vous déterminez vous-même vos heures de travail	1 %
Je ne sais pas/pas de réponse	3 %

- Les revenus annuels moyens varient de 108 930 \$ pour les répondants qui travaillent en santé publique à 130 836 \$ parmi les répondants qui exercent des fonctions de gestion. Les employés travaillant dans un bureau régional de direction générale ont des revenus supérieurs à ceux des autres répondants (128 470 \$).
- Les répondants autochtones déclarent un salaire moyen de 114 217 \$, comparativement à 123 472 \$ pour les autres répondants.
- Les répondants œuvrant en soins cliniques ont le moins d'heures de travail prévues à l'horaire (31,5 h en moyenne) mais le plus grand nombre d'heures réellement travaillées (45,8 h). Ils sont 35 % à déclarer travailler 50 heures ou plus par semaine.
- À l'échelle régionale, les répondants provenant de l'Ontario sont plus susceptibles de travailler 50 heures ou plus (35 %), tandis que ceux situés en Saskatchewan (43 %) et en Alberta (34 %) ont tendance à estimer travailler de 38 à 39 heures par semaine.
- De même, les répondants qui travaillent dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé ayant une composante de traitement ont comparativement moins d'heures de travail prévues (32,8 h), mais leurs heures de travail réelles sont nettement supérieures à celles des autres répondants (46,6 h). Ils sont 36 % à déclarer travailler 50 heures ou plus.

- La grande majorité des répondants œuvrant en soins cliniques (84 %) et dans les postes de soins infirmiers ou les centres de santé ayant une composante de traitement (74 %) doivent être sur appel. Ceux qui ont des postes à temps partiel ou occasionnels sont beaucoup plus susceptibles d'avoir à être disponibles sur appel (82 %), tout comme ceux qui ont un diplôme d'études collégiales d'IA (74 %). Les répondants provenant de l'Ontario (68 %) et du Manitoba (63 %) sont aussi plus susceptibles d'avoir à travailler sur appel.
- Les répondants œuvrant dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé ayant une composante de traitement (66 %) sont plus nombreux à dire que leur horaire est établi par leur employeur, tandis que les employés des bureaux régionaux de direction régionale (33 %) sont plus nombreux à dire qu'ils peuvent adapter leur horaire de travail à l'intérieur de certaines limites. Les employés à temps partiel ou occasionnels (69 %) sont plus susceptibles de dire qu'ils travaillent selon un horaire préétabli.

C. RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSTE

Facteurs de motivation pour accepter un poste et le garder

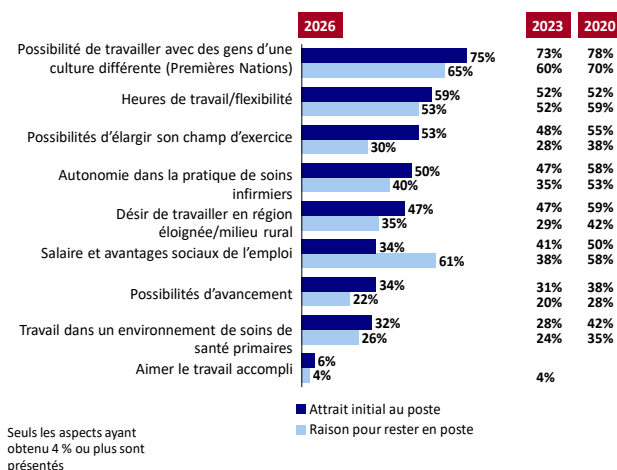
La majorité des personnes interrogées ont d'abord eu envie d'occuper ce poste parce qu'elles avaient l'occasion de travailler avec des gens d'une culture différente (75 %). 65 % d'entre elles occupent toujours ce poste pour cette raison, soit une hausse par rapport aux 60 % de 2023. Six répondants sur 10 (59 %) ont été attirés par les horaires de travail et la flexibilité, soit une augmentation par rapport aux 52 % observés en 2023. Un peu plus de la moitié d'entre eux (53 %) occupent toujours leur poste pour cette raison. On observe un écart important en ce qui concerne les possibilités d'élargir le champ d'exercice. Plus de la moitié des répondants (53 %, en hausse par rapport aux 48 % de 2023) ont dit avoir été attiré par leur emploi en raison des possibilités d'élargir leur champ d'exercice. Toutefois, seuls 30 % des répondants occupent toujours leur poste pour cette raison.

La moitié des répondants (50 %) ont d'abord été attirés par leur emploi en raison de l'autonomie dans la pratique des soins infirmiers, tandis que 40 % occupent toujours leur poste pour cette raison, une proportion en hausse par rapport aux 35 % de 2023. Un peu moins de la moitié des répondants (47 %) étaient attirés par le travail par le désir de travailler dans des régions éloignées ou en milieu rural; un répondant sur trois (35 %) occupe toujours son poste pour cette raison, comparativement à 29 % en 2023. Un écart important est observé en ce qui concerne le salaire et les avantages sociaux : ce facteur a initialement attiré 34 % des répondants, une proportion en baisse par rapport à 41 % en 2023. Toutefois, 61 % des répondants occupent toujours leur emploi pour cette raison, une hausse importante par rapport à 38 % en 2023.

Les possibilités de faire progresser la carrière ont d'abord attiré un répondant sur trois (34 %), mais seuls 22 % des répondants occupent toujours leur poste pour cette raison. Le travail dans un centre de soins de santé primaire a d'abord attiré 32 % des répondants, comparativement à 28 % en 2023. Toutefois, seuls 26 % occupent toujours leur poste pour cette raison.

L'intérêt pour le travail particulier associé à ce métier a initialement attiré seulement 6 % des répondants, tandis que seulement 4 % occupent toujours leur poste pour cette raison.

Graphique 6 : Facteurs de motivation pour accepter un poste et le garder



Q9. Quels sont les aspects de votre emploi actuel qui vous ont attiré(e) en premier?

Q10. Quels aspects de votre emploi actuel vous incitent à y rester?

Base : n=303

- Les répondants travaillant actuellement dans le domaine des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers ou dans un centre de santé avec traitement, ainsi que ceux qui travaillent à temps partiel, sont plus susceptibles que les autres participants d'avoir été attirés par leur emploi ou d'y demeurer pour plusieurs raisons, notamment du désir de travailler en région éloignée ou en milieu rural (de 44 % à 68 %); des possibilités d'élargir leur champ de pratique (de 41 % à 65 %); de la possibilité de travailler dans divers milieux (de 42 % à 50 %); ou de la possibilité de travailler dans un centre de soins de santé primaire (de 34 % à 45 %).
- Les répondants s'identifiant comme non blancs étaient plus enclins à citer le salaire et les avantages sociaux (41 %), la possibilité de travailler dans divers milieux (42 %) et les possibilités d'avancement (41 %) comme principaux facteurs d'attraction.

Comme c'était le cas en 2023, un répondant sur trois (35 %) prévoit quitter son employeur actuel au cours des trois prochaines années. Un nombre semblable (36 %) n'a pas l'intention de partir, et trois répondants sur 10 (29 %) sont indécis. Parmi ceux qui prévoient partir, un répondant sur cinq (20 %) s'attend à le faire d'ici un an, ce qui représente une baisse notable par rapport aux 36 % de 2020. De plus, 33 % des répondants prévoient partir d'ici un an ou deux, en baisse par rapport à 38 % de 2023, tandis que 18 % prévoient partir dans trois ans. De plus, 30 % sont indécis, une hausse par rapport à 8 % en 2023.

Les principaux motifs de départ au cours des trois prochaines années sont la retraite (37 %), le départ vers un autre emploi (19 %) et les mauvaises conditions de travail (18 %); ce dernier motif étant une hausse par rapport à 11 % en 2023.

Tableau 3 : Changements envisagés

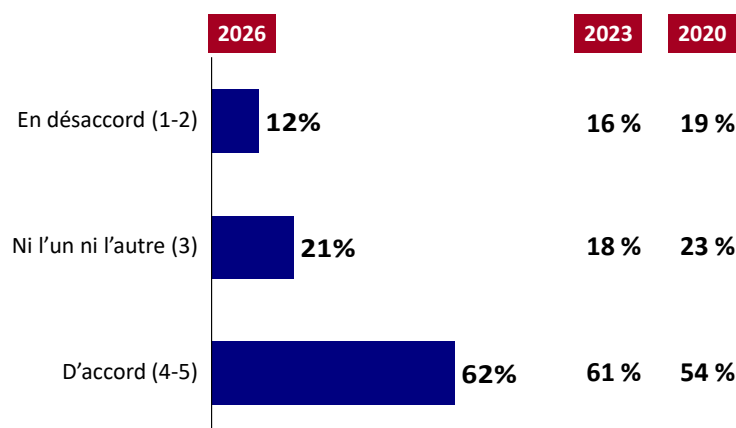
–	Total (2026)	Total (2023)	Total (2020)
<i>Q16. Avez-vous l'intention de quitter votre emploi actuel au cours des trois prochaines années, soit pour prendre votre retraite, soit pour d'autres raisons?</i>	<i>n = 303</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 322</i>
Oui	35 %	35 %	36 %
Non	36 %	36 %	46 %
Je ne sais pas/pas de réponse	29 %	29 %	18 %
<i>Q17. Dans combien de temps prévoyez-vous de partir?</i>	<i>n = 106</i>	<i>n = 114</i>	<i>n = 109</i>
Moins d'un an	20 %	36 %	23 %
1 an	19 %	19 %	13 %
2 ans	14 %	19 %	25 %
3 ans	18 %	18 %	19 %
Je ne sais pas/pas de réponse	30 %	8 %	20 %
<i>Q18. Quelle est la principale raison pour laquelle vous avez l'intention de quitter votre poste?</i>	<i>n = 106</i>	<i>n = 114</i>	<i>n = 109</i>
Départ à la retraite	37 %	38 %	44 %
Un autre emploi	19 %	22 %	17 %
Mauvaises conditions de travail	18 %	11 %	--
Retour aux études	6 %	3 %	--
Mauvaises pratiques de gestion	5 %	13 %	--
Personne au foyer/congé parental	5 %	4 %	--
Problèmes liés au salaire et à la paye	4 %	6 %	--
Fin d'une affectation ou d'un contrat de durée déterminée	--	2 %	--
Réinstallation	--	1 %	--
Autre	4 %	1 %	16 %
Je ne sais pas/pas de réponse	1 %	--	1 %

- Bien entendu, les infirmières et les infirmiers de 61 ans et plus (71 %) sont plus susceptibles de prévoir quitter leur poste dans les trois prochaines années.

Répercussions du taux de roulement de personnel

Six répondants sur 10 (62 %) estiment que la qualité de leur travail souffre en raison du taux de roulement élevé du personnel. Environ un répondant sur 10 (12 %) n'est pas d'accord, tandis que 21 % ont donné une réponse plus neutre.

Graphique 7 : Répercussions du taux de roulement de personnel



Q28G. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants. J'estime que la qualité de mon travail est minée parce que le taux de roulement du personnel est élevé.

Base : n=303

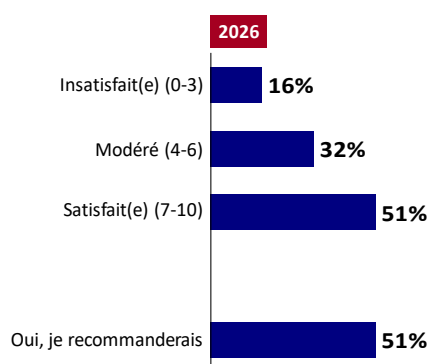
- Les membres du personnel infirmier qui travaillent actuellement dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé avec traitement (70 %), ou ceux qui ne travaillent pas à temps plein (75 %) sont plus susceptibles de voir la qualité de leur travail souffrir en raison du roulement élevé de personnel.
- Les répondants exerçant au Manitoba (74 %) sont également plus susceptibles d'estimer que le roulement élevé du personnel a une incidence négative sur leur travail.

D. SATISFACTION À L'ÉGARD DU TRAVAIL

Satisfaction et attachement au travail

La moitié des infirmières et infirmiers qui ont répondu au sondage (51 %) sont globalement satisfaits de leur travail. Un répondant sur trois (32 %) se dit moyennement satisfait de son travail, tandis que 16 % expriment de l'insatisfaction. La moitié des répondants (51 %) recommanderaient leur métier à d'autres personnes possédant les mêmes qualifications professionnelles.

Graphique 8 : Satisfaction à l'égard du travail



Q59X. Quel est votre niveau de satisfaction général à l'égard de votre travail?

Q60. Recommanderiez-vous cet emploi à d'autres personnes ayant les mêmes qualifications professionnelles?

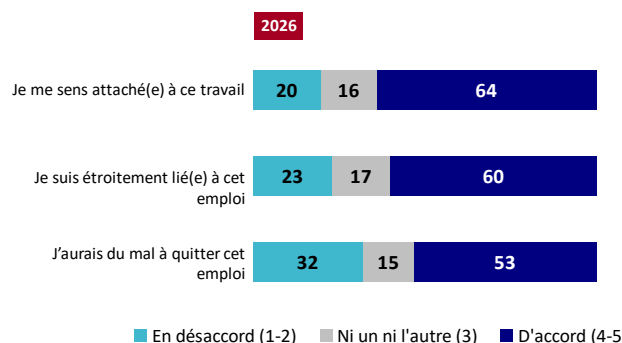
Base : n=303

- Les infirmiers et infirmières qui assument actuellement un rôle de gestion ou de direction (26 %) ou qui travaillent dans un bureau régional, de zone ou de la Direction générale (23 %) ont davantage tendance à être insatisfaits de leur travail. Les répondants qui travaillent en Saskatchewan (29 %) sont plus susceptibles d'être insatisfaits de leur emploi.
- Les répondants de 61 ans et plus sont plus susceptibles d'être satisfaits que les autres groupes d'âge. Les répondants de 61 ans et plus sont également plus susceptibles de recommander leur emploi à d'autres personnes.
- Les infirmiers et infirmières non autochtones (55 %), et plus particulièrement le personnel infirmier blanc (58 %), sont plus susceptibles que les infirmiers et infirmières autochtones (46 %) d'être satisfaits de leur emploi.

- Les répondants de l'Ontario sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi (59 %) ou de le recommander (61 %), tandis que ceux de la Saskatchewan (29 % et 24 %, respectivement) sont les moins susceptibles d'exprimer cette satisfaction ou de recommander leur emploi.
- Les répondants occupant un poste dans un centre de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitement (59 %) sont plus susceptibles de recommander leur emploi, de même que ceux qui travaillent à temps partiel ou de manière occasionnelle (60 %).

Près de deux répondants sur trois (64 %) disent ressentir un attachement à leur travail. Six répondants sur 10 (60 %) se sentent étroitement liés à leur emploi. Plus de la moitié des répondants (53 %) estiment qu'il leur serait difficile de quitter leur emploi, tandis que 32 % ne partagent pas cet avis.

Graphique 9 : Attachement au travail



Q58. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants?

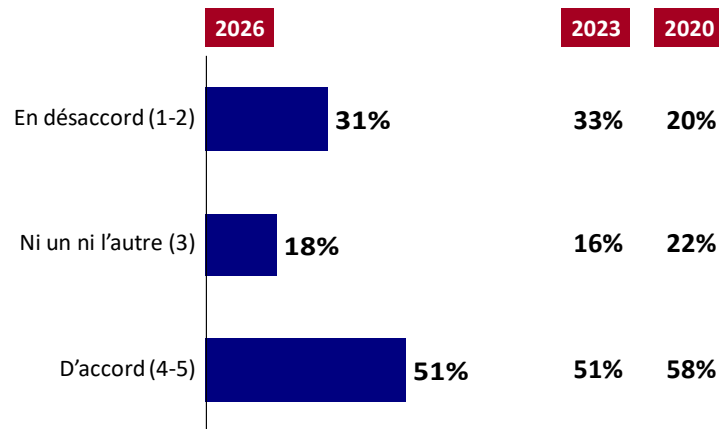
Base : n=303

- Les répondants occupant un poste dans un centre de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitement (70 %) sont plus susceptibles que les autres répondants de se sentir attachés à leur emploi. Les répondants travaillant dans un bureau régional, de zone ou un bureau de la Direction générale sont les moins susceptibles d'être d'accord (54 %).
- Les répondants de 61 ans et plus (81 %) sont plus susceptibles que les répondants plus jeunes d'être d'accord d'indiquer qu'ils ont un attachement à leur emploi.
- Les infirmiers et infirmières non autochtones sont plus susceptibles que les infirmiers et infirmières autochtones d'indiquer qu'ils ont un attachement à leur emploi (68 %) et d'estimer qu'il leur serait difficile de quitter leur emploi (58 %).

Perception de la valeur

En 2023, la moitié (51 %) des répondants déclaraient se sentir valorisés au travail, comparativement à 58 % en 2020. Près d'un répondant sur trois (31%) n'est pas d'accord pour dire qu'il se sent valorisé au travail.

Graphique 10 : Perception de la valeur



Q28A. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants. Dans l'ensemble, je me sens valorisé(e) au travail.

Base : n=303

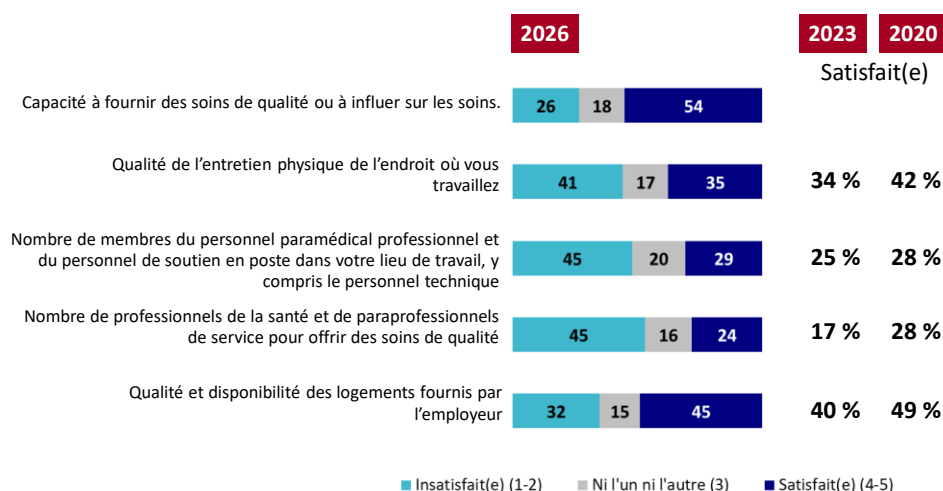
- Les répondants travaillant dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins infirmiers avec traitement (54 %) sont plus susceptibles que les autres de se sentir valorisés au travail.
- Dans les régions, les répondants de la Saskatchewan (24 %) sont moins susceptibles de dire qu'ils se sentent valorisés.

Satisfaction à l'égard de l'aide à l'emploi

Nous avons évalué la satisfaction à l'égard de divers aspects liés à l'aide à l'emploi. Selon un nouvel indicateur établi au cours de cette période, plus de la moitié des répondants (54 %) sont satisfaits de leur capacité à fournir des soins de qualité ou de l'influence qu'elles exercent sur ceux-ci. Un répondant sur trois est satisfait de la qualité de l'entretien de l'établissement où ils travaillent (35%), ce qui est semblable au résultat de 2023, mais en baisse par rapport aux 42 % de 2020. Plus du quart des répondants (29 %) se dit satisfait du nombre de professionnels paramédicaux ou de personnel de soutien dans leur milieu de travail, notamment de personnel technique (un niveau comparable à celui observé précédemment). Moins de répondants sont satisfaits du nombre du personnel soignant et de paraprofessionnels qui sont de service pour offrir des soins de qualité (24 %, soit une hausse par rapport aux 17 %, se rapprochant des 28 % de 2020). En revanche, une proportion considérablement plus élevée de répondants est insatisfaite (56 %).

Parmi les membres du personnel infirmier travaillant exclusivement dans un poste de soins infirmiers, 45 % sont satisfaits de la qualité et de la disponibilité des lieux de résidence fournis par leur employeur, une proportion semblable à celle de 2023 (40 %) et inférieure à celle enregistrée en 2020 (49 %).

Graphique 11 : Satisfaction à l'égard de l'aide à l'emploi



Q26. Veuillez indiquer votre niveau de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.

Base : n = 303 – * n = 151

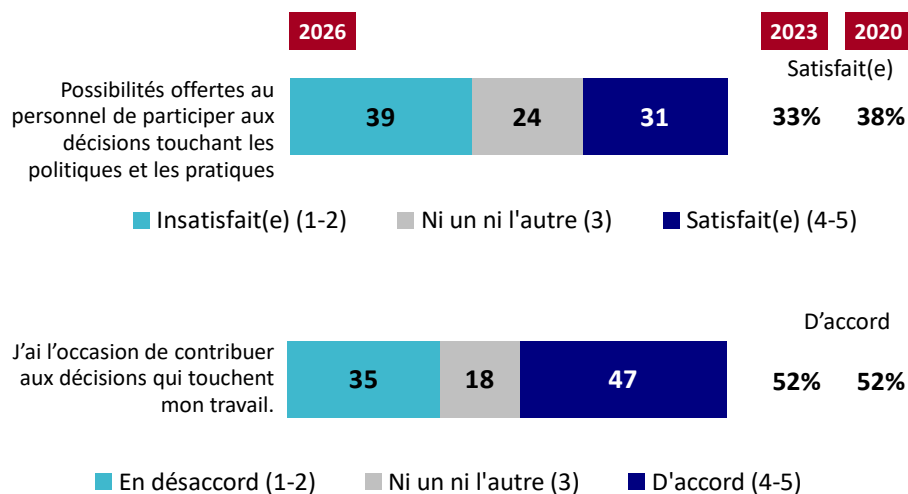
- Comparativement aux personnes qui travaillent dans d'autres milieux de travail, les répondants travaillant dans un bureau régional, de zone ou de la Direction générale sont moins susceptibles d'être satisfaits (46 %) de leur capacité de fournir des soins de qualité ou à l'influence qu'ils exercent à cet égard. Les femmes (57 %) sont plus susceptibles que les hommes (50 %) d'être satisfaites de leur capacité à fournir des soins ou de l'influence qu'elles exercent sur ceux-ci.
- Les infirmiers et infirmières autochtones (45 %) sont plus susceptibles que les infirmiers et infirmières non autochtones (33 %) d'être satisfaits de la qualité de l'entretien de l'établissement où ils travaillent. Les répondants qui travaillent en Ontario (55 %), les membres du personnel occupant un poste de soins infirmiers avec un centre de traitement (50 %), ceux qui travaillent à temps partiel ou de manière occasionnelle (53 %) sont plus susceptibles d'être insatisfaits de la qualité de l'entretien.
- Les répondants travaillant dans le domaine des soins cliniques (55 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de traitement (57 %), à temps partiel, de manière occasionnelle (62 %) ou au Manitoba (61 %) sont tous plus susceptibles d'être insatisfaits du nombre de professionnels paramédicaux et de membres du personnel de soutien dans leur milieu de travail.
- Les répondants qui travaillent dans le domaine des soins cliniques (33 %) ainsi que les titulaires d'un diplôme d'IA (42 %) sont plus susceptibles d'être satisfaits du nombre de membres du personnel soignant et de paraprofessionnels qui sont de service pour offrir des soins de qualité.

Satisfaction à l'égard du niveau d'influence

Près de la moitié (47 %) des répondants s'entendent pour dire que des possibilités sont offertes au personnel infirmier de participer aux décisions touchant leur travail, malgré le fait que plus d'une personne sur trois (35 %) n'est pas d'accord. La proportion de répondants qui sont d'accord a diminué par rapport au taux de 52 % observé en 2023 et en 2020.

La satisfaction quant aux possibilités de participer aux décisions stratégiques et pratiques est plus faible, puisque le nombre de répondants insatisfaits est à peu près égal à celui de répondants satisfaits. La satisfaction à cet égard a diminué, passant de 38 % (en 2020) et de 33 % (en 2023) à 31%. Près de deux répondants sur cinq (39 %) ne sont pas d'accord pour dire qu'ils ont eu la possibilité de participer.

Graphique 12 : Satisfaction à l'égard du niveau d'influence



Q26E. Veuillez indiquer votre niveau de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.

Q28B. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non avec les énoncés suivants.

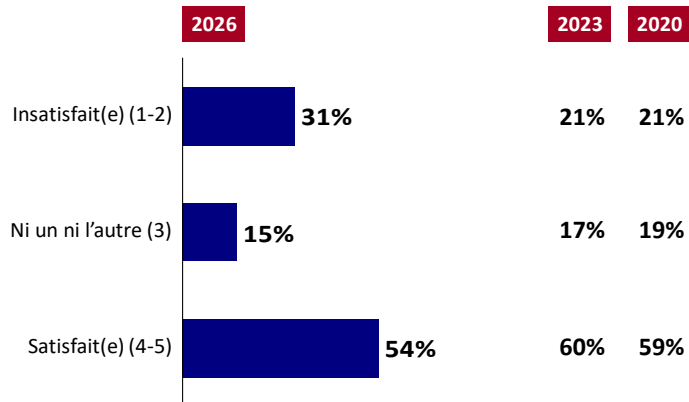
Base : n=303

- Les répondants qui occupent des postes de gestion ou de direction (48 %), qui travaillent dans un bureau régional, de zone ou de la Direction générale (46 %) ou ceux qui travaillent à temps plein (44 %) sont d'avis qu'ils ont la possibilité de participer aux décisions en matière de politiques et de pratiques. Dans les régions, les répondants de la Saskatchewan sont moins susceptibles d'être d'accord (12 %) que ceux des autres régions, suivis par ceux du Manitoba (20 %).
- Les répondants de la Saskatchewan sont moins susceptibles d'être d'accord (14 %) pour dire qu'ils ont la possibilité d'avoir leur mot à dire dans les décisions (comparativement à la moyenne de 47 %).

Satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle

Plus de la moitié (54 %) des personnes qui ont répondu au sondage sont satisfaites de l'équilibre travail-vie personnelle, tandis que 15 % ont donné une réponse neutre et près d'une personne sur trois est insatisfaite (31 %). La proportion de répondants satisfaits a diminué, passant de 60 % (en 2023) à 59 % (en 2020). En comparaison, 46 % des répondants en 2006 étaient satisfaits de l'équilibre travail-vie personnelle, tandis que 38 % étaient insatisfaits.

Graphique 13 : Satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle



Q26A. Veuillez indiquer votre niveau de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard des aspects suivants de votre lieu de travail actuel : équilibre travail-vie personnelle.

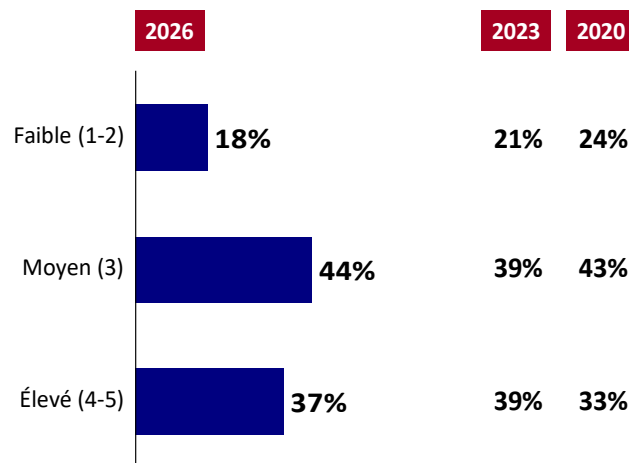
Base : n=303

- Les répondants blancs sont plus susceptibles d’être satisfaits de l’équilibre travail-vie personnelle (62 %) que les répondants des autres groupes ethniques (53 %).

Niveau de stress lié au travail

Près de deux répondants sur cinq (37 %) ont indiqué que leur niveau de stress lié au travail est élevé. Ce résultat est comparable à celui de 2023 (39 %) et en hausse par rapport à 2020 (33 %). La proportion la plus élevée de répondants juge son niveau de stress modéré (44 %), tandis qu'un répondant sur cinq (18 %) estime qu'il est faible.

Graphique 14 : Niveau de stress lié au travail



Q45. Tout compte fait, comment évalueriez-vous votre niveau de stress courant au travail?

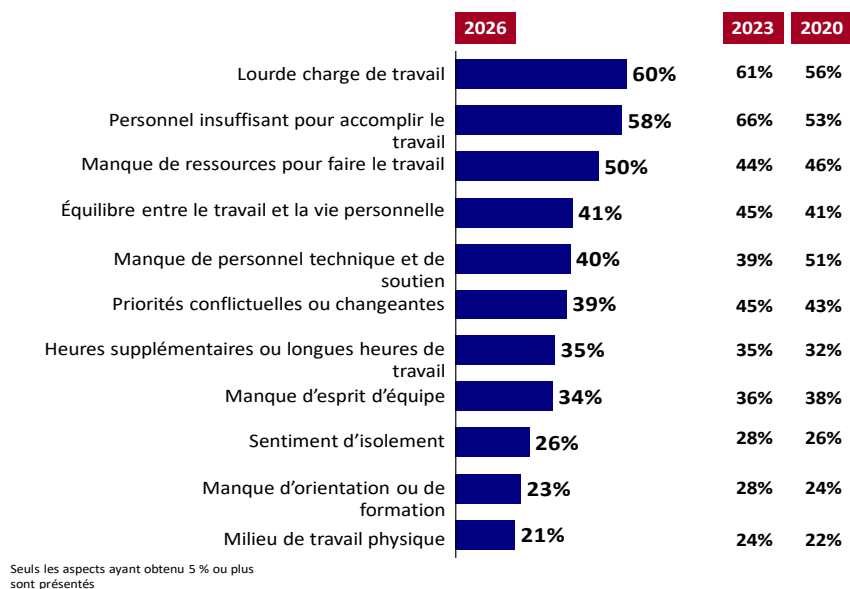
Base : n=303

- Les répondants occupant un poste de gestion ou de direction sont plus susceptibles que les autres d'indiquer que leur niveau de stress est plus élevé (53 %).

Sources de stress

Tous les membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage ont été invités à indiquer les sources de leur stress au travail. Les principales sources relevées sont les suivantes : une lourde charge de travail (60 %; résultat similaire à celui de 2023 et en hausse par rapport à 56 % en 2020) ou un manque de personnel pour accomplir le travail (58 %; en baisse par rapport à 66 % de 2023, mais supérieur à 53 % de 2020). La moitié des répondants cite un manque de ressources pour faire le travail (55 %; en hausse par rapport à 44 % et à 46 % des itérations précédentes du sondage). Environ un répondant sur quatre cite l'équilibre entre le travail et la vie personnelle (41 %, un retour au niveau de 2020), le manque de personnel de soutien et de personnel technique (40 %, un taux essentiellement inchangé par rapport à 2023 et inférieur à celui de 2020), ainsi que les priorités conflictuelles et changeantes (39 %, en baisse par rapport à 45 % en 2023 et à 43 % en 2020). Une personne sur trois continue de ressentir du stress à cause des longues heures de travail en heures supplémentaires (35 %) ou du manque d'esprit d'équipe (34 %). Une personne sur quatre ou moins déclare se sentir isolée (26 %), manquer d'orientation ou de formation (23 %) ou se sentir stressée par l'environnement de travail physique (21 %).

Graphique 15 : Sources de stress



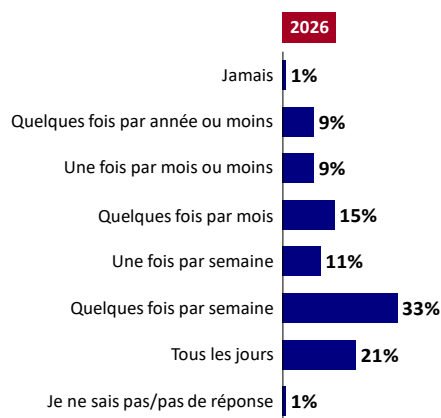
Q44. Lesquels des facteurs suivants, le cas échéant, vous causent du stress régulièrement au travail?

Base : n=303

- Les membres du personnel infirmier travaillant dans le domaine des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé avec traitement, ainsi que ceux occupant un poste à temps partiel ou de manière occasionnelle sont plus susceptibles de citer les heures supplémentaires ou les longues heures de travail, le manque de ressources et le manque de soutien comme sources de stress. Les personnes travaillant dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitement sont également plus susceptibles de ressentir du stress à cause d'une lourde charge de travail et d'un manque de personnel pour faire le travail.
- Les personnes qui occupent un poste de gestion ou de direction, qui travaillent dans un bureau régional, de zone ou de la Direction générale ainsi que les employés à temps plein sont susceptibles de ressentir du stress à cause de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle ou de priorités conflictuelles et changeantes.
- Les répondants du Manitoba sont plus susceptibles que ceux des autres régions d'indiquer être stressés par le manque de personnel (75 %), la lourde charge de travail (72 %), le manque de soutien (50 %), les heures supplémentaires ou les longues heures de travail (47 %), ou le manque d'orientation ou de formation (32 %). Les répondants de la Saskatchewan sont plus enclins à déclarer se sentir isolés (45 %), à faire état d'un manque de communication et de transparence (12 %) ou à estimer subir un manque de respect, de la discrimination ou du favoritisme de la part de leur gestionnaire (10 %).

La moitié des répondants ont déclaré qu'ils se sentent épuisés émotionnellement par leur travail quelques fois par semaine (33 %) ou chaque jour (21 %). Environ une personne sur 10 se sent épuisée émotionnellement une fois par semaine (11 %), quelques fois par mois (15 %), une fois par mois ou moins (9 %) ou quelques fois par année (9 %).

Graphique 16 : Épuisement émotionnel



Q28N. À quelle fréquence le travail vous laisse-t-il vide sur le plan émotif?

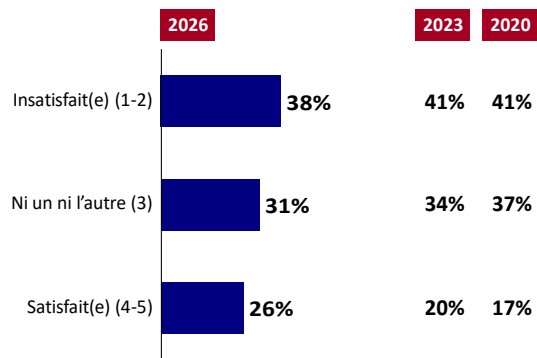
Base : n=303

- Les répondants qui occupent un poste de gestion ou de direction (36 %), ainsi que les répondants du Manitoba (32 %) sont plus susceptibles de dire qu'ils se sentent épuisés sur le plan émotif chaque jour.
- Les personnes de 61 ans et plus (19 %) sont plus susceptibles de dire qu'elles se sentent épuisées quelques fois par année, comparativement aux répondants plus jeunes (de 4 % à 11 %).
- Les répondants autochtones (19 %) sont plus susceptibles que les répondants non autochtones (6 %) de dire qu'ils se sentent épuisés quelques fois par année, ou moins que quelques fois par année.

Satisfaction à l'égard des efforts de lutte contre le stress

Seul un répondant sur quatre (26 %) affirme être satisfait de la qualité et de la disponibilité des ressources pour aider à atténuer le stress dans son milieu de travail. Une proportion plus élevée d'entre eux se dit insatisfaite (38 %) ou indique une réponse neutre (31 %). Les résultats sont, dans l'ensemble, comparables à ceux du sondage de 2020. La satisfaction à cet égard s'est légèrement améliorée, comparativement à 20 % (en 2023) et à 17 % (en 2020) à 31%.

Graphique 17 : Satisfaction à l'égard des efforts de lutte contre le stress



Q46. Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite ou satisfait de la qualité et de la disponibilité des ressources visant à aider à atténuer le stress dans votre milieu de travail?

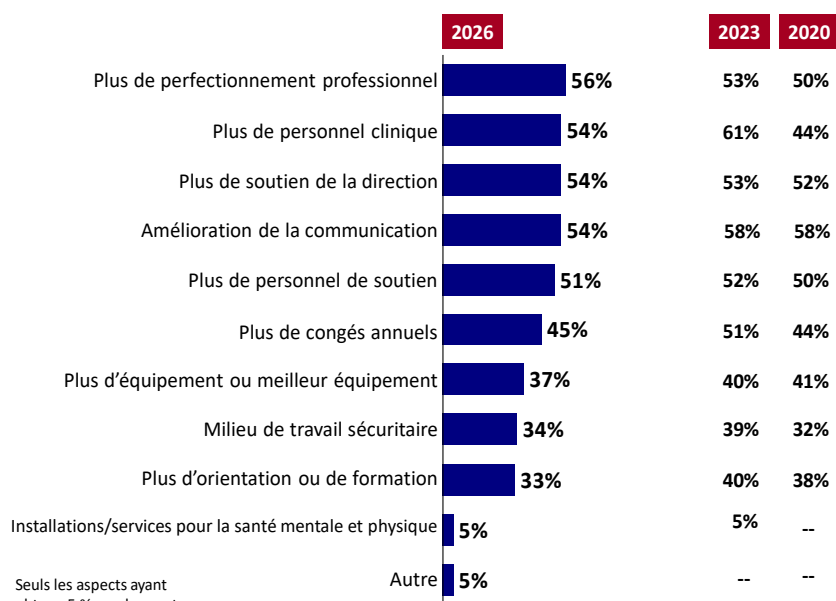
Base : n=303

- Les personnes titulaires d'un diplôme d'IA (39 %) sont plus susceptibles d'être satisfaites des ressources pour aider à atténuer le stress que les personnes ayant un autre niveau d'études.

Suggestions pour les efforts de lutte contre le stress

Selon plus de la moitié des répondants, il serait utile de mettre en place une série de mesures visant à atténuer le stress. Parmi les mesures jugées utiles figurent les suivantes : plus de possibilités de perfectionnement professionnel (56 %); l'ajout de personnel clinique (54 %, comparativement à 61 % en 2023 et à 44 % en 2020); le soutien de la direction et des dirigeants (54 %); l'amélioration de la communication (54 %, en légère baisse par rapport à 58 % dans les itérations précédentes du sondage); et un plus grand nombre d'employés de soutien (51 %). Peu de répondants souhaitent avoir plus de congés annuels (45 %, en baisse par rapport à 51 % en 2023, un retour au même niveau qu'en 2020). Environ un répondant sur trois mentionne la nécessité de disposer de plus d'équipement ou d'équipement de meilleure qualité (37 %), d'un environnement de travail sécuritaire (34 %) ou de davantage d'orientation ou de formation (33%, en baisse par rapport à 40 % en 2023 et à 38 % en 2020).

Graphique 18 : Suggestions pour les efforts de lutte contre le stress



Q47. Lequel des éléments suivants vous serait utile pour aider à soulager le stress?

Base : n=303

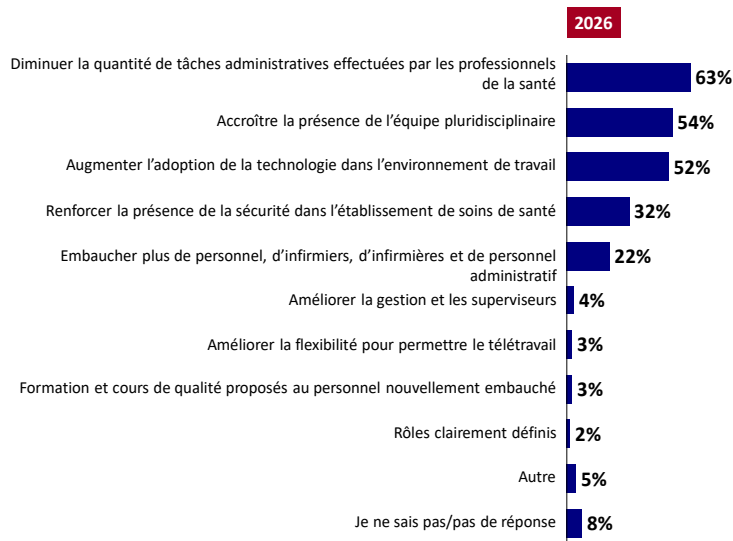
- Les répondants travaillant actuellement dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitement, à temps partiel ou de manière occasionnelle, sont plus susceptibles de proposer des mesures visant à atténuer le stress, notamment l'ajout de personnel de soutien et de personnel clinique ainsi que l'amélioration de l'équipement. Les conseillers en

matière de pratiques sont plus enclins à exprimer un besoin accru de soutien de la part de la direction.

- À l'échelle régionale, les répondants du Manitoba sont plus susceptibles de proposer l'ajout de personnel clinique (74 %) ou de personnel de soutien (63 %). Les répondants de la Saskatchewan sont susceptibles de proposer une amélioration de la communication (86 %), un soutien accru de la part de la direction (81 %), plus de possibilités de perfectionnement professionnel (79 %) ou plus de congés annuels (69 %).
- Les personnes de 31 à 40 ans (50 %) sont plus susceptibles que les autres groupes d'âge (de 21 % à 44 %) d'indiquer un besoin accru d'orientation ou de formation.

Près de deux répondants sur trois (63 %) affirment que SAC pourrait faciliter la gestion de la charge de travail en réduisant la quantité de tâches administratives que doivent accomplir les professionnels de la santé. Plus de la moitié des répondants souhaitent que SAC renforce la présence d'équipes pluridisciplinaires (54 %) ou adopte davantage les technologies dans le milieu de travail (52 %). Une personne sur trois (32 %) souhaite que SAC renforce la présence de la sécurité dans l'établissement de soins de santé. Un peu plus d'une personne sur cinq (22 %) souhaite que SAC embauche davantage de personnel infirmier et administratif.

Graphique 19 : Gestion de la charge de travail



Q27. De quelle manière SAC pourrait-il faciliter la gestion de la charge de travail? [Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent]

Base : n=303

- Les répondants travaillant actuellement dans le domaine des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitement, et ceux qui travaillent à temps

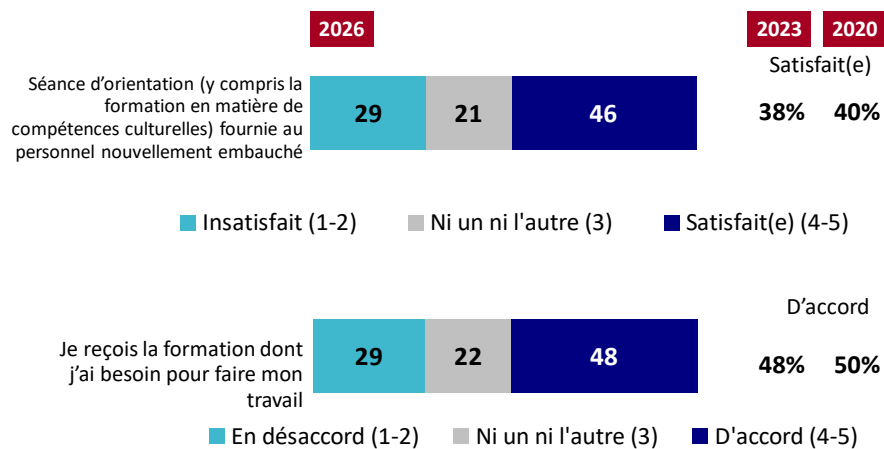
partiel ou de manière occasionnelle, sont plus susceptibles que les autres de proposer le renforcement d'une équipe pluridisciplinaire. Le renforcement de la présence de la sécurité dans l'établissement de soins de santé ou l'embauche de personnel supplémentaire est plus fréquemment proposé par les personnes travaillant dans un poste de soins infirmiers ou des centres de santé avec traitement, ainsi que par celles occupant un emploi à temps partiel ou occasionnel. La suggestion de réduire la charge administrative de SAC est plus fréquemment formulée par les personnes travaillant dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitement (72 %) que par celles exerçant dans d'autres milieux de travail (de 36 % à 67 %).

- À l'échelle régionale, les répondants de l'Ontario sont plus susceptibles de proposer une réduction de la charge administrative de SAC (74 %) ainsi que l'adoption accrue de technologies (60 %). Les répondants de la Saskatchewan proposent des améliorations au niveau des gestionnaires et des superviseurs (17 %).

Satisfaction à l'égard de la formation et de l'orientation

Près de la moitié (48 %) des participants s'accordent pour affirmer que la formation reçue est suffisante pour faire leur travail, bien que 29 % ne sont pas d'accord. La satisfaction à l'égard de la formation est, dans l'ensemble, comparable aux résultats observés précédemment. Un nombre moindre de répondants (46 %) sont satisfaits de la formation d'orientation fournie aux nouveaux employés, notamment la formation sur les compétences culturelles; il s'agit toutefois d'une augmentation par rapport aux 38 % de 2023 et aux 40 % de 2020.

Graphique 20 : Satisfaction à l'égard de la formation et de l'orientation



Q26F. Veuillez indiquer votre niveau de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.

Q28C : Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non avec les énoncés suivants.

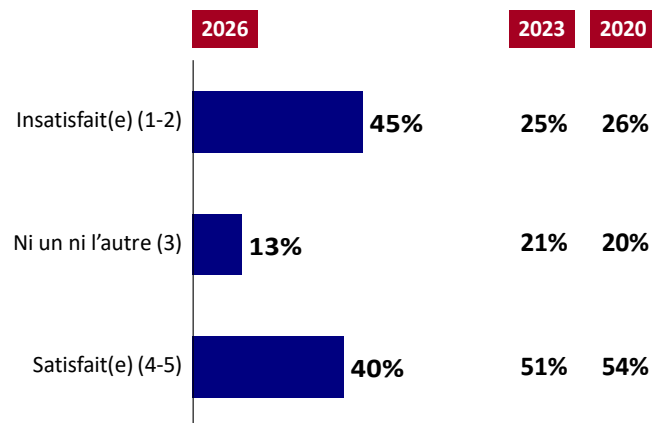
Base : n=303

- Les titulaires d'un diplôme collégial d'IA sont plus susceptibles d'être satisfaits de la formation nécessaire pour faire leur travail (62 %) et de la formation d'orientation (63 %) que les répondants ayant un autre niveau d'études en soins infirmiers.
- À l'échelle régionale, les répondants de l'Ontario (58 %) sont plus susceptibles d'être satisfaits de la formation d'orientation. Les répondants de la Saskatchewan (29 %) et de l'Alberta (27 %) sont les moins susceptibles de l'être. En Saskatchewan, seuls 31 % des répondants estiment recevoir la formation nécessaire pour faire le travail.

Satisfaction à l'égard du perfectionnement professionnel

Deux répondants sur cinq (40 %) sont satisfaits des possibilités actuelles de perfectionnement professionnel ou de formation continue. La satisfaction à cet égard a diminué par rapport à 51 % (en 2023) et à 54 % (en 2020). À l'heure actuelle, une proportion plus élevée de répondants sont insatisfaits (45 %) que satisfaits (40 %).

Graphique 21 : Satisfaction à l'égard du perfectionnement professionnel



Q26B. Veuillez indiquer votre niveau de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel. Vos occasions actuelles de perfectionnement professionnel/de poursuivre vos études

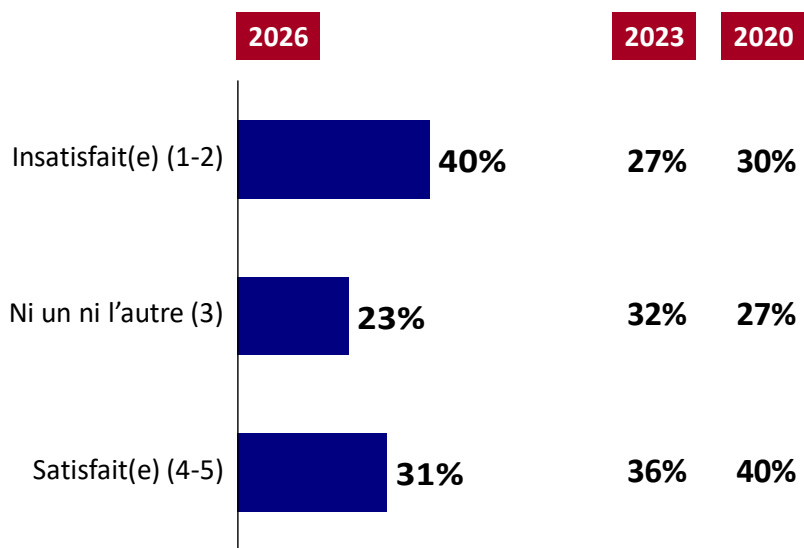
Base : n=303

- Les femmes (42 %) sont plus susceptibles que les hommes (37 %) d'être satisfaites des possibilités de perfectionnement professionnel.
- À l'échelle régionale, les répondants de la Saskatchewan sont beaucoup moins satisfaits des possibilités de perfectionnement professionnel (19 %) que ceux des autres régions.

Satisfaction à l'égard du perfectionnement du leadership

Près d'un répondant sur trois (31 %) est satisfait des possibilités actuelles de développement du leadership en soins infirmiers, bien que 40 % soient insatisfaits. Le taux de satisfaction est en baisse depuis 2023 (36 %) et 2020 (40 %), tandis que le taux d'insatisfaction augmente considérablement.

Graphique 22 : Satisfaction à l'égard du perfectionnement du leadership



Q26C. Veuillez indiquer votre niveau de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel. Vos possibilités actuelles de perfectionnement du leadership en soins infirmiers

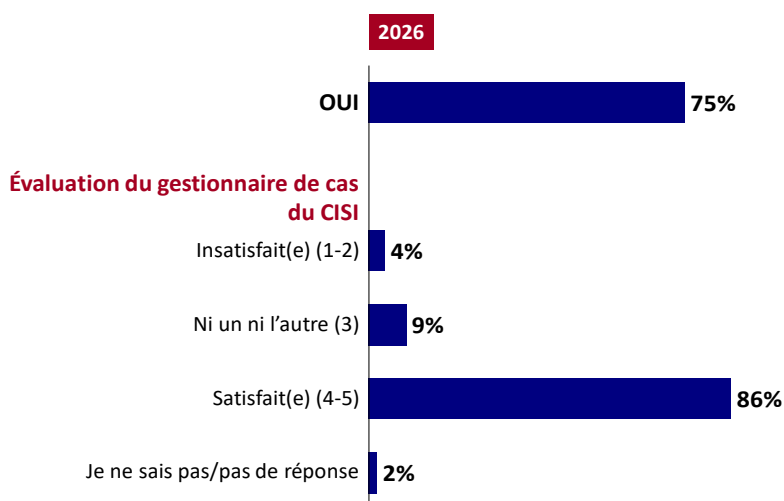
Base : n=303

- Les répondants de la Saskatchewan sont moins satisfaits (taux de satisfaction de seulement 5 %; taux d'insatisfaction de 62 %) que ceux des autres régions à l'égard des possibilités actuelles de perfectionnement du leadership en soins infirmiers.

Utilisation du Centre d'intervention des services infirmiers

Les trois quarts (75 %) des répondants ont eu recours au Centre d'intervention des services infirmiers (CISI), tandis que seuls 22 % ne l'ont pas utilisé. Parmi ceux qui ont utilisé le service, la grande majorité (86 %) a indiqué être satisfaite de ses interactions avec le gestionnaire de cas du CISI affecté à son dossier. Seuls 4 % des répondants ont été insatisfaits, tandis que 9 % ont donné une réponse neutre.

Graphique 23 : Utilisation du Centre d'intervention des services infirmiers



Q50. Au cours de la dernière année, avez-vous fait appel aux services du CISI?

Base : n=303

Q51. Comment évaluez-vous l'interaction que vous avez eue avec le gestionnaire de cas du CISI qui s'est occupé de votre dossier?

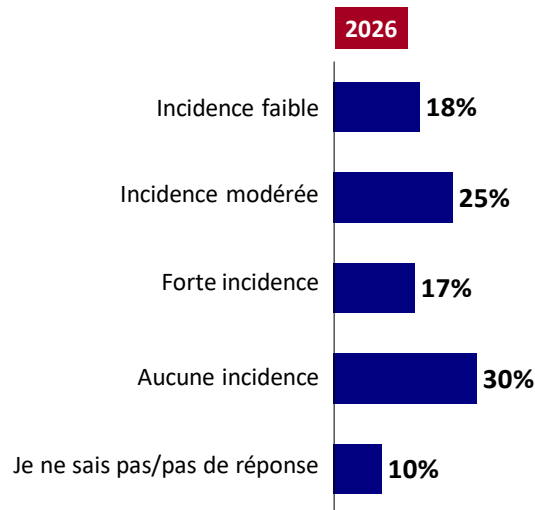
Base : n=220

- L'utilisation du service est plus fréquente chez les répondants assumant un rôle de gestion (86 %), ceux travaillant dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitement (82 %) et ceux qui ne travaillent pas à temps plein (83 %). Les répondants qui travaillent dans le domaine de la santé publique (59 %), les répondants autochtones (63 %) et les répondants qui s'identifient comme non blancs (66 %) sont moins susceptibles de l'avoir utilisé.
- Les infirmiers et infirmières non autochtones (89 %) sont plus susceptibles que les infirmiers et infirmières autochtones (78 %) d'être satisfaits de l'interaction avec le gestionnaire de cas du CISI.

Incidence du CISI

Parmi les répondants ayant utilisé les services du CISI, un sur six (17 %) estime que le soutien reçu a fortement influencé leur décision de poursuivre sa carrière à SAC, tandis qu'un sur quatre (25 %) estime que le soutien a eu une influence modérée. Un répondant sur cinq (18 %) estime que ce soutien a eu une faible influence, tandis que trois sur 10 (30 %) estiment qu'il n'a eu aucune influence.

Graphique 24 : Incidence du CISI



Q52. Quelle incidence le soutien que vous avez reçu du CISI a-t-il eue sur votre décision de poursuivre votre carrière à SAC?

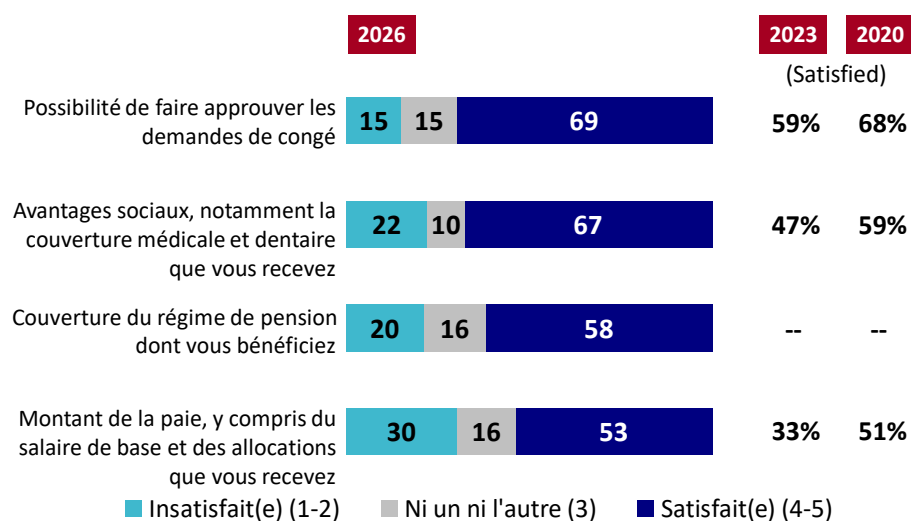
Base : n=220

- Les titulaires d'un diplôme d'études collégial d'IA (34 %) sont plus susceptibles d'indiquer que leur interaction a eu une grande influence.

Satisfaction à l'égard de la rémunération et des avantages sociaux

Près de sept répondants sur 10 (69 %, un retour au niveau de 2020) sont satisfaits de la possibilité de faire approuver les demandes de congé à leur emploi actuel. Deux répondants sur trois (67 %, une augmentation considérable par rapport aux itérations précédentes du sondage) sont satisfaits des avantages sociaux, notamment de leur régime de soins de santé et de soins dentaires. Environ trois répondants sur cinq (58 %) sont satisfaits de leur régime de retraite. Plus de la moitié des répondants (53%, un retour au niveau de 2020) sont satisfaits du montant de la rémunération, notamment le salaire de base et les allocations.

Graphique 25 : Satisfaction à l'égard de la rémunération et des avantages sociaux



Q26. Veuillez indiquer votre niveau de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.

Base : n=340

- Les répondants qui travaillent comme conseillers en matière de pratiques ou enseignants (88 %) ou qui occupent un poste de gestion ou de direction (78 %) sont plus susceptibles d'être satisfaits de la possibilité de faire approuver leurs demandes de congé.
- Ceux qui travaillent dans un bureau régional, de zone ou de la Direction générale sont plus susceptibles d'être satisfaits de la possibilité de faire approuver leurs demandes de congé (78 %) ou satisfaits de leur régime de retraite (73%).

- Les infirmiers et infirmières qui occupent un emploi en santé publique sont plus susceptibles d’être satisfaits du montant de rémunération (70 %) que ceux qui travaillent dans d’autres domaines de responsabilité.
- Les répondants qui travaillent à temps plein sont plus susceptibles que les répondants qui travaillent à temps partiel ou de manière occasionnelle d’être satisfaits des quatre facteurs suivants : la possibilité de faire approuver leurs demandes de congé (80 %); le montant des avantages sociaux (74 %), la couverture offerte par leur régime de retraite (70%); et leur salaire (60 %).
- À l’échelle régionale, les répondants du Manitoba sont les moins satisfaits de la possibilité de faire approuver leurs demandes de congé (54 %), de la couverture offerte par leur régime de retraite (43 %) ou du montant de leur salaire (taux de satisfaction de 38 %).
- Les répondants autochtones sont plus satisfaits du nombre des avantages sociaux (79 %), mais moins satisfaits de la possibilité de faire approuver leurs demandes de congé (64 %) que les répondants non autochtones.

Problèmes liés à la paye

Près de deux répondants sur trois (64 %) ont connu des problèmes de paye ou d’autres problèmes liés à la rémunération au cours des trois dernières années. Ce résultat est comparable à celui observé en 2023, mais inférieur au niveau atteint en 2020 (70 %). Les types de problèmes signalés par deux répondants sur trois sont les suivants : erreurs de traitement des renseignements sur la paye (50 %); trop-payés (36 %); moins-payés (29 %, une diminution par rapport aux 47 % de 2023 et aux 60 % de 2020); erreurs liées à des changements de poste ou de ministère (22 %, une diminution de 10 points par rapport à 2023); paiement régulier manquant (21 %, une diminution par rapport aux 34 % de 2023 et aux 42 % de 2020); et erreurs relatives aux crédits de congé (18 %).

Les répondants qui ont eu des problèmes liés à la paye s’adressent généralement en premier lieu au Centre d’intervention des services infirmiers (37 %), à un infirmier ou une infirmière gestionnaire (29 %) ou au Centre des services de paye (28 %). Les problèmes de rémunération ont été résolus pour 44 % des infirmiers ou infirmières déclarant des erreurs. La question n’a pas été résolue dans 15 % des cas, et 41 % des participants sont incertains ou indiquent que le processus est en cours. Près de deux répondants sur cinq (39 %) sont satisfaits du soutien qu’ils ont reçu pour tenter de résoudre le problème, tandis que presque le même pourcentage de répondants (35 %) sont insatisfaits.

Tableau 4 : Degré et nature des problèmes de paye rencontrés

–	Total (2026)	Total (2023)	Total (2020)
<i>Q30. Avez-vous eu des problèmes de paye ou d'autres problèmes de rémunération au cours des trois dernières années?</i>	<i>n = 303</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 322</i>
Oui	64 %	64 %	70 %
Non	28 %	30 %	23 %
Je ne sais pas, ça dépend	8 %	6 %	7 %
<i>Q31. Quels types de problèmes avez-vous eus?</i>	<i>n = 217</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 247</i>
Erreurs de traitement des renseignements sur la paye	50 %	53 %	51 %
Trop-payés	36 %	33 %	31 %
Moins-payés	29 %	47 %	60 %
Erreurs liées à des changements de poste ou de ministère	22 %	32 %	33 %
Paie régulier manquant	21 %	34 %	42 %
Erreurs dans les congés accumulés	18 %	18 %	18 %
Erreurs relatives aux retenues sur la pension	6 %	6	10 %
Absence de paiement des heures supplémentaires ou retards très importants dans le versement	2 %	9 %	--
Délais de paiement extrêmement longs; il faut des mois pour résoudre les problèmes (en général)	2 %	6 %	--
Retards extrêmement longs, parfois même inexistants, dans le versement des remboursements et des allocations	2 %	11 %	--
Complexité/manque de transparence concernant la paye	1 %	10 %	--
Manque d'accès ou de transparence (informations sur les fiches de paye)	0 %	--	8 %
Retards de paiement, longues attentes	0 %	--	6 %
Autre	2 %	5 %	4 %
Pas de réponse	1 %	3 %	5 %
<i>Q32. Qui est votre premier point de contact en cas de problèmes liés à la paye?</i>	<i>n = 212</i>		
Centre d'intervention des services infirmiers	37 %		
Gestionnaire du personnel infirmier	29 %		
Centre des services de paye	28 %		

–	Total (2026)	Total (2023)	Total (2020)
Administration/responsables de la saisie du temps, agent administratif	4 %		
Autre	1 %		
Je ne sais pas/pas de réponse	2 %		
Q33. Ces problèmes ont-ils été réglés?	<i>n = 212</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 247</i>
Oui	44 %	30 %	30 %
Non	15 %	28 %	36 %
Je ne sais pas, en cours	41 %	41 %	33 %
Q34. Quel est votre niveau de satisfaction à l'égard du soutien que vous avez reçu dans les démarches que vous avez entreprises pour résoudre ces problèmes?	<i>n = 212</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 247</i>
Insatisfait(e) (1-2)	35 %	52 %	64 %
Ni l'un ni l'autre (3)	25 %	28 %	22 %
Satisfait(e) (4-5)	39 %	16 %	11 %
Je ne sais pas/pas de réponse	1 %	5 %	4 %

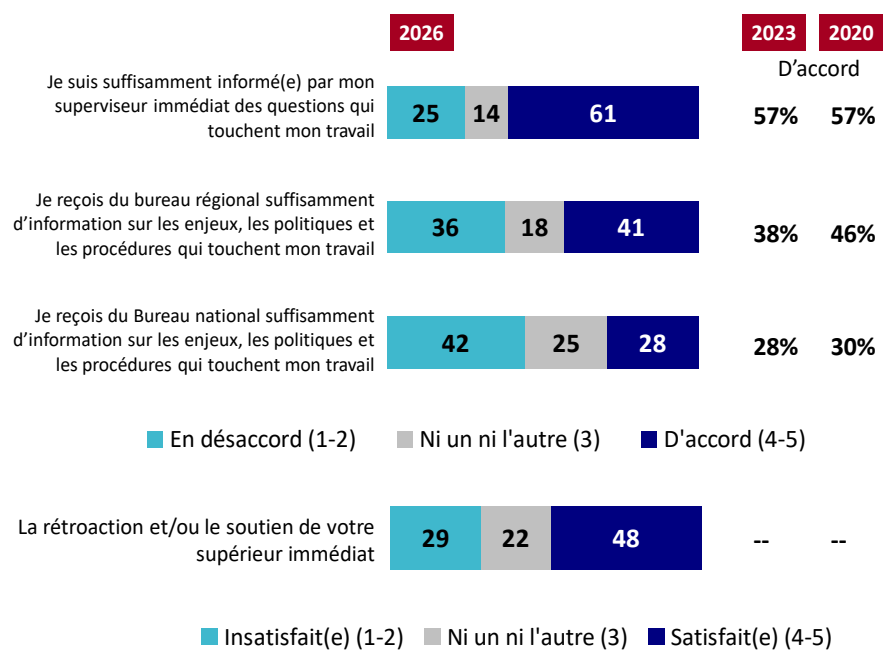
- Les répondants occupant un poste de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitement (73 %) ou travaillant à temps partiel ou de manière occasionnelle (75 %) sont plus susceptibles que les autres d'affirmer avoir eu des problèmes concernant la rémunération. Les retards dans le remboursement des coûts sont plus fréquemment signalés par les répondants occupant un poste de soins infirmiers ou travaillant dans un centre de santé avec traitement (78 %).
- Les taux de répondants ayant signalé des erreurs dans le traitement des renseignements sur la paye (64 %) ou des situations de moins-payés (40 %) sont plus élevés en Ontario que dans les autres régions (74 %).
- Les infirmiers et infirmières travaillant dans le domaine de la santé publique (50 %), ainsi que les répondants autochtones (43 %) ont plus tendance à communiquer avec un infirmier ou une infirmière gestionnaire. Les personnes qui ont une M.Sc.Inf. ont plus tendance à communiquer avec le Centre d'intervention des services infirmiers (54 %).
- Les personnes travaillant à temps plein (54 %) sont plus susceptibles que les personnes qui travaillent à temps partiel ou de manière occasionnelle (34 %) de dire que les problèmes ont été résolus.

E. PERTINENCE DES COMMUNICATIONS

Pertinence des communications

La satisfaction à l’égard des communications diminue à mesure que s’accroît la distance avec la source. Six répondants sur 10 (61 %) conviennent qu’ils sont suffisamment informés par leurs superviseurs immédiats des enjeux touchant leur travail, bien que 25 % ne soient pas d’accord. La proportion de répondants qui se disent suffisamment informés par les renseignements sur les politiques ou les procédures provenant du bureau régional est en baisse, le taux d’accord étant passé de 46 % en 2020 à 41 %, un niveau comparable à celui observé en 2023. En ce qui concerne l’information provenant du Bureau national, 28 % des répondants estiment être suffisamment informés, tandis qu’une proportion plus élevée (42 %) exprime un désaccord.

Graphique 26 : Pertinence des communications



Q28. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d’accord ou non avec les énoncés suivants.

Q26D. Veuillez indiquer si vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) avec les énoncés suivants.

Base : n=340

- Les répondants titulaires d'un diplôme d'IA (77 %) et ceux travaillant à temps plein (66 %) déclarent plus souvent se sentir suffisamment informés par leur superviseur immédiat.
- Une tendance similaire est observée chez les IA à l'égard de l'information provenant du Bureau régional (63 %). Les répondants de la Saskatchewan sont les plus susceptibles d'être en désaccord (57 %).
- Les infirmiers et infirmières de l'Ontario estiment plus souvent être informés par le Bureau national (35 %)

Les obstacles à la communication au travail

Trois quart des répondants (76 %) déclarent utiliser un courriel professionnel comme principal moyen de communication, une augmentation notable par rapport à 71 % en 2023 et à 57 % en 2020. Autrefois, près d'un répondant sur quatre ou cinq utilisait son courriel personnel, mais aujourd'hui, cette proportion n'est plus que 6 %. La majorité des répondants (73 %) conviennent que l'outil qu'ils utilisent actuellement est leur méthode préférée pour recevoir des mises à jour et des annonces sur les politiques de la part de leur employeur; un chiffre en hausse par rapport aux 69 % de 2020, mais en baisse par rapport aux 80 % de 2023.

Parmi les répondants qui préfèrent communiquer par un autre moyen (14 %), le courriel professionnel domine (49 %) devant le téléphone professionnel (15 %).

Tableau 5 : Méthodes de communication sur les enjeux liés au travail

	Total 2026	Total 2023	Total 2020
<i>Q35. Quelle est la principale méthode que vous utilisez pour communiquer avec votre milieu de travail?</i>	<i>n = 303</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 322</i>
Courriel professionnel	76 %	71 %	57 %
Téléphone professionnel	7 %	4 %	9 %
Téléphone personnel	7 %	3 %	6 %
Courriel personnel	6 %	18 %	24 %
MS Teams	4 %	1 %	--
Autre moyen	0 %	3 %	4 %
<i>Q36. Est-ce que c'est la méthode que vous préférez pour communiquer avec votre employeur concernant les politiques nouvelles ou modifiées, les événements et les annonces?</i>	<i>n = 303</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 322</i>
Oui	73 %	80 %	69 %
Non	14 %	9 %	20 %
Je ne sais pas, ça dépend	13 %	11 %	11 %

	Total 2026	Total 2023	Total 2020
<i>Q37. Comment préféreriez-vous communiquer avec votre milieu de travail pour obtenir de l'information?</i>	<i>n = 41</i>	<i>n = 31</i>	<i>n = 59</i>
Courriel professionnel	49 %	36 %	47 %
Téléphone professionnel	15 %	17 %	--
Courriel personnel	10 %	37 %	--
En personne, face-à-face/réunions	10 %	6 %	20 %
Autre moyen	3 %	4 %	27 %
Sans objet	4 %	0 %	6 %

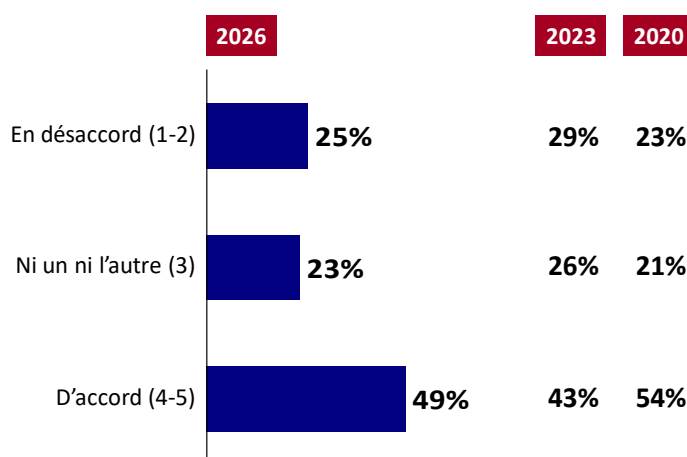
- Les proportions les plus élevées d'utilisation du courriel personnel comme principal moyen de communication avec le lieu de travail sont observés chez les répondants travaillant au Manitoba (15 %), les répondants travaillant dans le domaine des soins cliniques (15 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitement (11 %), les IA (13 %) ainsi que les répondants travaillant à temps partiel ou de manière occasionnelle (12 %).
- L'utilisation du téléphone personnel comme moyen de communication est plus fréquente chez certaines catégories d'infirmiers et d'infirmières, notamment les répondants travaillant dans le domaine des soins cliniques (12 %), les répondants travaillant dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitement (11 %), les IA (14 %), les répondants travaillant au Manitoba (12 %) et les répondants autochtones (17 %).

F. PROBLÈMES LIÉS À LA GESTION DE L'INFORMATION ET À LA TECHNOLOGIE

Ampleur des problèmes avec la GI-TI

La moitié des répondants (49 %) sont d'avis que la qualité de leur travail est compromise par le manque d'accès à la technologie. Le taux d'accord est légèrement inférieur à celui observé en 2020 (54 %), mais en hausse par rapport à 2023 (43 %). Environ un répondant sur 10 a donné une opinion neutre (23 %), ou affirme que la qualité de leur travail n'est pas compromise par le manque d'accès (25 %).

Graphique 27 : Ampleur des problèmes avec la GI-TI



Q28. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants. Le manque d'accès à la technologie nuit à la qualité de mon travail

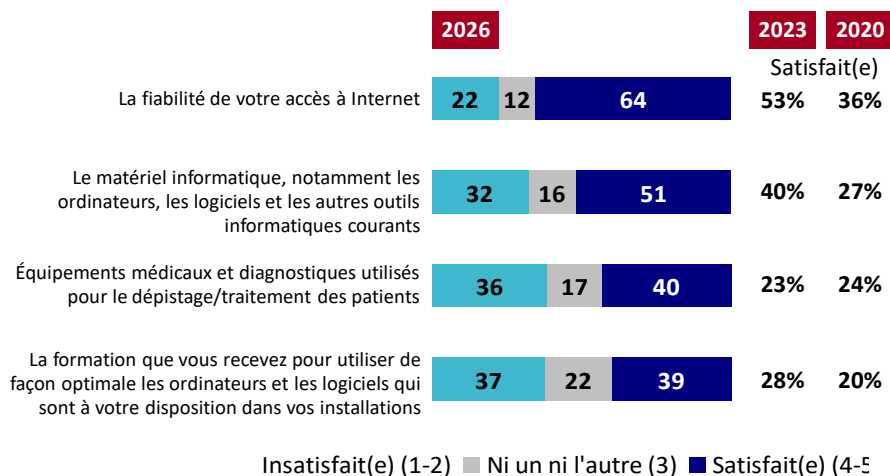
Base : n=303

- Comme en 2023, les répondants travaillant dans le domaine des soins cliniques (57 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitement (57 %), ou les répondants travaillant à temps partiel ou de manière occasionnelle (59 %) sont plus susceptibles d'être d'accord avec cet énoncé. C'est également vrai pour ceux qui travaillent en Ontario (58 %).

Satisfaction à l'égard du service et du soutien GI-TI

Les infirmières et infirmiers ayant participé au sondage ont coté leur niveau de satisfaction à l'égard des divers aspects des services et du soutien actuels en TI à leur lieu de travail. Dans l'ensemble, le taux de satisfaction affiche une hausse marquée depuis 2023, et plus encore depuis 2020, dans chacun des domaines évalués. Les deux tiers (64 %) des répondants affirment être satisfaits de la fiabilité de leur accès à Internet, soit une augmentation par rapport aux 53 % de 2023 et près du double des 36 % de 2020. La moitié des répondants se disent satisfaits de leur équipement informatique, comme les ordinateurs ou les logiciels (51 %, comparativement à 40 % en 2023 et à 27 % en 2020). Cependant, seulement un répondant sur trois (32 %) est insatisfait. Quatre répondants sur 10 sont satisfaits de l'équipement de diagnostic médical utilisé pour le dépistage et le traitement des clients (40 %, une augmentation considérable par rapport aux 23 % à 24 % des mesures précédentes) ainsi que de la formation qu'ils reçoivent pour utiliser ces outils (39 %, une augmentation par rapport aux 28 % de 2023 et aux 20 % de 2020).

Graphique 28 : Satisfaction à l'égard du service et du soutien GI-TI



Q29. Veuillez indiquer votre niveau de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard de chacun des aspects suivants des TI au travail.

Base : n=303

- La satisfaction à l'égard de la fiabilité d'Internet est la plus élevée chez les répondants travaillant dans le domaine de la santé publique (73 %) et chez ceux travaillant en Saskatchewan (79 %).
- L'insatisfaction à l'égard du matériel informatique est la plus élevée parmi les répondants travaillant dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitement (37 %).

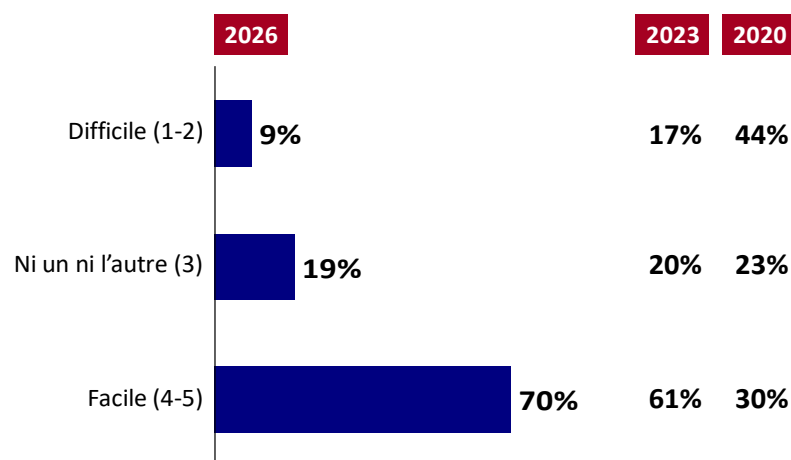
En revanche, la satisfaction à l'égard du matériel informatique est comparativement plus élevée chez les répondants travaillant dans le domaine de la santé publique (62 %).

- Les titulaires d'un B.Sc.Inf. sont les moins satisfaits de l'équipement de diagnostic médical (50 %). Ces personnes sont les moins satisfaits de la formation sur l'utilisation des ordinateurs. (50 %).

Facilité d'accès au soutien en GI-TI

Sept répondants sur 10 (70 %) affirment qu'il est facile de soumettre une demande de soutien informatique sur leur lieu de travail. Cela représente une augmentation par rapport aux 61 % de 2023 et plus du double par rapport à cette même année, où 30 % d'entre eux estimaient que c'était facile.

Graphique 29 : Facilité d'accès au soutien en GI-TI



Q29E. Dans quelle mesure est-il facile ou difficile de soumettre une demande de soutien informatique dans votre milieu de travail?

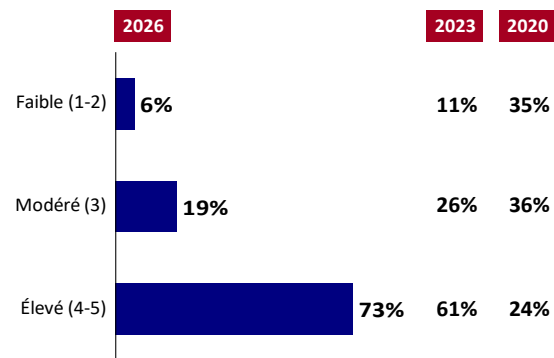
Base : n=303

- Les personnes qui assument un rôle de gestion ou de direction (81 %) sont plus susceptibles d'affirmer que c'est facile.

Réactivité des services de soutien en GI-TI

La réactivité du personnel des TI à l’égard des demandes soumises est jugée élevée par près de trois répondants sur quatre (73 %). Ce chiffre a également augmenté depuis 2023, où il s’élevait à 61 %, et représente une nette amélioration par rapport à 2020, où seuls 24 % des répondants jugeaient le personnel de soutien informatique très réactif.

Graphique 30 : Réactivité des services de soutien en GI-TI



Q29F. Dans quelle mesure le personnel de soutien informatique donne-t-il suite aux demandes que vous faites?

Base : n=303

- La réactivité du personnel des TI ne varie pas considérablement selon les sous-groupes.

G. PROBLÈMES LIÉS À LA SÉCURITÉ ET À LA SÛRETÉ

Les répondants ont eu l'occasion de nommer, à partir d'une liste fournie, plusieurs préoccupations en matière de sécurité et de sûreté qui avaient eu un effet négatif sur leur sentiment de sécurité personnelle sur leur lieu de travail. Les résultats démontrent que près de la moitié des infirmières et infirmiers ayant répondu au sondage (46 %) estiment que leur environnement de travail nuit à leur sentiment de sécurité personnelle. Une personne sur trois (34 %) a déclaré avoir reçu des menaces verbales de la part d'un client ou des proches d'un client, et une personne sur cinq (20 %) a reçu des menaces de violence physique de la part d'un client ou des proches d'un client. Une proportion comparable de répondants (21 %) se dit préoccupée par l'emplacement de l'installation où ils travaillent au sein de la collectivité. Un répondant sur 10 (9 %) signale avoir reçu des menaces verbales de la part d'autres membres du personnel. En plus des six aspects figurant dans la liste, les répondants ont soulevé spontanément d'autres enjeux de sécurité, principalement liés au nombre insuffisant de membres du personnel de sécurité (8 %) et à la formation de celui-ci (8 %). Une personne sur cinq (21 %) ne signale aucune préoccupation en matière de sécurité.

Tableau 6 : Nature des préoccupations en matière de sécurité et de sûreté

–	Total (2026)	Total (2023)	Total (2020)
<i>Q41. Lesquels des éléments suivants, le cas échéant, ont une incidence négative sur votre sentiment de sécurité personnelle au travail?</i>	<i>n = 303</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 322</i>
Milieu de travail physique	46 %	41 %	47 %
Menaces verbales formulées par des clients ou des membres de la famille	34 %	32 %	30 %
Emplacement de l'établissement dans la collectivité	21 %	17 %	15 %
Menaces physiques de clients et de membres de la famille	20 %	18 %	16 %
Menaces verbales provenant d'autres membres du personnel	9 %	10 %	9 %
Parfois, le personnel de sécurité ne se présente pas tout simplement au travail ou s'absente pendant son service (problème soulevé spontanément).	8 %	4 %	--
Le personnel de sécurité n'est pas suffisamment formé et ne prend pas en charge les préoccupations (problème soulevé spontanément)	8 %	1 %	--

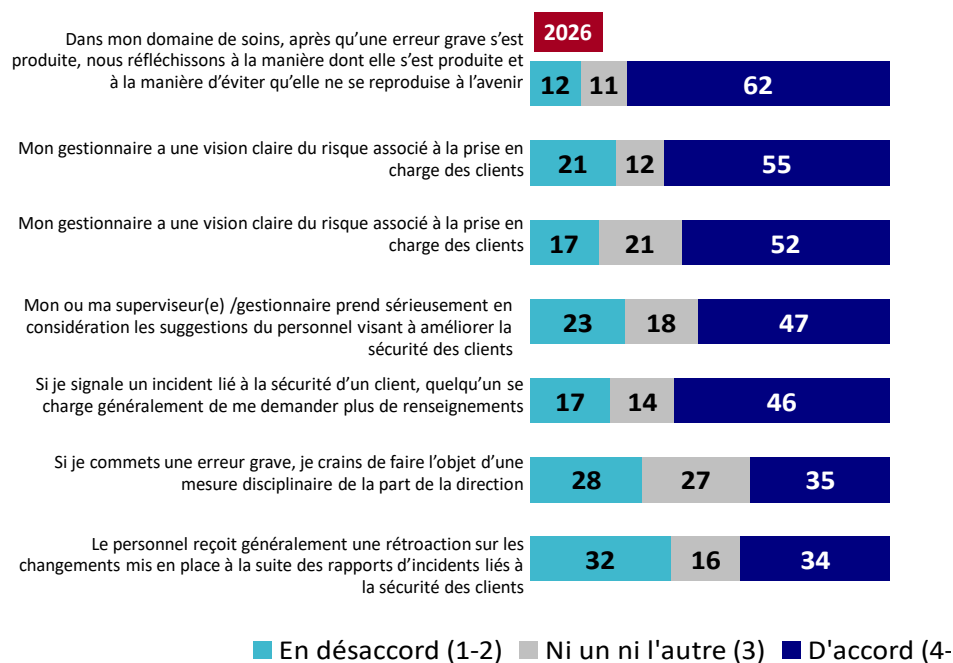
–	Total (2026)	Total (2023)	Total (2020)
Manque de soutien de la part de la direction et du bureau régional (problème soulevé spontanément)	3 %	2 %	--
Menaces physiques provenant d'autres membres du personnel	2 %	3 %	4 %
Problèmes liés aux déplacements (soulevés spontanément)	2 %	2 %	--
Intimidation, harcèlement, discrimination de la part du personnel, de la direction (problème soulevé spontanément)	2 %	3 %	--
Chiens sauvages ou animaux sauvages (problème soulevé spontanément)	2 %	1 %	--
Manque de personnel, travail en solitaire (problème soulevé spontanément)	2 %	--	--
Autres préoccupations de sécurité	2 %	1 %	1 %
Aucun problème de sécurité	21 %	21 %	8 %
Je ne sais pas/pas de réponse	8 %	6 %	17 %

*Seuls les aspects ayant obtenu 2 % ou plus sont présentés.

- Les répondants travaillant actuellement dans le domaine des soins cliniques, un poste de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitement, ceux travaillant à temps partiel ou de manière occasionnelle, ou encore ceux qui travaillent au Manitoba sont tous plus susceptibles que les autres infirmiers et infirmières d'avoir indiqué que l'environnement de travail physique, les menaces verbales et physiques des clients ou des membres de la famille comme a eu des répercussions négatives.

Dans une nouvelle série de questions, 62 % des infirmiers et infirmières indiquent prendre le temps de réfléchir à la prévention de futures erreurs lorsqu'une erreur grave se produit. Un peu plus de la moitié des répondants ont affirmé que leur gestionnaire comprend bien les risques liés aux soins prodigués aux clients (55 %) et que la direction favorise un climat propice à la sécurité (52 %). Une proportion plus faible (47 %) estime que la direction tient compte des suggestions du personnel ou que les rapports sur la sécurité des clients font l'objet d'un suivi (46 %). Un répondant sur trois (35 %) affirme craindre des conséquences négatives lorsqu'une erreur grave est commise. Un répondant sur trois (34 %) estime aussi que le personnel reçoit généralement de la rétroaction sur les changements mis en place à la suite de préoccupations liées à la sécurité des clients.

Graphique 31 : Préoccupations en matière de sécurité



Q55. Indiquez dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants.

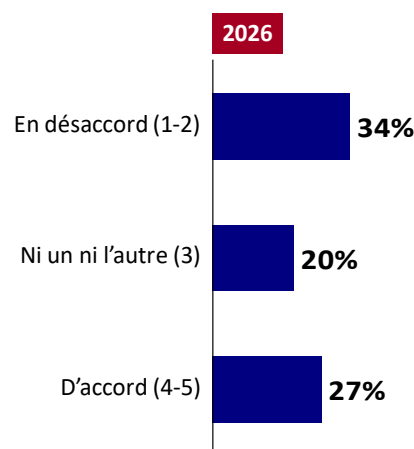
Base : n=303

- Les répondants assumant un rôle de conseiller/conseillère en matière de pratiques ou d'enseignant (71 %) sont plus enclins que ceux des autres domaines à estimer que leur gestionnaire a une compréhension claire des risques associés aux soins prodigués aux clients.

- Les répondants travaillant actuellement dans le domaine des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitement, ainsi que ceux qui travaillent à temps partiel, ont plus tendance que les autres répondants d’être en désaccord avec les énoncés suivants : leur direction favorise un climat propice à la sécurité, quelqu’un assure un suivi lorsqu’un problème de sécurité est signalé, le personnel reçoit habituellement de la rétroaction sur les changements apportés à la suite de rapports d’incidents liés à la sécurité des clients, ou leur gestionnaire prend au sérieux les suggestions du personnel pour améliorer la sécurité des clients.
- Les répondants qui travaillent dans le domaine des soins cliniques (46 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitement (40 %) ont plus tendance à s’inquiéter des conséquences négatives d’une erreur grave.
- Le taux de répondants estimant que leur gestionnaire possède une compréhension claire des risques est plus élevé chez les titulaires d’un diplôme d’IA (73 %) que chez ceux ayant un autre niveau d’études en soins infirmiers. Les répondants titulaires d’un B.Sc.Inf. (67 %) sont plus susceptibles d’affirmer que leur gestionnaire tient compte des suggestions du personnel pour améliorer la sécurité des clients.

Un peu plus d’un répondant sur quatre (27 %) reconnaît avoir constaté des améliorations en matière de sûreté et de sécurité dans les postes de soins infirmiers ou des installations où ils demeurent; cependant un répondant sur trois (34 %) estime ne pas avoir constaté d’amélioration.

Graphique 32 : Améliorations perçues dans les postes de soins infirmiers



Q28M. J’ai constaté des améliorations en matière de sûreté et de sécurité dans les postes de soins infirmiers ou de l’installation où je demeure.

Base : n=303

- Les améliorations sont plus souvent mentionnées par le personnel infirmier qui travaille dans un contexte clinique (35 %), un poste de soins infirmiers ou un centre de santé (35 %), à temps partiel ou de manière occasionnelle (33 %), ainsi que par le personnel infirmier autochtone (37 % par rapport aux 25 % chez le personnel infirmier non autochtone).

Selon les données ajoutées en 2026, un répondant sur trois (34 %) affirme avoir été victime de harcèlement au travail au cours des 12 mois précédents. Le plus souvent, il s'agissait de harcèlement de la part de personnes en position d'autorité (42 %) ou de collègues (41 %). Environ un répondant sur quatre indique que le harcèlement provenait d'un membre du public (29 %) ou de personnes sous leur responsabilité professionnelle (25 %).

Tableau 7 : Incidence et source du harcèlement en milieu de travail (12 derniers mois)

	2026 Total
<i>Q42. Après avoir lu minutieusement la définition du harcèlement, pensez-vous avoir été victime de harcèlement au travail au cours des 12 derniers mois?</i>	<i>n = 303</i>
Oui	34 %
Non	61 %
Je ne sais pas/pas de réponse	5 %
<i>Q43. Dans l'affirmative, de la part de qui avez-vous été victime de harcèlement au travail? (Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent)</i>	<i>n = 102</i>
Personnes en position d'autorité	42 %
Collègues	41 %
Membres du public (personnes ou organisations)	29 %
Personnes envers qui j'ai un devoir de diligence	25 %
Personnes d'autres ministères ou organismes	12 %
Membres du personnel relevant de moi	7 %
Je ne sais pas/pas de réponse	3 %

- Les infirmiers et infirmières titulaires d'un B.Sc.Inf. sont plus susceptibles que les autres d'avoir été victimes de harcèlement (42 %).
- Le harcèlement de la part du public est plus fréquent chez les personnes travaillant dans le domaine des soins cliniques (45 %). Les répondants travaillant dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé sont plus susceptibles que les autres d'avoir subi du harcèlement de la part de leurs clients (38 %), ce qui vaut également pour les répondants travaillant à temps partiel ou de manière occasionnelle (37 %). Les répondants travaillant à

temps plein sont plus susceptibles que leurs collègues d'avoir subi du harcèlement de la part d'une personne en position d'autorité (51 %).

Un peu plus de quatre répondants sur 10 (44 %) ont eu recours aux services de gestion du stress professionnel à la suite d'un incident critique (GSPIC) au cours des 12 derniers mois, ce qui est comparable aux résultats de 2023 (46 %). Seuls 10 % des répondants déclarent que leur environnement de travail leur permet de mettre en pratique les compétences acquises lors de la formation du GSPIC (une diminution par rapport aux 28 % de 2023).

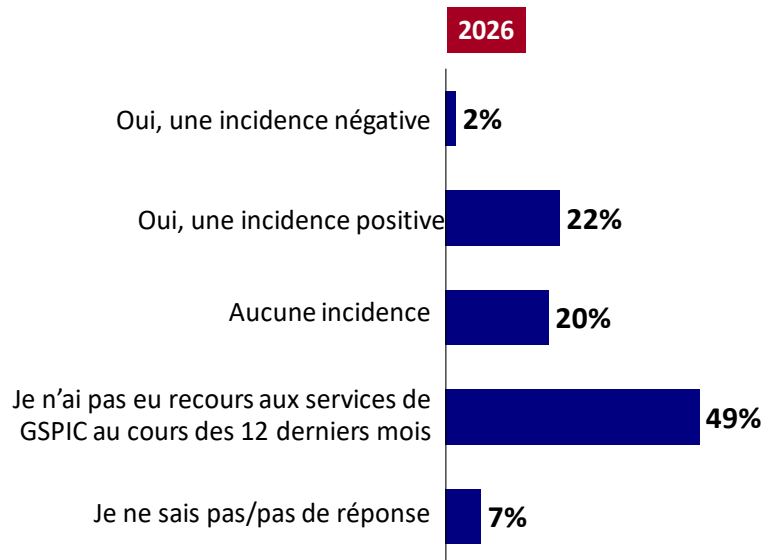
Tableau 8 : Utilisation des services de GSPIC et satisfaction à leur égard

	Total (2026)	Total (2023)	Total (2020)
<i>Q49. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) des services que vous avez reçus du CCSI?</i>	<i>n = 303</i>	<i>n = 159</i>	<i>n = 322</i>
Faible (1-2)	17 %	17 %	--
Neutre (3)	32 %	46 %	--
Élevée (4-5)	10 %	28 %	--
Aucune formation reçue	18 %	--	--
Je ne sais pas/pas de réponse	23 %	10 %	--

- Le taux de participation à une formation sur les services de GSPIC est plus élevé chez les personnes travaillant dans le domaine des soins cliniques (60 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé (60 %) ainsi que chez les personnes qui travaillent à temps partiel ou de manière occasionnelle (51 %).

Parmi les répondants, la moitié (50 % ou 22 % de l'ensemble des infirmiers et infirmières) indiquent que cela avait eu une incidence positive sur leur intention de rester à l'emploi de SAC. Un autre 45 % (20 % de l'ensemble des infirmiers et infirmières) indiquent que cela n'a pas eu d'incidence. Très peu de personnes ont déclaré que cela avait eu des conséquences négatives.

Graphique 33 : Incidence des services de GSPIC sur l'intention de rester en poste



Q48. Si vous avez eu recours aux services du programme de gestion du stress professionnel et à la suite d'un incident critique (GSPIC) au cours des 12 derniers mois, l'accès à ces services a-t-il eu une incidence sur votre intention de rester?

Base : n=303

- Une incidence positive sur l'intention de demeurer en poste est plus souvent observée chez les répondants travaillant dans le domaine des soins cliniques (31 %), travaillant dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé (32 %), travaillant à temps partiel ou de manière occasionnelle (36 %) ainsi que chez les IA (39 %).
- À l'échelle régionale, la proportion est plus élevée en Ontario (33 %).

H. CONNAISSANCE DES APPELS À L'ACTION DE LA CVR

Deux répondants sur trois (64 %) ont été informés par leur employeur des appels à l'action de la CVR, et cette donnée concorde avec les résultats précédents. Quant à savoir si ces appels ont permis d'apporter des changements positifs à leur lieu de travail, moins d'un répondant sur cinq (17 %) signale une incidence majeure, un quart des répondants (23 %) signale une incidence modérée, et un tiers des répondants (32 %) décrit l'incidence comme faible. Ces données sont moins positives que celles de 2023, année où seulement 23 % des répondants ont indiqué que l'incidence était faible.

Tableau 9 : Connaissance des appels à l'action de la CVR

	Total (2026)	Total (2023)	Total (2020)
<i>Q38. Votre employeur vous a-t-il informé des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR)?</i>	<i>n = 303</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 322</i>
Oui	64 %	66 %	60 %
Non	15 %	14 %	19 %
Pas certain(e)/Je ne me rappelle pas	21 %	20 %	21 %
<i>Q39. Avez-vous vécu des changements dans votre milieu de travail en raison des appels à l'action de la CVR?</i>	<i>n = 202</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 203</i>
Faible (1-2)	32 %	23 %	27 %
Modérée (3)	23 %	30 %	37 %
Élevée (4-5)	17 %	17 %	15 %
Je ne sais pas/pas de réponse	27 %	30 %	21 %

- Les répondants qui assument de rôles de gestion ou de direction (78 %), ceux qui travaillent dans des bureaux régionaux, de zone ou de la Direction générale (80 %), ainsi que ceux qui travaillent à temps plein (73 %) sont plus susceptibles d'affirmer avoir été informés des appels à l'action de la CVR.
- À l'échelle régionale, ceux qui travaillent dans la région du Manitoba sont les moins susceptibles d'avoir été informés de cette initiative (49 %).
- Les infirmiers et infirmiers autochtones sont plus susceptibles (28 %) d'affirmer que leur employeur ne les a pas informés des appels à l'action de la CVR que les infirmiers et infirmières non autochtones (11 %).

I. MISE EN COMMUN DES CONNAISSANCES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES EN MATIÈRE DE SANTÉ

Plus de huit répondants sur 10 (85 %) ont une excellente compréhension des termes « sensibilisation à la culture autochtone », « sécurité culturelle » et « humilité culturelle », et ce pourcentage a considérablement augmenté par rapport au pourcentage de 71 % enregistré en 2023.

Le recours à des interprètes pour prodiguer des soins aux clients autochtones a diminué au fil du temps. Si les infirmiers et infirmières ont affirmé par le passé qu'ils ont fréquemment eu recours à des interprètes (23 % en 2023; 28 % en 2020), ils étaient moins nombreux (12 %) à dire la même chose en 2026. Un répondant sur trois (34 %) a toutefois déclaré qu'il n'y avait jamais (20 %) ou rarement (14 %) eu recours à un interprète, ce qui représente une augmentation significative par rapport au pourcentage d'infirmiers et d'infirmières (17 %) qui ont déclaré n'avoir jamais ou rarement eu recours à un interprète en 2023.

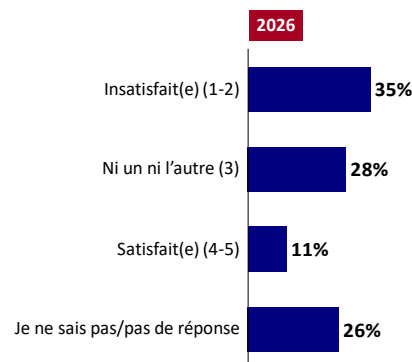
Tableau 10 : Utilisation de la médecine traditionnelle autochtone au travail

	Total 2026	Total 2023	Total 2020
<i>Q40. Dans quelle mesure diriez-vous que vous connaissez (c.-à-d. que vous comprenez) les termes « sensibilisation à la culture autochtone », « sécurité culturelle » et « humilité culturelle »?</i>	<i>n = 303</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 322</i>
Faible (1-2)	1 %	3 %	5 %
Modérée (3)	13 %	25 %	22 %
Élevée (4-5)	85 %	71 %	72 %
<i>Q53. À quelle fréquence avez-vous accès à des interprètes, au besoin, pour prodiguer des soins à un client?</i>	<i>n = 303</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 322</i>
Toujours ou la plupart du temps	12 %	23 %	28 %
Quelquefois	13 %	14 %	16 %
Occasionnellement	11 %	14 %	7 %
Rarement ou jamais	34 %	17 %	15 %
Sans objet	27 %	28 %	27 %
Ne sais pas/préfère ne pas répondre	2 %	5 %	6 %

- Les répondants de plus de 60 ans sont plus susceptibles (25 %) de dire qu'ils connaissent les termes « sensibilisation à la culture autochtone », « sécurité culturelle » et « humilité culturelle ».
- Les répondants travaillant actuellement dans le domaine des soins cliniques (21 %), occupant un poste dans un centre de soins infirmiers ou un centre de santé ayant une composante de traitement (18 %), ou travaillant à temps partiel ou de manière occasionnelle (20 %) sont plus susceptibles d'avoir régulièrement recours à un interprète (souvent ou la plupart du temps), mais les pourcentages ont diminué de manière considérable pour ces trois segments depuis 2023.

Dans le sondage de cette année, on a demandé aux infirmiers et aux infirmières d'indiquer la mesure dans laquelle ils sont satisfaits des possibilités offertes d'intégrer la médecine traditionnelle dans la pratique des soins infirmiers, d'une part, et le soutien fourni à cet égard, d'autre part. Un répondant sur quatre a répondu qu'il ne sait pas (26 %). Seulement 11 % des répondants ont indiqué qu'ils étaient satisfaits, et les réponses étaient neutres pour 28 % des répondants. Plus du tiers (35 %) des répondants ont indiqué qu'ils ne sont pas satisfaits.

Graphique 34 : Niveau de satisfaction concernant les occasions d'intégrer la médecine traditionnelle



Q54. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) du nombre de possibilités que vous avez d'intégrer la médecine traditionnelle dans votre pratique de soins infirmiers et du degré de soutien dans votre milieu de travail à cet égard?

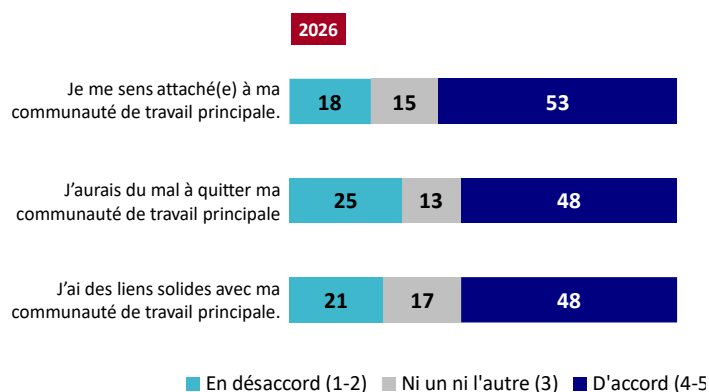
Base : n=303

- Les répondants travaillant dans le domaine des soins cliniques (45 %), occupant un poste dans un centre de soins infirmiers ou un centre de santé ayant une composante de traitement (45 %) ou travaillant à temps partiel ou de manière occasionnelle (44 %) sont plus susceptibles de ne pas être satisfaits.
- Les répondants de plus de 60 ans sont plus susceptibles d'être satisfaits (25 %) que les répondants plus jeunes.

J. ATTACHEMENT À LA COMMUNAUTÉ

Environ la moitié des répondants ont déclaré qu'ils se sentent attachés à leur communauté de travail principale (53 %), qu'il serait difficile pour eux de la quitter (48 %) et qu'ils y ont tissé des liens étroits (48 %). Dans chacun de ces cas, entre un répondant sur quatre et un répondant sur six a indiqué qu'il était en désaccord avec l'énoncé.

Graphique 35 : Attachement à la communauté de travail principale



Q57. Après avoir pris en compte les facteurs non liés au travail (p. ex. qualité du voisinage, passe-temps auxquels vous vous adonnez, avantages de la communauté), veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants :

Base : n=303

- Les répondants travaillant dans le domaine des soins cliniques, occupant un poste dans un centre de soins infirmiers ou un centre de santé ayant une composante de traitement, ou travaillant à temps partiel ou de manière occasionnelle sont plus susceptibles d'être d'accord avec les trois énoncés.
- À l'échelle régionale, ceux qui travaillent dans la région du Manitoba sont plus susceptibles (33 %) que ceux travaillant dans les autres régions d'indiquer qu'ils ne sentent pas d'attachement à leur communauté de travail principale.
- Les répondants de 61 ans et plus (76 %) sont plus susceptibles que les répondants plus jeunes d'indiquer qu'ils ont un attachement à leur communauté de travail principale.

Un répondant sur trois (34 %) a indiqué avoir passé la majorité de son enfance dans un grand centre. Un répondant sur 10 (9 %) a grandi dans un moyen centre de population, et un répondant sur quatre (26 %) a grandi dans un petit centre de population. Juste un répondant sur cinq (22 %) a indiqué avoir passé la majorité de son enfance dans une région rurale, et 5 % des répondants sont originaires d'une région éloignée.

Tableau 11 : Communauté où les répondants ont passé leur enfance

	Total 2026
<i>Q56. Parmi les éléments suivants, lequel décrit le mieux l'endroit où vous avez vécu le plus longtemps pendant votre enfance?</i>	<i>n = 303</i>
Grand centre de population (100 000 habitants ou plus)	34 %
Moyen centre de population (de 30 000 à 100 000 habitants)	9 %
Petit centre de population (de 1 000 à 30 000 habitants)	26 %
Région rurale (moins de 1 000 habitants dans les environs)	22 %
Région éloignée (isolée des autres communautés)	5 %
Je préfère ne pas préciser	3 %

- À l'échelle régionale, c'est en Ontario que les répondants sont plus susceptibles (51 %) d'être originaires d'un grand centre de population (100 000 habitants ou plus). C'est en Saskatchewan que les répondants sont les plus susceptibles (38 %) d'être originaires d'une région rurale (moins de 1 000 habitants).
- Les répondants autochtones sont les plus susceptibles d'indiquer qu'ils sont originaires d'une région éloignée (18 %). Les infirmiers et infirmières non autochtones sont plus susceptibles (40 %) que les infirmiers et infirmières autochtones (18 %) d'être originaires d'un grand centre de population.

ANNEXES

A. DÉTAILS MÉTHODOLOGIQUES

Vous trouverez ci-dessous, pour les 303 répondants, des données ventilées par région, âge, groupe, sexe et identité autochtone. Les résultats présentés dans le tableau et le corps du rapport sont pondérés par région pour tenir compte de la distribution du personnel infirmier à SAC. Les résultats présentés par région dans le tableau ci-dessous **ne sont pas pondérés** (c.-à-d. qu'ils reflètent la proportion réelle d'infirmières et d'infirmiers qui ont répondu au sondage avant la pondération).

Comparativement aux résultats du sondage de 2023, il y a, en 2026, un peu moins de jeunes infirmiers et infirmières âgés de 30 ans ou moins (4 % contre 9 %), et un peu plus d'infirmiers et infirmières âgés de 31 à 40 ans (26 % contre 22 %).

Tableau 12 : Caractéristiques de l'échantillon

	2026 Total	2023 Total	2020 Total
<i>Région (sans pondération)</i>	<i>n = 303</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 340</i>
Atlantique	3 %	4 %	4 %
Québec	3 %	4 %	5 %
RCN	9 %	11 %	10 %
Ontario	31 %	33 %	30 %
Manitoba	25 %	21 %	19 %
Saskatchewan	14 %	12 %	15 %
Alberta	15 %	14 %	17 %
<i>ÂGE. À quel groupe d'âge appartenez-vous?</i>	<i>n = 303</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 340</i>
30 ans ou moins	4 %	9 %	5 %
31-40	26 %	22 %	18 %
41-50	28 %	27 %	25 %
51-60	29 %	28 %	31 %
61 ans ou plus	11 %	11 %	17 %
Je préfère ne pas préciser	2 %	3 %	3 %

	2026 Total	2023 Total	2020 Total
GENRE. Quel est votre genre?	<i>n = 303</i>	<i>n = 340</i>	<i>n = 340</i>
Homme	10 %	10 %	13 %
Femme	87 %	85 %	84 %
Je préfère ne pas préciser	3 %	4 %	2 %
IDENTITÉ AUTOCHTONE. Êtes-vous membre d'une Première Nation*, Métis ou Inuit?	<i>n = 303</i>		
Non, je ne suis pas membre d'une Première Nation, Métis ou Inuit.	73 %		
Oui, je suis membre d'une Première Nation (Indien d'Amérique du Nord)	18 %		
Oui, je suis Métis	4 %		
Oui, je suis Inuit	0 %		
Je préfère ne pas préciser	4 %		
ETHNICITÉ. À laquelle de ces origines ethniques ou races vous identifiez-vous? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent :	<i>n = 235</i>		
Blanc	70		
Noir	6		
Chinois	3		
Philippin	3		
Asiatique du Sud	3		
Asiatique du Sud-Est	0		
Canadien	1		
Européen	1		
Ethnicité mixte	1		
Japonais	0		
Autre	1		
Préfère ne pas répondre	12		

B. QUESTIONNAIRE DU SONDAGE

WINTRO

Services aux Autochtones Canada (SAC) a chargé Les Associés de recherche EKOS de mener un sondage auprès de tous les membres du personnel infirmier du Ministère qui travaillent actuellement dans des postes de soins infirmiers, des centres de santé, des hôpitaux de SAC, des bureaux régionaux, des bureaux de zone ou des bureaux de SAC. Le sondage vise à recueillir de l'information importante concernant les données démographiques relatives à la main-d'œuvre en soins infirmiers, l'environnement de travail et la satisfaction au travail afin que SAC puisse concentrer ses efforts sur les grandes priorités et stratégies en gestion des ressources humaines en vue d'établir un milieu de travail et un effectif sains et productifs.

Votre participation au sondage est volontaire, mais sachez qu'en répondant au questionnaire, vous consentez implicitement à la collecte de renseignements

Vous devriez avoir reçu récemment une communication de SAC vous informant de la tenue du sondage et des raisons de cette initiative. Il vous faudra de 25 à 30 minutes pour répondre au sondage. Vos réponses demeureront confidentielles. Vous pouvez commencer à répondre au sondage et y revenir plus tard, au besoin.

La collecte, l'utilisation et la communication de renseignements personnels par Services aux Autochtones Canada (SAC), aux fins de la réalisation du Sondage sur la main-d'œuvre en soins infirmiers, sont autorisées en vertu de la *Loi sur le ministère des Services aux Autochtones* et sont conformes aux exigences de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. En participant au Sondage sur la main-d'œuvre en soins infirmiers, vous consentez à ce que vos renseignements personnels soient recueillis, utilisés, divulgués et conservés aux fins indiquées ci-dessous. Comme la participation à ce sondage est facultative, vous pouvez choisir de ne pas y répondre. Seuls les renseignements nécessaires au respect des exigences du programme sont recueillis.

Les renseignements recueillis seront utilisés exclusivement aux fins du recrutement, du maintien en poste et de l'élaboration du matériel nécessaire pour soutenir le personnel infirmier travaillant pour SAC. SAC vous offre la possibilité de communiquer vos coordonnées personnelles directement aux Associés de recherche EKOS afin de faciliter votre accès au Sondage sur la main-d'œuvre en soins infirmiers. La participation au sondage est volontaire, et les réponses seront traitées en toute confidentialité. Les renseignements seront également communiqués au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada pour évaluer les tendances en matière de maintien en poste et de recrutement. Les renseignements personnels seront conservés conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et à son règlement d'application. La collecte des renseignements est décrite dans les fichiers de renseignements personnels « Activités de sensibilisation » (POU 939) et « Communications publiques » (POU 939) qui se trouvent dans la publication ministérielle InfoSource en ligne, au site <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1639748667069/1639748703555>.

Les personnes ont le droit de protéger leurs renseignements personnels, d'y accéder et d'en demander la correction en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Si

vous avez besoin de précisions concernant l'énoncé de confidentialité, veuillez communiquer avec le Bureau de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels du Ministère en composant le 1-819-997-8277 ou en écrivant à upvp-ppu@sac-isc.gc.ca. Pour en savoir davantage sur les questions relatives à la protection des renseignements personnels, sur votre droit à déposer une plainte et sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels* en général, vous pouvez communiquer avec le Commissariat à la protection de la vie privée en composant le 1-800-282-1376.

Quelques rappels avant de commencer :

- Des définitions de certains termes sont fournies. Déplacez votre curseur au-dessus des termes soulignés dans le sondage pour en consulter la définition.
- Après avoir choisi votre réponse, cliquez sur le bouton « Continuer » au bas de l'écran pour poursuivre le questionnaire.
- Si vous quittez le questionnaire avant de l'avoir terminé, vous pouvez y revenir plus tard en utilisant l'URL du questionnaire, et vous serez redirigé vers la page où vous vous trouviez. Vos réponses jusqu'à ce point seront sauvegardées.
- Si vous avez des questions sur la manière de répondre au questionnaire, ou si vous préférez participer par téléphone, veuillez communiquer avec EKOS au 1-866-211-8881 ou par courriel à ISCnurses@ekos.com.

Nous vous remercions à l'avance de votre participation.

PINTRO

Bonjour, mon nom est _____ et je vous appelle de la part des Associés de recherche EKOS.

Préférez-vous continuer en anglais ou en français?

Services aux Autochtones Canada (SAC) nous a confié la tâche de mener un sondage téléphonique auprès de tous les membres du personnel infirmier de SAC qui travaillent actuellement dans des postes de soins infirmiers, des centres de santé, des hôpitaux du réseau de santé et de services sociaux, des bureaux de région, des bureaux de zone ou des bureaux de la Direction générale. Le sondage vise à recueillir de l'information importante concernant les données démographiques relatives à la main-d'œuvre en soins infirmiers, l'environnement de travail et la satisfaction au travail afin que SAC puisse concentrer ses efforts sur les grandes priorités et stratégies en gestion des ressources humaines en vue d'établir un milieu de travail et un effectif sains et productifs.

Votre participation au sondage est volontaire, mais sachez qu'en répondant au questionnaire, vous consentez implicitement à la collecte de renseignements

Vous devriez avoir reçu récemment une communication de SAC vous informant de la tenue du sondage et des raisons de cette initiative. Il faut environ 30 minutes pour répondre au sondage et vos réponses seront traitées en toute confidentialité.

Nous vous assurons que les informations que vous fournissez seront gérées conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* du Canada. Vos réponses resteront confidentielles et aucune réponse individuelle identifiable n'apparaîtra dans le rapport ou ne sera envoyée à SAC d'une manière qui permettrait d'établir un lien entre une réponse et une personne donnée.

Cette recherche est également enregistrée auprès du Service de vérification des recherches, lequel est géré par le Conseil de recherche et d'intelligence marketing canadien. Vous pouvez le

confirmer en inscrivant le code de projet 20251215-EK717 dans la page Web <https://canadianresearchinsightscouncil.ca/rvs/home/>.

Avez-vous reçu cette lettre?

SI ON LE DEMANDE : La collecte, l'utilisation et la communication de renseignements personnels par Services aux Autochtones Canada (SAC), aux fins de la réalisation du Sondage sur la main-d'œuvre en soins infirmiers, sont autorisées en vertu de la *Loi sur le ministère des Services aux Autochtones* et sont conformes aux exigences de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. En participant au Sondage sur la main-d'œuvre en soins infirmiers, vous consentez à ce que vos renseignements personnels soient recueillis, utilisés, divulgués et conservés aux fins indiquées ci-dessous. Comme la participation à ce sondage est facultative, vous pouvez choisir de ne pas y répondre. Seuls les renseignements nécessaires au respect des exigences du programme sont recueillis.

Les renseignements recueillis seront utilisés exclusivement aux fins du recrutement, du maintien en poste et de l'élaboration du matériel nécessaire pour soutenir le personnel infirmier travaillant pour SAC. SAC vous offre la possibilité de communiquer vos coordonnées personnelles directement aux Associés de recherche EKOS afin de faciliter votre accès au Sondage sur la main-d'œuvre en soins infirmiers. La participation au sondage est volontaire, et les réponses seront traitées en toute confidentialité. Les renseignements seront également communiqués au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada pour évaluer les tendances en matière de maintien en poste et de recrutement. Les renseignements personnels seront conservés conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et à son règlement d'application. La collecte des renseignements est décrite dans les fichiers de renseignements personnels « Activités de sensibilisation » (POU 939) et « Communications publiques » (POU 939) qui se trouvent dans la publication ministérielle InfoSource en ligne, au site <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1639748667069/1639748703555>.

Les personnes ont le droit de protéger leurs renseignements personnels, d'y accéder et d'en demander la correction en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Si vous avez besoin de précisions concernant l'énoncé de confidentialité, veuillez communiquer avec le Bureau de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels du Ministère en composant le 1-819-997-8277 ou en écrivant à upvp-ppu@sac-isc.gc.ca. Pour en savoir davantage sur les questions relatives à la protection des renseignements personnels, sur votre droit à déposer une plainte et sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels* en général, vous pouvez communiquer avec le Commissariat à la protection de la vie privée en composant le 1-800-282-1376.

Oui	1
Non	2

PRE1

Est-ce que vous voulez participer au sondage? Nous pouvons réaliser l'entretien maintenant au téléphone ou nous pouvons prendre rendez-vous à un moment qui vous convient. Si vous le préférez, vous pouvez aussi répondre au sondage en ligne.

(SI LA PERSONNE PRÉFÈRE RÉPONDRE EN LIGNE) Nous vous enverrons une invitation par courriel pour répondre au sondage le [date], mais je vous en enverrai aussi une maintenant. Vous pouvez utiliser l'une ou l'autre de ces invitations pour accéder au lien se trouvant dans le courriel.

Au téléphone, maintenant	1
Au téléphone, mais pas maintenant (prenez rendez-vous, cliquez sur « Continuer » pour retourner à PINTRO)	2
En ligne (envoyez une invitation; confirmez l'adresse de courriel)	3

SCRN1

Est-ce que vous préférez attendre de recevoir la lettre avant de participer au sondage?

Oui, préfère attendre la lettre (cliquez sur « Continuer » pour retourner à PINTRO)	1
Non, préfère continuer	2

SCRN2

Il faut environ 30 minutes pour répondre au sondage et vos réponses seront traitées en toute confidentialité. Est-ce que vous êtes disponible pour participer au sondage maintenant?

Oui	1
Non (prenez rendez-vous, cliquez sur Continuer pour retourner à PINTRO)	2

SCRN3

Un courriel d'invitation vous a été envoyé et vous devriez le recevoir sous peu. Je vous remercie de votre temps et de votre collaboration.

CLIQUER SUR « CONTINUER » POUR RETOURNER À L'INTRODUCTION 1

PRIV

Cet appel peut être enregistré aux fins de contrôle de la qualité ou de formation.

QINDIG

Êtes-vous membre d'une Première Nation*, Métis ou Inuit?

Non, je ne suis pas membre d'une Première Nation, Métis ou Inuit.	1
Oui, je suis membre d'une Première Nation (Indien d'Amérique du Nord)	2
Oui, je suis Métis	3
Oui, je suis Inuit.	4
Je préfère ne pas préciser	99

QETHNIC [1,12]

À laquelle de ces origines ethniques ou races vous identifiez-vous?

Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent :

Arabe	1
Noir	2
Chinois	3
Philippin	4
Japonais	5
Coréen	6
Latino-Américain	7
Asiatique du Sud (p. ex. Indiens de l'Est, Pakistanais, Sri Lankais)	8
Asiatique du Sud-Est (p. ex. Vietnamien, Cambodgien, Malaisien, Thaïlandais, Laotien)	9
Asiatique de l'Ouest (p. ex. Iranien, Afghan)	10
Blanc	11
Autre (veuillez préciser)	77
Je préfère ne pas préciser	99

QAGE

À quel groupe d'âge appartenez-vous?

30 ans ou moins	1
31-40	2
41-50	3
51-60	4
61 ans ou plus	5
Je préfère ne pas préciser	99

QGEND

Quel est votre genre?

Homme	1
Femme	2
Autre (veuillez préciser)	77
Je préfère ne pas préciser	99

Q5

Depuis combien d'années travaillez-vous en soins infirmiers?

<[TÉLÉPHONE]Suggérer, au besoin>

Moins d'un an	1
1 an ou plus, mais moins de 2 ans	2
2 ans ou plus, mais moins de 3 ans	3
3 ans ou plus, mais moins de 5 ans	4
5 ans ou plus, mais moins de 10 ans	5
10 ans ou plus, mais moins de 15 ans	6
15 ans ou plus, mais moins de 20 ans	7
20 ans ou plus, mais moins de 25 ans	8
25 ans ou plus	9
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q6

Depuis combien d'années travaillez-vous en soins infirmiers pour Services aux Autochtones Canada?

<[TÉLÉPHONE]Suggérer, au besoin>

Q5 >= 1	
Moins d'un an	1
Q5 >= 2	
1 an ou plus, mais moins de 2 ans	2
Q5 >= 3	
2 ans ou plus, mais moins de 3 ans	3
Q5 >= 4	
3 ans ou plus, mais moins de 5 ans	4
Q5 >= 5	
5 ans ou plus, mais moins de 10 ans	5
Q5 >= 6	
10 ans ou plus, mais moins de 15 ans	6
Q5 >= 7	
15 ans ou plus, mais moins de 20 ans	7
Q5 >= 8	
20 ans ou plus, mais moins de 25 ans	8

Q5 >= 9	
25 ans ou plus	9
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q7

Depuis combien d'années occupez-vous votre poste actuel?

<[TÉLÉPHONE]Suggérer, au besoin>

Q6 >= 1	
Moins d'un an	1
Q6 >= 2	
1 an ou plus, mais moins de 2 ans	2
Q6 >= 3	
2 ans ou plus, mais moins de 3 ans	3
Q6 >= 4	
3 ans ou plus, mais moins de 5 ans	4
Q6 >= 5	
5 ans ou plus, mais moins de 10 ans	5
Q6 >= 6	
10 ans ou plus, mais moins de 15 ans	6
Q6 >= 7	
15 ans ou plus, mais moins de 20 ans	7
Q6 >= 8	
20 ans ou plus, mais moins de 25 ans	8
Q6 >= 9	
25 ans ou plus	9
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q8

Depuis combien d'années travaillez-vous dans votre communauté de travail principale actuelle?

<INFOBULLE= définition : On entend par « communauté de travail principale » la communauté où vous travaillez le plus souvent.>

<[TÉLÉPHONE]Suggérer, au besoin>

Q5 >= 1	
Moins d'un an	1
Q5 >= 2	
1 an ou plus, mais moins de 2 ans	2
Q5 >= 3	
2 ans ou plus, mais moins de 3 ans	3
Q5 >= 4	
3 ans ou plus, mais moins de 5 ans	4
Q5 >= 5	
5 ans ou plus, mais moins de 10 ans	5
Q5 >= 6	
10 ans ou plus, mais moins de 15 ans	6
Q5 >= 7	
15 ans ou plus, mais moins de 20 ans	7
Q5 >= 8	
20 ans ou plus, mais moins de 25 ans	8
Q5 >= 9	
25 ans ou plus	9

Q9 [1,10]

Quels aspects vous ont initialement attiré à votre emploi actuel?

<[TÉLÉPHONE]Lire la liste> <[TÉLÉPHONE]Suggérer au besoin> Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent.

Possibilités d'élargissement du champ de pratique	1
Possibilités d'avancement professionnel	2
Désir de travailler en région éloignée ou en milieu rural	3
Possibilité de travailler avec des gens d'une culture différente (Premières Nations)	4
Travail dans un environnement de soins de santé primaires	5
Autonomie dans la pratique de soins infirmiers	6
Salaire et avantages sociaux de l'emploi	7
Heures de travail/souplesse	8
Capacité de travailler dans divers milieux (p. ex. santé publique, soins d'urgence, soins à domicile, etc.)	9
Autre (veuillez préciser)	77
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q10 [1,9]

En raison de quels aspects restez-vous dans cet emploi?

<[TÉLÉPHONE]Lire la liste> <[TÉLÉPHONE]Suggérer au besoin> Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent.

Possibilités d'élargissement du champ de pratique	1
Possibilités d'avancement professionnel	2
Désir de travailler en région éloignée ou en milieu rural	3
Possibilité de travailler avec des gens d'une culture différente (Premières Nations)	4
Travail dans un environnement de soins de santé primaires	5
Autonomie dans la pratique de soins infirmiers	6
Salaire et avantages sociaux de l'emploi	7
Heures de travail/souplesse	8
Autre (veuillez préciser)	77
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q11

Lequel de ces éléments décrit le mieux votre situation d'emploi auprès de votre employeur actuel?

<[TÉLÉPHONE]Lire la liste> REMARQUE : Le poste d'infirmière ou d'infirmier de relève correspond au poste occasionnel.

Temps plein : vous travaillez régulièrement 30 heures ou plus par semaine	1
Temps partiel : vous travaillez régulièrement moins de 30 heures par semaine	2
Poste occasionnel (vous travaillez un maximum de 120 heures par année)	3
Autre (veuillez préciser)	77
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q12

Occupez-vous actuellement un poste pour une durée indéterminée, un poste pour une durée déterminée ou un poste occasionnel?

Poste de durée indéterminée	1
Poste de durée déterminée	2
Poste occasionnel	3
Autre (veuillez préciser)	77
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q13

Parmi les domaines suivants, lequel décrit le mieux votre domaine de responsabilité **principal**?

<[TÉLÉPHONE]Lire la liste> S'il y en a plus d'un, veuillez choisir celui que vous considérez comme votre poste principal.

Clinicien/clinicienne ou soins cliniques	1
Conseiller/conseillère en matière de pratiques	2
Gestion	3
Direction (pas de subordonné direct)	4
Éducation	5
Santé publique	6
Autre (veuillez préciser)	77
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q14

Parmi les types d'établissements suivants, lequel décrit le mieux votre lieu de travail **principal**?

<[TÉLÉPHONE]Lire la liste> S'il y en a plus d'un, veuillez choisir celui que vous considérez comme votre lieu de travail principal.

Poste de soins infirmiers	1
Centre de santé ayant une composante de traitement	2
Centre de santé sans composante de traitement	3
Bureau régional, bureau de zone ou bureau de la Direction générale	4
Autre (veuillez préciser)	77
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q15

Êtes-vous une infirmière praticienne autorisée ou un infirmier praticien autorisé?

Oui, j'exerce toutes les fonctions comprises dans mon champ de pratique	1
Oui, j'assume un rôle élargi	2
Non	3
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q16

Avez-vous l'intention de quitter votre emploi actuel au cours des trois prochaines années, soit pour prendre votre retraite, soit pour d'autres raisons?

Oui	1
Non	2
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q17

Dans combien de temps prévoyez-vous de partir?

(Veuillez choisir la réponse qui représente le mieux vos plans)

Moins d'un an	1
1 an	2
2 ans	3
3 ans	4
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q18

Quelle est la principale raison justifiant votre départ?

<[TÉLÉPHONE]Lire la liste> <[TÉLÉPHONE]Suggérer, au besoin>

Retraite	1
Autre emploi	2
Personne au foyer/congé parental	3
Réinstallation	4
Autre (veuillez préciser)	77
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q20

Quel est votre plus haut niveau de formation en soins infirmiers?

<[TÉLÉPHONE]Lire la liste au besoin>

Diplôme d'études collégiales (IA)	1
Baccalauréat en soins infirmiers	2
Baccalauréat en sciences infirmières (B.Sc.Inf.)	3
Maîtrise en sciences infirmières (M.Sc.Inf.)	4
Ph. D. en sciences infirmières	5
Infirmière auxiliaire diplômée/infirmier auxiliaire diplômé (IAD) ou infirmière auxiliaire autorisée/infirmier auxiliaire autorisé (IAA)	6
Maîtrise dans un autre domaine de la santé	7
Autre (veuillez préciser)	77
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q21

Quel est votre revenu total (c'est-à-dire votre salaire annuel ainsi que l'ensemble de vos allocations et de vos primes), avant impôts et autres déductions?

	77
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q22

Combien d'heures de travail **devez-vous** effectuer au cours d'une semaine normale?

Veuillez arrondir.

	77
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q23

En moyenne, combien d'heures travaillez-vous **habituellement** au cours d'une semaine?

Veuillez arrondir.

	77
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q24

Devez-vous travailler sur appel dans votre emploi?

Oui	1
Non	2
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q25

Comment votre horaire de travail est-il établi dans votre emploi?

L'horaire est fixé par l'employeur	1
Vous pouvez choisir parmi plusieurs horaires de travail fixes déterminés par l'employeur	2
Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans certaines limites (p. ex. horaire variable)	3
Vous déterminez vous-même vos heures de travail	4
Je ne sais pas/pas de réponse	99

PREQ26

<[TÉLÉPHONE] Pour chacun des aspects suivants de votre milieu de travail actuel, dites-moi si vous êtes très insatisfait(e), plutôt insatisfait(e), ni satisfait(e) ni insatisfait(e), plutôt satisfait(e) ou très satisfait(e) de chacun. [OU] Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.>

Q26A

La conciliation travail-vie personnelle

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q26B

Vos possibilités actuelles de perfectionnement professionnel ou de formation continue

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q26C

Vos possibilités actuelles de perfectionnement du leadership en soins infirmiers

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q26D

La rétroaction et/ou le soutien de votre supérieur immédiat

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q26E

Les possibilités que vous avez de participer aux décisions en matière de politiques et de pratiques

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q26F

La formation d'orientation (y compris la formation sur les compétences culturelles) offerte aux nouveaux membres du personnel

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q26G

Votre capacité à fournir des soins de qualité ou à influencer sur les soins.

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q26H

Le nombre de membres du personnel soignant et de paraprofessionnels qui sont de service pour offrir des soins de bonne qualité

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q26I

Le nombre de membres du personnel paramédical professionnel et du personnel de soutien en poste dans votre lieu de travail, y compris le personnel technique

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5

Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q26J

La qualité de l'entretien de l'établissement où vous travaillez	
Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q26K

La qualité et la disponibilité des logements que fournit votre employeur	
Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q26L

Le montant de la rémunération, notamment le salaire de base et les allocations que vous recevez	
Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q26M

La couverture du régime de pension dont vous bénéficiez	
Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q26N

Les avantages sociaux, notamment la couverture médicale et dentaire que vous recevez	
Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5

Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q260

La possibilité de faire approuver vos demandes de congé	
Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q27 [1,5]

De quelle manière SAC pourrait-il contribuer à la gestion de la charge de travail?

Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent.

Accroître la présence de l'équipe pluridisciplinaire	1
Augmenter l'adoption de la technologie dans l'environnement de travail	2
Diminuer le nombre de tâches administratives effectuées par les professionnels de la santé (qui ne sont pas directement liées aux patients)	3
Renforcer la présence de la sécurité dans l'établissement de soins de santé	4
Autre (veuillez préciser)	77
Je ne sais pas/pas de réponse	99

PREQ28

<[TÉLÉPHONE]Pour chacun des éléments suivants, veuillez me dire si vous êtes fortement en désaccord, plutôt en désaccord, ni d'accord ni en désaccord, plutôt d'accord ou tout à fait d'accord. [OU] Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants.>

Q28A

Dans l'ensemble, je me sens valorisé(e) au travail.	
Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q28B

J'ai l'occasion de fournir des commentaires sur les décisions qui ont une incidence sur mon travail.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Sans objet	98

Je ne sais pas/pas de réponse

99

Q28C

Je reçois la formation dont j'ai besoin pour faire mon travail.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q28D

Je suis suffisamment informé(e) par **mon superviseur immédiat** des questions qui touchent mon travail.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q28E

Je reçois du **bureau régional** suffisamment d'information sur les enjeux, les politiques et les procédures qui touchent mon travail.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q28F

Je reçois du **bureau national** suffisamment d'information sur les enjeux, les politiques et les procédures qui touchent mon travail.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q28G

J'estime que le taux de roulement élevé du personnel nuit à la qualité de mon travail.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Sans objet	98

Je ne sais pas/pas de réponse 99

Q28H

Le manque d'accès à la technologie nuit à la qualité de mon travail.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q28I

Je ne semble jamais venir à bout du travail à accomplir

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q28J

Je peux compter sur le soutien de mes collègues lorsque j'en ai besoin.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q28K

J'ai de bonnes occasions d'obtenir des promotions au sein de SAC.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q28L

Mon travail améliore le bien-être des autres.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Sans objet	98

Q28M

J'ai constaté des améliorations dans la sécurité des postes de soins infirmiers ou des installations dans lesquelles je loge.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q28N

Veillez indiquer à quelle fréquence le travail vous laisse vide sur le plan émotif? Selon vous :
<TÉLÉPHONE>Diriez-vous (lire la liste)>

Jamais	1
Quelques fois par année ou moins	2
Quelques fois par mois ou moins	3
Quelques fois par mois	4
Une fois par semaine	5
Quelques fois par semaine	6
Tous les jours	7
Sans objet	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

PREQ29

Les questions suivantes portent sur la technologie de l'information (TI) dans votre milieu de travail.

<[TÉLÉPHONE]>Pour chacun des aspects suivants liés à la TI dans votre milieu de travail, dites-moi si vous êtes très insatisfait(e), plutôt insatisfait(e), ni satisfait(e) ni insatisfait(e), plutôt satisfait(e) ou très satisfait(e). [OU] Veillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) de chacun des aspects suivants liés à la TI dans votre lieu de travail.>

Q29A

Le matériel informatique, notamment les ordinateurs, les logiciels et les autres outils informatiques courants

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q29B

Les équipements médicaux et diagnostiques utilisés pour le dépistage et le traitement des patients, comme le matériel de télésanté et les appareils de radiographie

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2

Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q29C

La fiabilité de votre accès à Internet

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q29D

La formation que vous recevez pour vous permettre d'utiliser pleinement les ordinateurs et les logiciels à votre disposition dans votre établissement

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q29E

Dans quelle mesure est-il facile ou difficile de soumettre une demande de soutien au service des TI dans votre milieu de travail? <TÉLÉPHONE>Diriez-vous (lire la liste)>

Très difficile	1
2	2
Ni facile ni difficile	3
4	4
Très facile	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q29F

Dans quelle mesure le personnel de soutien de la TI donne-t-il suite aux demandes que vous faites? <TÉLÉPHONE>Diriez-vous (lire la liste)>

Ne répond jamais aux demandes	1
2	2
Répond parfois aux demandes	3
4	4
Répond toujours aux demandes	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q30

Avez-vous eu des problèmes de paye ou d'autres problèmes de rémunération au cours des trois dernières années?

Oui	1
-----	---

Non	2
Pas certain(e), ça dépend	99

Q31 [1,9]

Quels types de problèmes avez-vous eus?

<[TÉLÉPHONE]Lire la liste> <[TÉLÉPHONE]Suggérer au besoin> Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent.

Païement périodique manquant	1
Moins-payés	2
Trop-payés	3
Erreurs de traitement des renseignements sur la paye	4
Erreurs relatives aux retenues sur la pension	5
Erreurs relatives aux crédits de congé (p. ex. vacances, congés compensatoires, congés familiaux)	6
Erreurs découlant d'un changement de poste/ministère (p. ex. rémunération d'intérim)	7
Retards dans la réception des remboursements	8
Autre (veuillez préciser)	77
Sans objet	99

Q32

Qui est votre premier point de contact en cas de problèmes de paye?

Centre d'intervention des services infirmiers	1
Gestionnaire du personnel infirmier	2
Centre des services de paye	3
Autre (veuillez préciser)	77
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q33

Ces problèmes ont-ils été réglés?

Oui	1
Non	2
Pas certain(e), en cours de résolution	99

Q34

Quel est votre niveau de satisfaction à l'égard du soutien que vous avez reçu dans les démarches que vous avez entreprises pour résoudre ces problèmes? <TÉLÉPHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q35

Quelle est la principale méthode que vous utilisez pour communiquer avec votre milieu de travail?

<[TÉLÉPHONE]Suggérer, au besoin>

Courriel professionnel	1
------------------------	---

Courriel personnel	2
Téléphone professionnel	3
Téléphone personnel	4
Autre méthode (veuillez préciser)	77
Sans objet	99

Q36

S'agit-il de la méthode que vous préférez pour communiquer avec votre employeur concernant les politiques nouvelles ou modifiées, les événements et les annonces?

Oui	1
Non	2
Pas certain(e), ça dépend	99

Q37

Comment préféreriez-vous communiquer avec votre milieu de travail pour obtenir de l'information?

<[TÉLÉPHONE]Suggérer, au besoin>

Q35 n'est pas = 1	
Courriel professionnel	1
Q35 n'est pas = 2	
Courriel personnel	2
Q35 n'est pas = 3	
Téléphone professionnel	3
Q35 n'est pas = 4	
Téléphone personnel	4
Autre méthode (veuillez préciser)	77
Sans objet	99

Q38

Votre employeur vous a-t-il informé des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR)?

Oui	1
Non	2
Pas certain(e)/Je ne me rappelle pas	99

Q39

Avez-vous vécu des changements dans votre milieu de travail en raison des appels à l'action de la CVR? <TÉLÉPHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

N'a entraîné aucun changement positif	1
2	2
A entraîné un changement positif modéré	3
4	4
A entraîné un profond changement positif	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q40

Dans quelle mesure diriez-vous que vous connaissez (c.-à-d. que vous comprenez) les termes « sensibilisation à la culture autochtone », « sécurité culturelle » et « humilité culturelle »? <TÉLÉPHONE>Diriez-vous que vous (lire la liste)>

Ne connaissez pas du tout ces termes	1
2	2
Connaissez modérément ces termes	3
4	4
Connaissez très bien ces termes	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q41 [1,7]

Lesquels des éléments suivants, le cas échéant, ont une incidence négative sur votre sentiment de sécurité personnelle au travail?

<[TÉLÉPHONE]>Lire la liste> Sélectionnez toutes les réponses pertinentes

Environnement physique de travail (p. ex. caractéristiques liées à l'aménagement des locaux et à la sécurité)	1
Emplacement d'installations dans la communauté	2
Menaces verbales provenant d'autres membres du personnel	3
Menaces physiques provenant d'autres membres du personnel	4
Menaces verbales provenant de patients/membres de la famille	5
Menaces physiques provenant de patients/membres de la famille	6
Autres préoccupations liées à la sécurité (veuillez préciser)	77
Aucun problème sécurité	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q42

On entend par « harcèlement » **tout comportement inopportun et offensant d'une personne envers une ou plusieurs personnes en milieu de travail, y compris pendant toute activité ou dans tout lieu associé au travail, et dont l'auteur savait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (c'est-à-dire en raison de la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée).** <INFOBULLE=définition : Le harcèlement est tout comportement inopportun et offensant d'une personne envers une ou plusieurs personnes en milieu de travail, y compris pendant toute activité ou dans tout lieu associé au travail, et dont l'auteur savait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (c'est-à-dire en raison de la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la

situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée). À la lumière de cette définition, estimez-vous avoir été victime de harcèlement au travail au cours des 12 derniers mois?

Oui	1
Non	2
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q43 [1,7]

De qui vient le harcèlement que vous avez vécu au travail? <INFOBULLE= définition : Le harcèlement est tout comportement inopportun et offensant d'une personne envers une ou plusieurs personnes en milieu de travail, y compris pendant toute activité ou dans tout lieu associé au travail, et dont l'auteur savait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (c'est-à-dire en raison de la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée).

Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent

Collègues	1
Mes supérieurs	2
Employés relevant de moi	3
Personnes envers qui j'ai un devoir de diligence	4
Personnes d'autres ministères ou agences	5
Membres du public (personnes ou organisations)	6
Autre (veuillez préciser)	77
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q44 [1,12]

Lesquels des facteurs suivants, le cas échéant, vous causent régulièrement du stress au travail?

<[TÉLÉPHONE]Lire la liste> Sélectionnez toutes les réponses pertinentes

Lourde charge de travail	1
Sentiment d'isolement	2
Manque d'esprit d'équipe	3
Nombre insuffisant d'employé(e)s pour faire le travail	4
Heures supplémentaires ou longues heures de travail	5
Environnement de travail physique	6
Conciliation travail et vie personnelle	7
Priorités conflictuelles ou changeantes	8
Ressources insuffisantes pour faire le travail (p. ex. fournitures, équipement, accès aux ordinateurs et à Internet)	9
Manque de personnel technique et de soutien	10
Manque d'orientation/de formation	11
Autre (veuillez préciser)	77
Aucun problème lié au stress	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q45

Tout compte fait, comment évalueriez-vous le niveau de stress que vous vivez couramment en raison du travail? <TÉLÉPHONE>Diriez-vous (lire la liste)>

Très faible	1
Faible	2
Moyen	2
Élevé	4
Très élevé	5
Ne sais pas/préfère ne pas répondre	99

Q46

Quel est votre niveau de satisfaction à l'égard de la qualité des ressources visant à réduire le stress dans votre milieu de travail et de leur disponibilité? <TÉLÉPHONE>Diriez-vous (lire la liste)>

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q47 [1,10]

Parmi les éléments suivants, lesquels vous aideraient à réduire le stress?

<[TÉLÉPHONE]>Lire la liste> Sélectionnez toutes les réponses pertinentes

Plus de personnel de soutien	1
Plus de personnel clinique	2
Plus d'équipement ou meilleur équipement	3
Meilleure communication	4
Milieu de travail sécuritaire	5
Plus de soutien de la part des gestionnaires et de la direction	6
Plus de congés annuels	7
Plus de perfectionnement professionnel	8
Plus d'orientation ou de formation	9
Autre (veuillez préciser)	77
Aucun élément nécessaire	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q48

Si vous avez eu recours aux services du programme de gestion du stress professionnel et à la suite d'un incident critique (GSPIC) au cours des 12 derniers mois, l'accès à ces services a-t-il eu une incidence sur votre intention de rester?

Oui, une incidence négative	1
Oui, une incidence positive	2
Aucune incidence	3
Je n'ai pas eu recours aux services de GSPIC au cours des 12 derniers mois	4
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q49

Dans quelle mesure estimez-vous que votre milieu de travail vous permet de mettre en pratique les compétences acquises dans le cadre de la formation sur la sensibilisation des infirmières et infirmiers aux questions de sécurité ou de la formation sur la gestion du stress professionnel et à la suite d'un incident critique? <TÉLÉPHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

Pas du tout	1
Très peu	2
Dans une certaine mesure	3
Dans une large mesure	4
Aucune formation reçue	98
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q50

Au cours de la dernière année, avez-vous fait appel aux services du Centre d'intervention des services infirmiers (CISI)?

Oui	1
Non	2
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q51

Comment évaluez-vous l'interaction que vous avez eue avec le gestionnaire de cas du CISI qui s'est occupé de votre dossier?

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q52

Quelle incidence le soutien que vous avez reçu du CISI a-t-il eue sur votre décision de poursuivre votre carrière à SAC?

Aucune incidence	1
Faible incidence	2
Incidence modérée	3
Forte incidence	4
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q53

À quelle fréquence avez-vous accès à des services d'interprètes lorsque vous avez besoin de ces services pour prodiguer des soins à un client? <TÉLÉPHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

Toujours ou la plupart du temps	1
Quelquefois	2
À l'occasion	3
Rarement	4

Jamais	5
Sans objet	98
Ne sais pas/préfère ne pas répondre	99

Q54

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) du nombre de possibilités que vous avez d'intégrer la médecine traditionnelle dans votre pratique de soins infirmiers et du degré de soutien dans votre milieu de travail à cet égard? <TÉLÉPHONE>Diriez-vous (lire la liste)>

Très insatisfait(e)	1
Plutôt insatisfait(e)	2
Ni l'un ni l'autre	3
Plutôt satisfait(e)	4
Très satisfait(e)	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

PREQ55

Indiquez dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés ci-dessous.

Q55A

Mon gestionnaire a une vision claire du risque associé à la prise en charge des clients.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q55B

Mon équipe de direction crée un climat propice à la sécurité des clients.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q55C

Si je commets une erreur grave, je crains de faire l'objet d'une mesure disciplinaire de la part de la direction.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q55D

Si je signale un incident lié à la sécurité d'un client, quelqu'un se charge généralement de me demander plus de renseignements.

Fortement en désaccord	1
------------------------	---

Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q55E

Le personnel reçoit généralement une rétroaction sur les changements mis en place à la suite des rapports d'incidents liés à la sécurité des clients.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q55F

Mon ou ma superviseur(e)/gestionnaire prend sérieusement en considération les suggestions du personnel visant à améliorer la sécurité des clients.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q55G

Dans mon domaine de soins, après qu'une erreur grave s'est produite, nous réfléchissons à la manière dont elle s'est produite et à la manière d'éviter qu'elle ne se reproduise à l'avenir.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

PREQ58

Après avoir pris en compte les **facteurs liés au travail** (p. ex. bonnes relations que vous entretenez au travail, compatibilité avec votre travail, avantages que vous retirez de votre travail), veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés ci-dessous : <TÉLÉPHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

Q58A

Je me sens attaché(e) à ce travail.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q58B

J'aurais du mal à quitter cet emploi.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q58C

Je suis étroitement lié(e) à cet emploi.

Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q59

Quel est votre niveau de satisfaction général à l'égard de votre travail? <TÉLÉPHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

Très insatisfait(e) 0	11
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
Très satisfait(e) 10	10
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q60

Recommanderiez-vous cet emploi à d'autres personnes ayant les mêmes qualifications professionnelles?

Oui	1
Non	2
Je ne sais pas/pas de réponse	99

PREQ57

Après avoir pris en compte les **facteurs non liés au travail** (p. ex. qualité du voisinage, passe-temps auxquels vous vous adonnez, avantages de la communauté), veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants au sujet de votre communauté de travail

principale <INFOBULLE=définition : On entend par « communauté de travail principale » la communauté où vous travaillez le plus souvent.>

Q57A

Je me sens attaché(e) à ma communauté de travail principale.	
Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q57B

J'aurais du mal à quitter ma communauté de travail principale.	
Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q57C

J'ai des liens solides avec ma communauté de travail principale.	
Fortement en désaccord	1
Plutôt en désaccord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt d'accord	4
Fortement d'accord	5
Je ne sais pas/pas de réponse	99

Q56

Parmi les éléments suivants, lequel décrit le mieux l'endroit où vous avez vécu le plus longtemps pendant votre enfance?

Grand centre de population (100 000 habitants ou plus)	1
Moyen centre de population (de 30 000 à 100 000 habitants)	2
Petit centre de population (de 1 000 à 30 000 habitants)	3
Région rurale (moins de 1 000 habitants dans les environs)	4
Région éloignée (isolée des autres communautés)	5
Je préfère ne pas préciser	99

THNK

Merci d'avoir pris le temps de répondre à ce sondage. Vos commentaires seront très utiles dans notre planification et notre prise de décisions à venir en vue d'établir un milieu de travail et un effectif sains et productifs. Vos réponses ont été sauvegardées et vous pouvez maintenant fermer la fenêtre de votre navigateur.

Les documents suivants ont été réutilisés avec l'autorisation d'une licence Creative Commons.

Documents de référence

- FISHER, G.G., R.A. MATTHEWS et A.M. GIBBONS. « Developing and investigating the use of single-item measures in organizational research », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 21, n° 1 (2016), p. 3-23.
- GOUVERNEMENT DU CANADA. *Enquête sur la population active (EPA)*, 2023.
- GOUVERNEMENT DU CANADA. *Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2024*, Canada.ca, 2024a.
- GOUVERNEMENT DU CANADA. *Enquêtes et programmes statistiques – Enquête canadienne sur les conditions de travail (ECCT)*, Statcan.gc.ca, 2024b.
- JASINENKO, A. et J. STEUBER. « Perceived organizational purpose: Systematic literature review, construct definition, measurement and potential employee outcomes », *Journal of Management Studies*, vol. 60, n° 6 (2022).
- KARATEPE, O.M. et T. AVCI. « Nurses' Perceptions of Job Embeddedness in Public Hospitals », *SAGE Open*, vol. 9, n° 1 (2019), 215824401982884.
- KONZE, A.-K., W. RIVKIN et K.-H. SCHMIDT. « Is Job Control a Double-Edged Sword? A Cross-Lagged Panel Study on the Interplay of Quantitative Workload, Emotional Dissonance, and Job Control on Emotional Exhaustion », *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 14, n° 12 (2017), p. 1608.
- MACLEOD, M. L. P., N. J. STEWART, J.C. KULIG, P. ANGUISH, M.E. ANDREWS, D. BANNER, L. GARRAWAY, N. HANLON, C. KARUNANAYAKE, K. KILPATRICK, I. KOREN, J. KOSTENIUK, R. MARTIN-MISENER, N. MIX, P. MOFFITT, J. OLYNICK, K. PENZ, L. SLUGGETT, L. VAN PELT et E. WILSON. (2017). « Nurses who work in rural and remote communities in Canada: a national survey », *Human Resources for Health*, vol. 15, n° 1 (2017).
- PIRCHER VERDORFER, A. et G. VAN GINKEL. « Adapting to Organizational Change in a Public Sector High-Reliability Context: The Role of Negative Affect and Normative Commitment to Change », *Journal of Public Administration Research and Theory*, vol. 34, n° 3 (2024).
- SPEER, A.B., A.Y. DELACRUZ et L.J. WEGMEYER. « Measuring work attitudes with less: Supervised construct scoring to shorten work attitude measures », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 98, n° 1 (2024).
- STEWART, N.J., M.L.P. MACLEOD, J.G. KOSTENIUK, J. OLYNICK, K.L. PENZ, C.P. KARUNANAYAKE, J.C. KULIG, M.E. LABRECQUE et D.G. MORGAN. « The importance of organizational commitment in rural nurses' intent to leave », *Journal of Advanced Nursing*, vol. 76, n° 12 (2020), p. 3398–3417.

C. RÉSULTATS RÉGIONAUX CLÉS PAR DOMAINE THÉMATIQUE

Voici les résultats des questions du sondage pour lesquelles il existe des différences significatives et substantielles dans une ou plusieurs régions. Les questions sont organisées par domaine thématique, tout en respectant la continuité thématique présentée dans le corps du rapport. Dans chaque cellule, le chiffre du haut est le nombre d'employés ayant fourni cette réponse dans une région donnée, sans pondération. Le chiffre du bas est le pourcentage que cela représente par rapport à l'ensemble des employés de cette région ayant répondu à la question. Dans certains cas, lorsque moins de 10 employés ont répondu, aucun résultat ne peut être fourni, indiqué par N.D. (non disponible), afin de préserver la confidentialité. C'est pour cette raison que les résultats du Québec et de la région de l'Atlantique ont été combinés. La police en gras a été utilisée dans les cellules où le résultat pour une région particulière est significativement et substantiellement différent des résultats globaux.

Tableau 13 : Résultats régionaux clés par domaine thématique

	Total	Alb.	Sas.	Man.	Ont.	RCN	Qc/Atl.
<i>n= (pondéré)</i>	303	42	25	96	111	17	13
<i>n =</i>	303	44	42	76	95	27	19
ÉDUCATION							
Q31 Quel est votre plus haut niveau de formation en soins infirmiers?							
Diplôme d'études collégiales (IA)	32 12 %	N.D.	N.D.	19 25 %	N.D.	N.D.	N.D.
Baccalauréat (BA) en soins infirmiers	46 17 %	N.D.	N.D.	26 34 %	N.D.	N.D.	N.D.
Baccalauréat en sciences infirmières (B.Sc.Inf.)	123 39 %	22 50 %	27 64 %	18 24 %	43 45 %	N.D.	N.D.
EMPLOI							
Q2 Qu'est-ce qui, dans ce qui suit, décrit le mieux votre statut d'emploi actuel auprès de votre employeur actuel?							
À temps plein : Employé travaillant régulièrement 30 heures ou plus par semaine	189 57 %	33 75 %	36 86 %	30 39 %	46 48 %	25 94 %	19 100 %
Q4 Quel est, parmi les domaines suivants, celui qui décrit le mieux votre secteur de responsabilité principal?							
Clinicien ou soins cliniques	100 38 %	N.D.	N.D.	39 51 %	47 49 %	N.D.	N.D.

	Total	Alb.	Sas.	Man.	Ont.	RCN	Qc/Atl.
<i>n= (pondéré)</i>	303	42	25	96	111	17	13
<i>n =</i>	303	44	42	76	95	27	19
Q5 Quel est, parmi les types d'installations suivants, celui qui décrit le mieux votre lieu de travail principal?							
Poste de soins infirmiers	129 49 %	10 23 %	N.D.	52 68 %	59 5862	N.D.	N.D.

	Total	Alb.	Sas.	Man.	Ont.	RCN	Qc/Atl.
<i>n= (pondéré)</i>	303	42	25	96	111	17	13
<i>n =</i>	303	44	42	76	95	27	19

SATISFACTION À L'ÉGARD DE L'EMPLOI

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non avec les énoncés suivants.

<i>Q28A Dans l'ensemble, je me sens valorisé(e) au travail.</i> D'accord (4-5)	149 51 %	27 61 %	10 24 %	33 43 %	54 57 %	16 64 %	N.D.
<i>Q28G J'estime que le taux de roulement élevé du personnel nuit à la qualité de mon travail.</i> D'accord (4-5)	181 62 %	23 52 %	21 50 %	56 74 %	58 61 %	15 56 %	N.D.

Veillez indiquer votre niveau de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.

<i>Q26C Vos possibilités actuelles de développement du leadership dans la profession infirmière</i> Insatisfait(e) (1-2)	127 40 %	18 41 %	26 62 %	30 39 %	37 39 %	N.D.	N.D.
<i>Q26E Les possibilités que vous avez de participer aux décisions en matière de politiques et de pratiques</i> Insatisfait(e) (1-2)	120 39 %	15 34 %	25 60 %	40 42 %	40 42 %	N.D.	N.D.
<i>Q26F La formation d'orientation (y compris la formation sur les compétences culturelles) offerte aux nouveaux membres du personnel</i> Insatisfait(e) (1-2)	19 29 %	19 43 %	24 57 %	23 30 %	18 19 %	N.D.	N.D.
<i>Q26I Le nombre de membres du personnel paramédical professionnel et du personnel de soutien en poste dans votre lieu de travail, y compris le personnel technique</i> Insatisfait(e) (1-2)	127 45 %	15 34 %	16 38 %	46 61 %	41 43 %	N.D.	N.D.
<i>Q26J La qualité de l'entretien physique de l'endroit où vous travaillez</i> Insatisfait(e) (1-2)	116 41 %	17 39 %	N.D.	31 41 %	52 55 %	N.D.	N.D.

	Total	Alb.	Sas.	Man.	Ont.	RCN	Qc/Atl.
<i>n= (pondéré)</i>	303	42	25	96	111	17	13
<i>n =</i>	303	44	42	76	95	27	19
Q26L Le montant de la rémunération, notamment le salaire de base et les allocations que vous recevez Insatisfait(e) (1-2)	82 30 %	12 27 %	N.D.	36 47 %	25 26 %	N.D.	N.D.
Q26M La couverture du régime de pension dont vous bénéficiez Insatisfait(e) (1-2)	54 20 %	N.D.	N.D.	25 33 %	19 20 %	N.D.	N.D.
Q26O La possibilité de faire approuver les demandes de congé Insatisfait(e) (1-2)	44 15 %	N.D.	10 24 %	21 28 %	N.D.	N.D.	N.D.
Q29D La formation que vous recevez pour vous permettre d'utiliser pleinement les ordinateurs et les logiciels à votre disposition dans votre établissement Insatisfait(e) (1-2)	105 37 %	14 32 %	14 33 %	45 59 %	26 27 %	N.D.	N.D.