



Government  
of Canada

Gouvernement  
du Canada

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

*Rapport final*

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

**Nom de la firme de recherche : LES ASSOCIÉS DE RECHERCHE EKOS INC.**

**Numéro de contrat : 5A090-193311/001/CY**

**Valeur du contrat : 53 541,81 \$**

**Date d'attribution des services : 27 novembre 2019**

**Date de livraison des services : 17 août 2020**

**Numéro d'enregistrement : POR 047-19**

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce rapport, veuillez communiquer à [communicationspublications@canada.ca](mailto:communicationspublications@canada.ca)

*This report is also available in English*

**Canada**

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

## Rapport final

### Préparé pour Services aux Autochtones Canada

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

Date : 17 août 2020

Cette recherche sur l'opinion publique présente les résultats d'un sondage en ligne mené par Les Associés de recherche EKOS inc. pour le compte de Services aux Autochtones Canada. Cette étude a été menée auprès de 322 infirmiers et infirmières travaillant entre les mois de décembre et février 2020.

This publication is also available in English under the title: ISC Nurses Workforce Survey.

La présence publication peut être reproduite à des fins non commerciales. Pour toute autre utilisation, veuillez obtenir au préalable une permission écrite de Services publics et Approvisionnement Canada. Pour de plus amples renseignements sur ce rapport, veuillez communiquer avec Services publics et Approvisionnement Canada à l'adresse suivante :

[tpsgc.questions-questions.pwgsc@tpsgc-pwgsc.gc.ca](mailto:tpsgc.questions-questions.pwgsc@tpsgc-pwgsc.gc.ca) ou à :

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

### Numéro de catalogue :

R5-760/2020F-PDF

### Numéro international normalisé du livre (ISBN) :

978-0-660-36075-1

### Publications connexes (numéro d'enregistrement : POR 047-19) :

Numéro de catalogue: R5-760/2020E-PDF (English Report)

ISBN : 978-0-660-36074-4

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2020

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Liste des tableaux</b>	4
<b>Liste des graphiques</b>	4
<b>Sommaire</b>	6
A. Contexte et objectifs	6
B. Méthodologie	7
C. Principaux résultats	8
D. Note aux lecteurs	11
E. Valeur du contrat	12
F. Certification de neutralité politique	13
<b>Résultats détaillés</b>	14
A. Caractéristiques de l'échantillon	14
B. Scolarité	15
C. Emploi	18
D. Recrutement et maintien en poste	23
E. Satisfaction au travail	28
F. Pertinence des communications	47
G. Problèmes liés à la gestion de l'information et à la technologie	51
H. Problèmes liés à la sécurité et à la sûreté	55
I. Connaissance des appels à l'action de la CVR	59
J. Échange de connaissances autochtones traditionnelles en matière de santé	61
<b>Annexes</b>	63
A. Détails sur les taux de réponse	63
B. Questionnaire (Français)	64
C. Principaux résultats régionaux par domaine thématique	80

## LISTE DES TABLEAUX

- Tableau 1 : Caractéristiques de l'échantillon
- Tableau 2 : Situation d'emploi
- Tableau 3 : Changement d'horizon
- Tableau 4 : Préoccupations concernant le personnel de la santé
- Tableau 5 : Préoccupations concernant les professionnels alliés de la santé et le personnel de soutien
- Tableau 6 : Degré et nature des problèmes de paie rencontrés
- Tableau 7 : Méthodes de communication sur les enjeux liés au travail
- Tableau 8 : Nature des préoccupations en matière de sécurité et de sûreté
- Tableau 9 : Participation à la SFSPi et répercussions de cette dernière
- Tableau 10 : Participation au Programme de GSPiC et satisfaction à l'égard du programme
- Tableau 11 : Connaissance des appels à l'action de la CVR
- Tableau 12 : Utilisation de la médecine traditionnelle autochtone au travail
- Tableau 13 : Principaux résultats régionaux par domaine thématique

## LISTE DES GRAPHIQUES

- Graphique 1 : Niveau de scolarité actuel en soins infirmiers
- Graphique 2 : Niveau de scolarité actuel dans une autre discipline que les soins infirmiers
- Graphique 3 : Antécédents professionnels
- Graphique 4 : Domaine de responsabilité
- Graphique 5 : Lieu de travail
- Graphique 6 : Facteurs de motivation pour accepter un poste et le garder
- Graphique 7 : Répercussions du taux de roulement de personnel
- Graphique 8 : Valorisation au travail
- Graphique 9 : Satisfaction à l'égard de la qualité des soins
- Graphique 10 : Satisfaction à l'égard de l'aide à l'emploi
- Graphique 11 : Satisfaction à l'égard du niveau d'influence
- Graphique 12 : Satisfaction à l'égard de la conciliation travail-famille
- Graphique 13 : Degré de stress lié au travail
- Graphique 14 : Sources de stress
- Graphique 15 : Satisfaction à l'égard des efforts de lutte contre le stress

- Graphique 16 : Suggestions pour les efforts de lutte contre le stress
- Graphique 17 : Satisfaction à l'égard de la formation et de l'orientation
- Graphique 18 : Satisfaction à l'égard du perfectionnement professionnel
- Graphique 19 : Satisfaction à l'égard du développement du leadership
- Graphique 20 : Satisfaction à l'égard de la paie et des avantages sociaux
- Graphique 21 : Pertinence des communications
- Graphique 22 : Ampleur des problèmes avec la GI-TI
- Graphique 23 : Satisfaction à l'égard du service et du soutien GI-TI
- Graphique 24 : Facilité d'accès au soutien en GI-TI
- Graphique 25 : Réactivité des services de soutien en GI-TI

# SOMMAIRE

## A. CONTEXTE ET OBJECTIFS

La vision de Services aux Autochtones Canada (SAC) est de soutenir les peuples autochtones et de leur donner les moyens de fournir indépendamment des services et de gérer les conditions socio-économiques dans leurs communautés. Cela comprend la prestation de services de soins de santé durables, de qualité et axés sur le chargé de projet dans les collectivités autochtones. Dans le contexte des soins de santé communautaires, cela n'est possible que si le Ministère est en mesure de stabiliser sa main-d'œuvre en soins infirmiers. La stabilisation de cette main-d'œuvre est primordiale pour améliorer la continuité et la qualité des soins dans les communautés des Premières Nations. Il est également essentiel d'appuyer et d'augmenter la représentation des infirmiers autochtones pour disposer d'une main-d'œuvre en soins infirmiers stable et durable, afin que ces services soient favorables en vue du transfert de la gestion et du contrôle de ceux-ci aux Premières Nations.

La Division des systèmes de soins de santé primaires a procédé au présent sondage sur la main-d'œuvre en soins infirmiers pour faire suite aux deux sondages réalisés en 2002 et en 2006. Le sondage portait essentiellement sur les infirmiers qui sont actuellement au service de SAC partout au Canada. Comme au cours des deux sondages précédents, une combinaison de sondages en ligne et de sondages par téléphone a été effectuée afin d'assurer un taux de participation élevé. Les objectifs précis du sondage de 2019 sur la main-d'œuvre en soins infirmiers étaient de :

- recueillir des renseignements à jour sur les caractéristiques démographiques des infirmiers actuels de SAC, sur la satisfaction au travail de ces derniers et leurs intentions en ce qui concerne leur emploi futur, afin de
- déterminer l'incidence des initiatives de maintien en poste et de recrutement sur la satisfaction au travail des infirmiers en fonction des critères suivants : milieu de travail sain, charge de travail, conciliation travail-vie personnelle, avancement professionnel, perfectionnement professionnel, santé et sécurité ainsi que formation sur le 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) en ce qui a trait aux infirmiers qui travaillent dans : a) les collectivités rurales, éloignées et isolées; b) les communautés autochtones partout au Canada;
- décrire les principaux résultats et les recommandations pour la planification future des ressources humaines en soins infirmiers.

Les résultats du sondage serviront à :

- améliorer les initiatives actuelles de la Stratégie de recrutement et de maintien en poste du personnel infirmier (SRMPPI), notamment les stratégies de commercialisation sélective;
- orienter la planification des ressources humaines au cours des trois à cinq prochaines années;
- orienter le processus de transfert des responsabilités de la prestation des soins de santé.

Afin de faciliter la lecture du présent texte, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

## **B. MÉTHODOLOGIE**

Après la programmation et la traduction du sondage, un essai a été effectué auprès de 15 infirmiers. De légères modifications ont été effectuées par la suite pour préciser quelques questions. Le sondage a été lancé en ligne le 16 décembre 2019. Une lettre de renseignements avait été envoyée d'avance par SAC, une semaine avant le lancement. La collecte des renseignements à l'aide du sondage a porté sur la période du 16 décembre 2019 au 10 février 2020, y compris cinq courriels de suivi à des infirmiers qui ne répondaient pas et au moins quatre rappels par téléphone lorsqu'un numéro de téléphone était inscrit. Les superviseurs syndicaux et régionaux ainsi qu'un certain nombre de comités internes de SAC ont également participé à la mise en ligne de renseignements et à l'envoi de rappels aux infirmiers au sujet du sondage afin de veiller à ce que le lancement du sondage soit communiqué le plus possible.

Lors des rappels téléphoniques, il s'est avéré que la communication avec de nombreux infirmiers fut impossible au numéro de téléphone qui leur est propre. Dans ce cas, des messages ont été laissés aux superviseurs. Dans certains cas, cela n'était pas possible puisque de nombreux infirmiers sont associés à un numéro de téléphone central. Ces appels étaient largement concentrés dans la région du Manitoba, où la participation a été nettement inférieure à celle des autres régions.

Un total de 322 infirmiers sur les 579 infirmiers de SAC ont participé au sondage. De ce nombre, 275 ont participé en ligne. Le taux de réponse global est de 56 %. L'annexe A fournit des détails sur le taux de réponse par région. Le questionnaire du sondage se trouve à l'annexe B.

## C. PRINCIPAUX RÉSULTATS

### *Scolarité*

Pour la majorité des 322 infirmiers qui ont répondu au sondage, leur plus haut niveau de scolarité en soins infirmiers est un baccalauréat, notamment un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat (BA) en soins infirmiers (64 %). Les infirmiers restants ont une maîtrise en soins infirmiers (18 %) ou un diplôme collégial d'infirmiers autorisés (IA) (18 %).

### *Emploi*

Un tiers des personnes sondées travaillent comme infirmiers depuis 25 ans ou plus, 31 % depuis 15 à 20 ans et 28 % depuis 5 à 15 ans. Seulement 7 % des sondés travaillent comme infirmiers depuis moins de cinq ans. En ce qui concerne plus particulièrement l'emploi à SAC, 36 % des sondés y travaillent depuis moins de cinq ans et la majorité (61 %) travaillent à temps plein.

Plus de la moitié des infirmiers ayant répondu au sondage travaillent comme cliniciens ou en soins cliniques. Un sondé sur cinq travaille en gestion et 14 % sont des consultants en pratique infirmière.

### *Lieu de travail*

La plupart des infirmiers travaillent soit dans un centre de soins infirmiers (39 %), soit dans un bureau régional, de zone ou de la Direction générale (38 %). Par comparaison, en 2006, c'était 43 % des sondés qui travaillaient dans un poste de soins infirmiers et 23 % qui travaillaient dans un bureau régional, de zone ou de la Direction générale.. Beaucoup moins de sondés travaillent dans un centre de santé sans traitements (9 %) ou avec traitements (8 %). Un peu plus d'un sondé sur dix est inscrit à titre d'infirmier praticien.

### *Recrutement et maintien en poste*

La majorité des sondés ont été attirés par leur emploi tout d'abord en raison de la possibilité de travailler avec des gens d'une autre culture (78 %). Plus de la moitié des sondés ont été attirés par leur emploi en raison de l'autonomie que confère la pratique des soins infirmiers. Bien que 58 % des sondés ont été attirés par leur emploi en raison de leur désir de travailler en région éloignée ou en milieu rural, moins de sondés (42 %) conservent leur poste pour cette raison.

Un tiers des infirmiers ayant participé au sondage prévoient quitter leur employeur actuel au cours des trois prochaines années et un sondé sur cinq est indécis. Un quart de ceux qui prévoient partir comptent le faire au cours de l'année. Bien que 44 % prévoient prendre leur retraite, environ une personne sur cinq partira en raison de son insatisfaction quant à son poste



actuel (21 %) ou pour obtenir un emploi différent (17 %). Plus de la moitié de tous les infirmiers ayant répondu au sondage sont d'avis que le taux de roulement élevé du personnel affecte négativement la qualité de leur travail.

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

Environ six infirmiers sur dix ayant répondu au sondage sont satisfaits de leur capacité à fournir des soins de qualité ou se sentent valorisés au travail. Moins d'infirmiers ayant répondu au sondage sont satisfaits du soutien qu'ils reçoivent au travail. Moins de la moitié sont satisfaits de la rétroaction et du soutien qu'ils reçoivent de la direction des soins infirmiers (46 %) ou de l'entretien physique des installations où ils travaillent (42 %). Un peu plus d'un quart sont satisfaits du nombre de professionnels alliés de la santé ou du personnel de soutien sur leur lieu de travail, dont le personnel technique, ou du nombre d'employés des soins de santé et de soutien en poste pour fournir des soins de qualité. Un nombre beaucoup plus élevé de sondés sont insatisfaits. Dans l'ensemble de ces domaines, les résultats sont moins bons chez les cliniciens, le personnel travaillant dans des postes de soins infirmiers et le personnel de la région de l'Ontario. En ce qui concerne les professionnels paramédicaux ou le personnel de soutien, les personnes travaillant dans les postes de soins infirmiers et dans la région de l'Ontario indiquaient le plus souvent que la source de leur insatisfaction était liée au personnel responsable de la sécurité, à l'entretien des installations ou au personnel responsable de la TI.

La moitié des infirmiers ayant participé au sondage sont d'avis qu'ils ont des occasions de contribuer aux décisions qui touchent leur travail. La satisfaction quant aux possibilités de participer aux décisions stratégiques et pratiques est encore plus faible et il y a autant d'infirmiers insatisfaits (38 %) que satisfaits (38 %). Cette fois encore, les employés travaillant dans les postes de soins infirmiers et dans la région de l'Ontario ont exprimé une moins grande satisfaction à l'égard de ces domaines.

Un infirmier sur trois ayant participé au sondage affirme ressentir régulièrement un haut niveau de stress lié au travail. Les principales sources de stress sont : une importante charge de travail (56 %), un nombre insuffisant d'employés pour réaliser le travail (53 %) et un manque de personnel technique et de soutien (51 %). La majorité des sources de stress rapportées nous vient des membres du personnel qui travaillent dans les postes de soins infirmiers. Six sondés sur dix sont satisfaits de leur conciliation travail-vie personnelle. Les résultats sont tout aussi faibles chez les employés travaillant dans la région de l'Ontario.

Un peu plus de la moitié des infirmiers du sondage sont satisfaits des opportunités de perfectionnement professionnel ou de poursuite de leurs études, bien que 26 % soient insatisfaits. La moitié des infirmiers sont satisfaits du salaire total qu'ils reçoivent pour leur

travail, salaire qui comprend le montant de base ainsi que les allocations, tandis qu'un peu plus de sondés (59 %) sont satisfaits des avantages sociaux dont ils bénéficient, dont la protection en matière de santé et l'assurance des soins dentaires. Sept sondés sur dix ont eu des problèmes liés à leur paie ou d'autres questions de rémunération au cours des trois dernières années. Les personnes travaillant dans les postes de soins infirmiers et, pour certains domaines, dans la région de l'Ontario, ont exprimé une moins grande satisfaction à l'égard de ces domaines.

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

Les sondés sont peu satisfaits de la communication qu'ils reçoivent, incluant le fait d'être informé par le biais du supérieur immédiat (57 %), le bureau régional (46 %) ou le bureau national (30 %). Environ sept sondés sur dix affirment qu'ils communiquent actuellement à l'aide de leur méthode de communication préférée, notamment par courriel professionnel ou personnel.

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

Assez peu d'infirmiers ayant répondu au sondage sont satisfaits de la fiabilité de l'accès à Internet (36 %), du matériel des TI (27 %), de l'équipement médical ou d'établissement de diagnostics (24 %) et de la formation sur l'utilisation des ordinateurs ou des logiciels (20 %). Un peu plus de la moitié des infirmiers sont d'avis que le manque d'accès à des technologies affecte négativement la qualité de leur travail. En plus de cette insatisfaction, 44 % des sondés affirment qu'il est difficile de présenter une demande de soutien au service des TI. En règle générale, les résultats sont considérablement moins bons chez les cliniciens, les personnes travaillant dans les postes de soins infirmiers et les personnes travaillant dans les régions de l'Ontario et du Manitoba. Les résultats étaient moins bons chez les employés travaillant dans les postes de soins infirmiers où le travail est plus susceptible d'être perturbé par l'absence d'accès à la technologie. Le niveau de satisfaction à l'égard de l'équipement de la TI, de l'équipement médical/de diagnostic, de l'accès à l'Internet, de la formation et de l'aide pour résoudre les problèmes de TI était également moins élevé que celui déclaré par d'autres employés.

### ***Sécurité***

Une liste de facteurs a eu un effet néfaste sur le sentiment de sécurité personnelle et de sécurité au travail des infirmiers sondés. Il s'agit principalement de l'environnement de travail physique (47 %), du manque de personnel (46 %), du niveau de qualification ou de compétence de la qualité du personnel (41 %) ainsi que des menaces verbales (30 %) ou physiques (16 %) de la part de patients ou de membres de la famille de ces derniers. La majorité des infirmiers affirment qu'ils connaissent les ressources du Programme de gestion du stress professionnel à

la suite d'un incident critique (GSPIC) (91 %) ou qu'ils ont suivi la formation sur la sensibilisation et la formation en matière de sécurité pour le personnel infirmier (SFSPi) (72 %).

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

Six infirmiers sur dix ayant répondu au sondage ont été informés des appels à l'action de la CVR, bien que seulement 15 % croient avoir remarqué des changements dans leur lieu de travail à la suite des appels à l'action de la CVR.

### ***Échange de savoir traditionnel autochtone en matière de santé***

Près de trois infirmiers sur quatre ayant répondu au sondage ont une excellente compréhension des termes « sensibilisation culturelle », « sécurité culturelle » et « humilité culturelle » en ce qui concerne les Autochtones. Plus d'un quart des sondés ont accès à des interprètes linguistiques en tout temps ou la plupart du temps et 16 % y ont accès à l'occasion, mais l'accès est plus facile dans les postes de soins infirmiers que dans les autres endroits et encore plus facile dans les postes de soins infirmiers que dans les bureaux régionaux, de zones ou de la Direction générale. Un sondé sur cinq est satisfait des possibilités et du soutien reçu pour intégrer la médecine traditionnelle à la pratique de ses soins infirmiers.

Des tableaux de données exhaustifs ont été fournis à l'entrepreneur aux fins d'analyse des données internes, en fonction des indicateurs d'intérêt.

## **D. NOTE AUX LECTEURS**

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

L'étude visait à inclure tous les infirmiers au service de SAC. Par conséquent, comme aucun échantillon aléatoire n'a été sélectionné, aucune marge d'erreur ne devrait être appliquée à l'échantillon final dans la description des résultats. Afin de préserver la confidentialité, aucun résultat n'est présenté dans le rapport pour des groupes de moins de 20 personnes ni aucun résultat individuel lorsqu'il représente moins de 10 infirmiers (c.-à-d. taille des cellules plus petite que dix). 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 substantiellement trop faible pour qu'il soit

pertinent de l'indiquer. Bien que les résultats de toutes les questions, y compris la ventilation des résultats par région, type d'unité de travail et autres segments clés, puissent être trouvés en complément du rapport, l'annexe C présente également les résultats clés lorsqu'il existe des différences statistiquement significatives et substantielles par région, suivant le même flux thématique que celui présenté dans le corps du rapport.

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

Lorsque des résultats applicables sont comparés avec les résultats du sondage réalisé en 2006, deux éléments devraient être notés lors de l'interprétation des résultats actuels par opposition à ceux de 2006 : 1) dans le cas d'un petit nombre d'éléments notés sur une échelle, une échelle de sept points était utilisée en 2006, mais les sondages plus récents ont utilisé une échelle de cinq points aux fins de convivialité et de compatibilité avec les appareils mobiles; 2) en 2006, une partie beaucoup plus grande de l'échantillon a constitué un sondage par téléphone (40 %) comparativement au présent sondage (14 %). Cela pourrait entraîner une différence dans les résultats en raison de la méthode de collecte des réponses. Par exemple, les résultats recueillis par téléphone sont parfois plus positifs en raison de la présence de la personne menant le sondage (intervieweur). Pour ces deux raisons, la comparaison des résultats avec ceux du sondage de 2006 doit être interprétée avec précautions. Une analyse des données sera effectuée au sein de Services aux Autochtones Canada. Cette analyse pourrait produire des informations plus spécifiques qui ne figurent pas dans ce rapport. Pour plus d'informations sur l'analyse approfondie, veuillez contacter [aadnc.infopubs.aandc@canada.ca](mailto:aadnc.infopubs.aandc@canada.ca).

## **E. VALEUR DU CONTRAT**

La valeur du contrat du projet de sondage d'opinion publique est de 53 541,81 dollars (TVH incluse).

Nom du fournisseur : Les Associés de recherche EKOS

No de contrat avec TPSGC : 5A090-193311/001/CY

Date du contrat : 27 novembre 2019

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

## F. CERTIFICATION DE NEUTRALITÉ POLITIQUE

À titre de cadre 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 de communication du gouvernement du Canada et dans la Procédure de planification et d’attribution de marchés de services de recherche sur l’opinion publique. En particulier, les documents remis ne contiennent pas de renseignements sur les intentions de vote électoral, les préférences quant aux partis politiques, les positions des partis ou l’évaluation de la performance d’un parti politique ou de ses dirigeants.

Signé par :



Susan Galley (Vice-présidente)

# RÉSULTATS DÉTAILLÉS

## A. CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Une répartition par région, par groupe d'âge, par sexe et par statut d'Autochtone des 322 infirmiers ayant répondu au sondage est présentée plus bas. Les résultats présentés dans ce tableau et dans le reste du rapport sont pondérés en fonction des régions afin de refléter la répartition des 579 infirmiers de SAC. Les résultats présentés par région dans le tableau plus bas ne sont pas pondérés (c.-à-d. représentation du nombre réel d'infirmiers ayant répondu au sondage).

En comparaison avec les résultats du sondage de 2006, seule la cohorte des personnes de 61 ans et plus semble significativement différente des 4 % en 2006. Le nombre d'hommes ayant participé au sondage de 2006 était également légèrement inférieur (8 %).

**Tableau 1 : Caractéristiques de l'échantillon**

	<b>Total</b>
<i>Région (non pondéré)</i>	<i>n=322</i>
Atlantique	4 %
Québec	5 %
RCN	10 %
Ontario	30 %
Manitoba	19 %
Saskatchewan	15 %
Alberta	17 %
<i>QAGE. À quel groupe d'âge appartenez-vous?</i>	<i>n=322</i>
30 ans ou moins	5 %
31 à 40 ans	18 %
41 à 50 ans	25 %
51 à 60 ans	31 %
61 ans ou plus	17 %
Préfère ne pas préciser	3 %
<i>QGEND. Quel est votre genre?</i>	<i>n=322</i>
Homme	13 %
Femme	84 %

Préfère ne pas préciser	2 %
<i>QABO. Vous identifiez-vous comme une personne autochtone?</i>	<i>n=322</i>
Oui	21 %
Non	74 %
Préfère ne pas préciser	4 %

Comme cela a été décrit précédemment, aucun résultat n'est présenté pour un groupe de moins de 20 infirmiers. Pour cette raison, les différences par région sont combinées pour les régions de l'Atlantique et du Québec puisque moins de 20 infirmiers ont répondu au sondage pour chacune de ces deux régions. Les résultats sont également examinés par groupe d'âge, soit les infirmiers qui ont 40 ans ou moins par opposition à ceux qui sont plus âgés. Dans l'ensemble, les différences sont présentées en fonction du domaine de responsabilité, du lieu de travail, de la scolarité et de la situation d'emploi. Ces éléments sont tout d'abord décrits dans les sections suivantes du rapport.

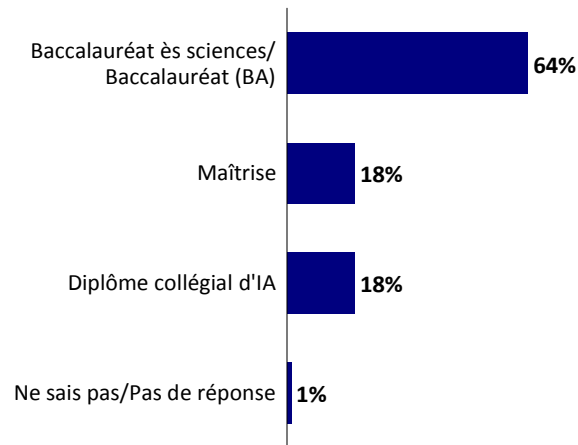
## **B. SCOLARITÉ**

### ***Niveau de scolarité actuel en soins infirmiers***

Le plus haut niveau de scolarité complété en soins infirmiers de la majorité des 322 infirmiers qui ont répondu au sondage est un baccalauréat. Deux tiers (64 %) ont un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat (BA) en soins infirmiers. Près d'un sondé sur cinq a un niveau de scolarité actuel en soins infirmiers qui correspond à une maîtrise en soins infirmiers ou à une maîtrise en sciences infirmières (18 %) ou un diplôme collégial d'IA (18 %).

Le niveau de scolarité était très différent en 2006, alors que 41 % détenaient un diplôme d'IA et 52 % avaient un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat (BA) en soins infirmiers.

## Graphique 1 : Niveau de scolarité actuel en soins infirmiers



**Q31** : Quel est votre niveau de scolarité le plus élevé en soins infirmiers?

**Base** : n=322

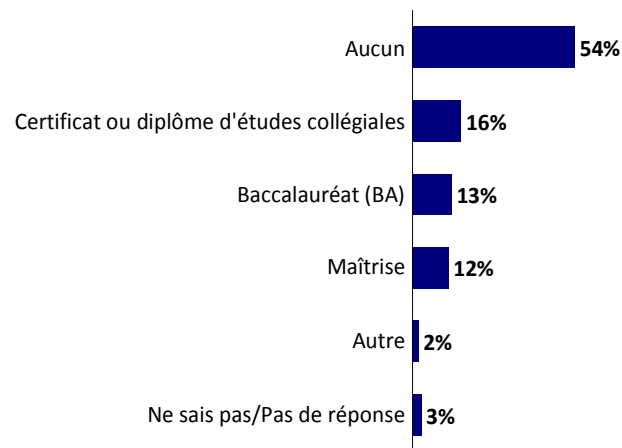
- Les infirmiers de la région du Manitoba qui ont répondu au sondage étaient plus nombreux à avoir un baccalauréat (BA) en soins infirmiers (40 %), comparativement aux sondés des autres régions.
- Les personnes ayant 40 ans ou moins sont plus nombreuses à détenir un baccalauréat en sciences infirmières (61 %) tandis que celles qui ont 51 ans et plus sont plus nombreuses à avoir un diplôme collégial d'IA (35 %).



### ***Niveau de scolarité actuel dans une autre discipline que les soins infirmiers***

Plus de la moitié (54 %) des infirmiers ayant répondu au sondage ne détiennent pas de diplôme dans une autre discipline que les soins infirmiers. Plus d'un sondé sur dix détient soit un certificat ou un diplôme collégial (16 %), soit un baccalauréat (BA) ou un baccalauréat en sciences (13 %), une maîtrise ou un doctorat (12 %) dans une autre discipline que les soins infirmiers. En 2006, 73 % des infirmiers qui ont participé au sondage ont répondu ne pas avoir complété d'études postsecondaires dans une autre discipline que les soins infirmiers.

**Graphique 2 : Niveau de scolarité actuel dans une autre discipline que les soins infirmiers**



**Q32** : Quel est votre niveau de scolarité le plus élevé en soins infirmiers dans une autre discipline que les soins infirmiers?

**Base** : n=322

- Les infirmiers autochtones ayant répondu au sondage sont plus nombreux, comparativement aux autres infirmiers de l'échantillon, à détenir un certificat ou un diplôme collégial dans une autre discipline que les soins infirmiers (27 %).

## C. EMPLOI

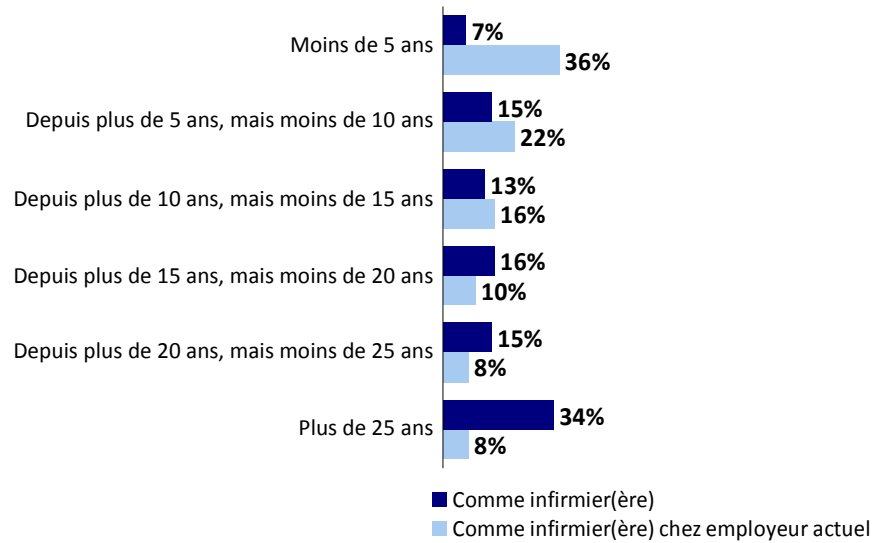
### *Antécédents professionnels*

En matière d'antécédents professionnels généraux en soins infirmiers, 34 % des infirmiers ayant répondu au sondage travaillent comme infirmiers depuis 25 ans ou plus, 31 % depuis 15 à 25 ans, et 28 % depuis 5 à 15 ans. Seulement 7 % des sondés travaillent comme infirmiers depuis moins de cinq ans.

En ce qui concerne plus particulièrement l'emploi à SAC, 36 % des sondés y travaillent depuis moins de cinq ans, 38 % depuis 5 à 15 ans, 18 % depuis 15 à 25 ans et 8 % depuis 25 ans ou plus.

Les antécédents professionnels présentés dans le sondage des infirmiers en 2006 étaient très semblables : 10 % des sondés travaillaient comme infirmiers depuis moins de cinq ans, 14 % depuis plus 5 à 10 ans, 12 % depuis plus 10 à 15 ans et 64 % depuis 15 ans ou plus. La même étude a révélé que 40 % des sondés travaillaient pour la Direction générale de la santé des Premières Nations et des Inuits (DGSPNI) depuis moins de cinq ans, 22 % depuis 5-10 ans, 12 % depuis 10 à 15 ans et 20 % depuis 15 ans ou plus.

### Graphique 3 : Antécédents professionnels



**Q1** : Depuis combien d'années travaillez-vous comme infirmière ou infirmier?

**Q1a** : Depuis combien d'années travaillez-vous pour votre employeur actuel à titre d'infirmier?

**Base** : n=322

- Les sondés qui ont un diplôme collégial d'IA sont plus nombreux à avoir travaillé comme infirmiers depuis 25 ans ou plus (61 %). Par conséquent, ils ont presque exclusivement 51 ans ou plus.
- Dans l'ensemble, une grande partie des infirmiers qui ont 40 ans ou moins travaillent à SAC depuis moins de cinq ans (70 %).

Un peu moins de deux infirmiers sur trois (61 %) ayant répondu au sondage travaillent à temps plein, soit plus de 30 heures par semaine. Trois sondés sur dix (30 %) travaillent à temps partiel, alors qu'un sondé sur dix occupe soit un poste occasionnel (4 %), soit un poste selon un autre régime d'emploi (5 %). Neuf personnes sondées sur dix (89 %) occupent un poste permanent.

En 2006, un nombre semblable (65 %) d'infirmiers ont répondu qu'ils occupaient un poste à temps plein, mais 21 % travaillaient à temps partiel et 14 % occupaient un poste occasionnel. Les infirmiers sondés en 2006 qui occupaient un poste permanent représentaient 86 %, ce qui constitue un pourcentage semblable au résultat actuel.

**Tableau 2 : Situation d'emploi**

	<b>Total</b>
<i>Q2. Laquelle des catégories suivantes décrit le mieux votre situation d'emploi avec votre employeur actuel?</i>	322
Temps plein : travaille régulièrement 30 heures ou plus par semaine	61 %
Temps partiel : travaille régulièrement moins de 30 heures par semaine	30 %
Poste occasionnel (moins de 120 heures par année)	4 %
Autre	5 %
<i>Q3. Le poste que vous occupez est-il considéré comme doté pour une période déterminée ou indéterminée?</i>	322
Indéterminée	89 %
Déterminée	7 %
Autre	2 %
Je ne sais pas/Pas de réponse	2 %

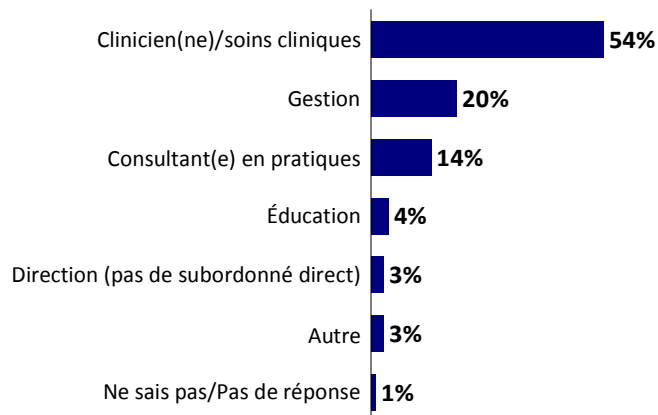
- L'incidence de l'emploi à temps plein est supérieure parmi les infirmiers sondés de la Saskatchewan, de la région Québec-Atlantique et de la RCN (de 87 % à 100 %), mais inférieure parmi ceux du Manitoba et de l'Ontario (de 45 % à 50 %).

## Domaine de responsabilité

Plus de la moitié (54 %) des infirmiers ayant répondu au sondage travaillent comme cliniciens ou en soins cliniques. Un sondé sur cinq (20 %) travaille en gestion et 14 % sont des consultants en pratique infirmière.

En comparaison, 63 % des infirmiers en 2006 travaillaient en pratique clinique et 10 % en éducation, mais 20 % travaillaient en gestion comme le démontrent également les résultats actuels. Un pourcentage de 4 % des sondés travaillaient en communication ou dans la promotion de la santé publique.

### Graphique 4 : Domaine de responsabilité



**Q4** : Parmi les domaines suivants, lequel décrit le mieux votre principal champ de responsabilité?

**Base** : n=322

- Les infirmiers sondés de la région de l'Ontario (72 %) sont plus nombreux à travailler en soins cliniques, comparativement aux sondés des autres régions.
- Les infirmiers plus jeunes (40 ans ou moins) sont plus nombreux (67 %) à travailler en soins cliniques, comparativement aux cohortes plus âgées.
- Ceux qui travaillent en soins cliniques ou dans un centre de santé avec traitements sont plus nombreux à travailler comme infirmiers depuis 10 ans ou moins, comparativement aux infirmiers d'autres milieux. Ils sont également plus nombreux, comparativement aux autres infirmiers, à avoir un diplôme collégial d'IA ou un baccalauréat dans une autre discipline que les soins infirmiers.

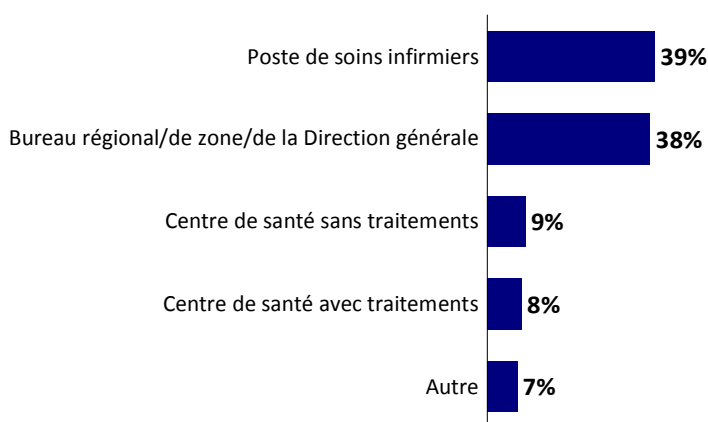
- Ceux qui occupent un poste de gestion ou de leadership ou qui travaillent dans un bureau régional, de zone ou de la Direction générale sont plus nombreux à détenir une maîtrise ou un doctorat en soins infirmiers.

### *Lieu de travail*

Près de deux infirmiers sur cinq ayant répondu au sondage travaillent soit dans un poste de soins infirmiers (39 %), soit dans un bureau régional, de zone ou de la Direction générale (38 %). Les autres infirmiers travaillent dans un centre de santé sans traitements (9 %) ou avec traitements (8 %).

En 2006, un nombre semblable (43 %) avait indiqué travailler dans un poste de soins infirmiers, mais seulement 23 % des sondés travaillaient dans un bureau régional, de zone ou de la Direction générale. Beaucoup plus de sondés (24 %), par rapport au présent sondage, travaillaient dans un centre de santé sans traitements et 7 % travaillaient dans un centre de santé avec traitements.

**Graphique 5 : Lieu de travail**



**Q5** : Parmi les types d'établissement suivants, lequel décrit le mieux votre principal lieu de travail?

**Base** : n=322

- Les infirmiers sondés qui travaillent dans un poste de soins infirmiers sont significativement plus nombreux, comparativement aux autres infirmiers, à travailler à temps partiel ou à occuper un poste occasionnel (79 %).

- Ceux qui travaillent en gestion (76 %) ou comme consultants en pratique infirmière (93 %) dans un bureau régional, de zone ou de la Direction générale travaillent presque exclusivement à temps plein.
- Ceux qui travaillent dans un bureau régional, de zone ou de la Direction générale sont plus nombreux à avoir une maîtrise ou un doctorat en soins infirmiers (53 %). Ils sont également plus nombreux à détenir une maîtrise ou un doctorat dans une autre discipline que les soins infirmiers et à travailler dans la RCN (72 %) ou dans la région Québec-Atlantique (80 %).

### ***Incidence des infirmiers praticiens***

Seulement 12 % des sondés sont inscrits comme infirmiers praticiens, bien qu'il s'agisse d'une augmentation depuis 2006, où 6 % des sondés avaient indiqué être inscrits comme infirmiers praticiens.

- Les infirmiers praticiens ayant répondu au sondage sont plus nombreux à détenir une maîtrise ou un niveau supérieur de scolarité en soins infirmiers (41 %), comparativement aux autres infirmiers de l'échantillon.

## **D. RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSTE**

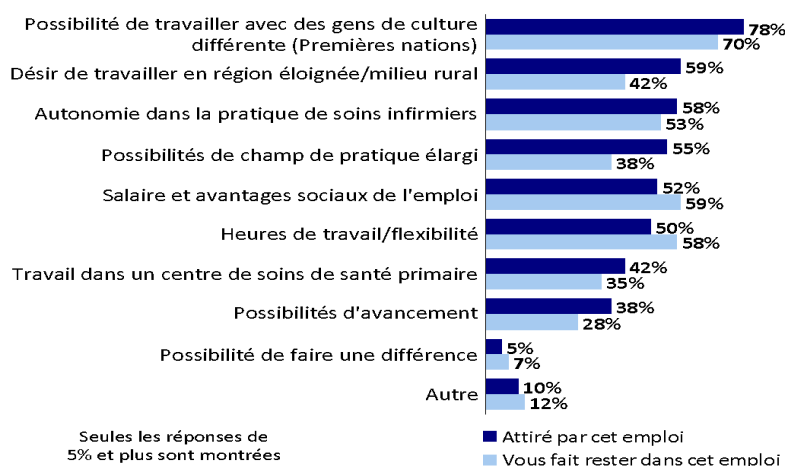
### ***Facteurs de motivation pour accepter et demeurer en poste***

La plupart des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage (78 %) ont d'abord été attirés par leur emploi en raison de la possibilité de travailler avec des gens de culture différente, et 70 % d'entre eux continuent d'occuper leur poste pour cette raison. Plus de la moitié des participants (58 %) ont indiqué l'autonomie dans la pratique des soins infirmiers comme facteur de motivation pour accepter un poste et pour le garder (53 %). Alors que 59 % ont été attirés par leur poste en raison de leur désir de travailler en région éloignée ou en milieu rural, un peu moins de 42 % ont nommé ce facteur pour garder un emploi. Un peu plus de la moitié (52 %) ont été attirés par un poste et ont décidé de le garder (59 %) en raison de la flexibilité ou des heures de travail en général, ou pour le salaire et les avantages sociaux liés à l'emploi (50 % ont accepté un poste et 58 % l'ont gardé pour cette raison).

Une division plus importante est visible pour le facteur concernant les possibilités de champ de pratique élargi (55 % ont d'abord été attirés par cet élément, mais seulement 38 % ont gardé leur poste pour cette raison), probablement en raison de la progression du cycle de vie de leur emploi. Quatre personnes sur dix (42 %) ont été attirées par le fait de travailler dans un centre de soins de santé primaire, et 35 % ont gardé leur poste pour ce facteur. Un nombre moins important d'entre eux ont affirmé que les possibilités d'avancement représentaient le principal facteur de motivation (38 % pour accepter un poste et 28 % pour le garder).

Les résultats étaient essentiellement semblables en 2006, alors que les principaux facteurs de motivation comprenaient les possibilités de champ de pratique élargi (57 % ont été attirés par ce facteur-46 % ont gardé leur poste pour cet élément), le salaire ou les avantages sociaux liés au poste (55 %-51 %) et l'autonomie dans la pratique des soins infirmiers (52 %-46 %). Seul le facteur concernant le travail avec des gens de culture différente a considérablement augmenté depuis 2006, alors que 54 % des personnes interrogées ont accepté un poste et 49 % ont gardé leur poste pour cette raison).

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



**Q1a5 :** Quels sont les aspects de votre emploi actuel qui vous ont attiré(e) en premier?

**Q1a6 :** Quels aspects de votre emploi font en sorte que vous occupiez toujours ce poste?

**Base :** n=322

- Les membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage et qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques, ou dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé avec traitement, ainsi que ceux qui occupent un poste à temps partiel sont plus susceptibles que les autres participants d'avoir été attirés ou d'avoir gardé leur poste en raison de l'autonomie dans la pratique de soins infirmiers (66 %-71 %), du désir de travailler en région éloignée ou en milieu rural (70 %-75 %), des possibilités du champ de pratique élargi (65 %-74 %), ou du fait de travailler dans un centre de soins primaire (47 %-57 %).
- Les personnes occupant un poste en gestion ou en direction, ou un poste de conseiller ou d'éducateur, celles travaillant dans un bureau régional, local ou de secteur, ou celles occupant un poste à temps plein ont plus tendance à avoir d'abord été attirées par le



facteur de possibilités d'avancement et à avoir gardé leur poste pour cette raison (46 %-60 %).

Un tiers des infirmiers qui ont répondu au sondage (36 %) prévoient de quitter leur emploi actuel dans les trois prochaines années, et une personne sur cinq (18 %) est incertaine. Parmi ceux qui prévoient partir, un quart des participants (23 %) s'attendent à le faire d'ici un an, 38 % le prévoient d'ici une à deux années, et 19 % affirment prévoir quitter leur emploi d'ici trois ans. Toutefois, une personne sur cinq (20 %) est incertaine quant au moment où elle quittera son emploi. Bien que 44 % envisagent de prendre leur retraite, environ un sur cinq quitte son emploi en raison d'une insatisfaction face à son poste actuel (21 %) ou pour un autre emploi (17 %).

Comme démontré par les résultats du sondage actuel, en 2006, 34 % des employés ont indiqué qu'ils prévoyaient quitter la DGSPNI dans un délai de trois ans pour une raison autre que la retraite, notamment pour des raisons familiales ou personnelles (16 %), une absence de possibilités d'avancement (14 %), ou une surcharge de travail ou le stress (12 %).

Le SAFF 2019 a révélé que 27 % des personnes interrogées ont l'intention de quitter leur poste actuel dans les deux prochaines années. Les raisons qui justifient leur intention comprennent la recherche d'un autre poste au sein du même ministère ou de l'organisme (33 %), la recherche d'un autre poste dans un autre ministère ou organisme (29 %), la fin d'un emploi de durée déterminée, occasionnel ou étudiant (12 %), ou la recherche d'un poste hors de la fonction publique fédérale (6 %).

**Tableau 3 : Changement d'horizon**

-	Total
<i>Q7. Prévoyez-vous de quitter votre emploi actuel au cours des trois prochaines années, que ce soit pour la retraite ou pour toute autre raison?</i>	322
Oui	36 %
Non	46 %
Je ne sais pas/Pas de réponse	18 %
<i>Q7b. Dans combien de temps prévoyez-vous partir?</i>	109
Moins d'un an	23 %
1 an	13 %
2 ans	25 %
3 ans	19 %

Je ne sais pas/Pas de réponse	20 %
<i>Q7c. Quelle est la principale raison pour laquelle vous avez l'intention de quitter votre poste?</i>	109
Retraite	44 %
Insatisfait avec l'emploi actuel	21 %
Emploi différent	17 %
Autre	16 %
Je ne sais pas/Pas de réponse	1 %

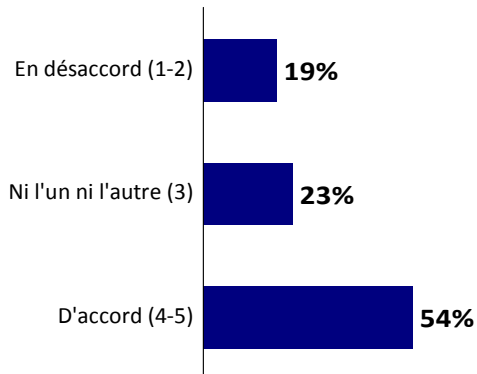
- Les membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage et qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé avec traitement, ainsi que ceux qui occupent un poste à temps partiel sont plus susceptibles d'affirmer prévoir quitter leur poste dans les trois prochaines années (44 %-51 %).
- L'intention de partir est également plus présente parmi ceux travaillant dans la région de l'Ontario (47 %).

### ***Répercussions du taux de roulement du personnel***

Plus de la moitié des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage (54 %) estiment que la qualité de leur travail est affectée par le fort roulement de personnel. Une personne sur cinq (19 %) n'est pas d'accord et 23 % des employés ont donné une réponse plus neutre.

Le SAFF 2019 (en utilisant une échelle légèrement différente) a noté que 30 % des employés s'entendent pour dire que la qualité de leur travail est toujours ou souvent affectée par le fort roulement de personnel, et 26 % ont déclaré que la qualité était parfois altérée, ce qui suggère un degré plus élevé de répercussions du taux de roulement du personnel parmi le personnel infirmier de SAC.

## Graphique 7 : Répercussions du taux de roulement du personnel



**QJS17** : Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : J'estime que la qualité de mon travail est minée parce que le taux de roulement du personnel est élevé.

**Base** : n=322

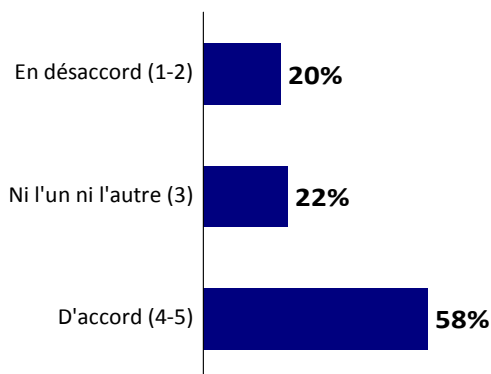
- Les membres du personnel infirmier qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé avec traitement, ainsi que ceux qui occupent un poste à temps partiel sont plus susceptibles de voir la qualité de leur travail altérée en raison d'une forte rotation de personnel (61 % à 67 % sont en accord).

## E. SATISFACTION AU TRAVAIL

### *Valorisation au travail*

Moins de six personnes sur dix (58 %) parmi les participants au sondage se sentent valorisées au travail. Les quatre autres sur dix ont donné une note neutre (22 %) ou n'étaient pas d'accord (20 %). En comparaison, le SAFF 2019 a révélé que 68 % des employés ont déclaré se sentir valorisés au travail.

**Graphique 8 : Valorisation au travail**



**QJ518** : Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : Dans l'ensemble, je me sens valorisé(e) au travail.

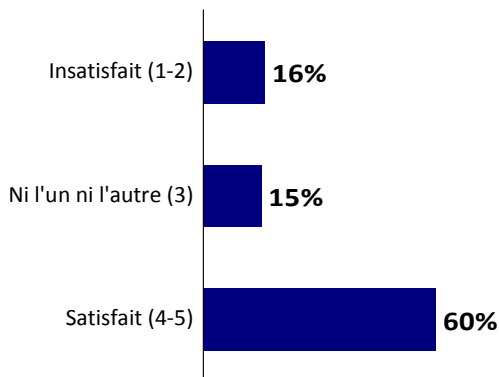
**Base** : n=322

- Les membres du personnel infirmier qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé avec traitement, ainsi que ceux qui occupent un poste à temps partiel ou occasionnel sont moins susceptibles (de 46 % à 52 %) de se sentir valorisés au travail.
- Ceux qui travaillent dans la RCN ou dans la région de la Saskatchewan ont plus tendance que les autres à se sentir valorisés au travail (de 75 % à 77 %), alors que le personnel infirmier de la région de l'Ontario est le moins susceptible d'être d'accord. En fait, les employés de l'Ontario qui affirment ne pas se sentir valorisés au travail (32 %) sont aussi nombreux que ceux qui déclarent le contraire (39 %).

### *Satisfaction à l'égard de la qualité des soins*

Six infirmiers interrogés sur dix (60 %) ont déclaré être satisfaits de leur capacité à fournir des soins de qualité. Près de quatre sur dix sont neutres (15 %) ou sont insatisfaits (16 %). Les résultats sont semblables à ceux de 2006, alors que 69 % des répondants étaient satisfaits de leur capacité à offrir des soins de qualité, bien que 23 % étaient insatisfaits.

**Graphique 9 : Satisfaction à l'égard de la qualité des soins**



**QJS4** : Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) de> chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel :  
Votre capacité à fournir des soins de qualité.

**Base** : n=322

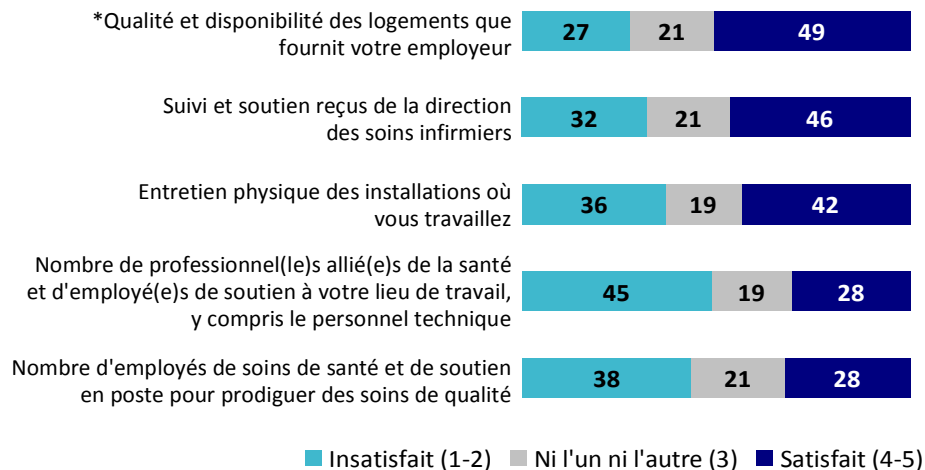
- Le degré d'insatisfaction à l'égard de la capacité à offrir des soins de qualité est plus élevé parmi les employés travaillant dans le domaine des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé avec traitement, ainsi que ceux qui occupent un poste à temps partiel ou occasionnel (de 22 % à 24 %), comparativement aux autres personnes interrogées.
- Au niveau régional, l'insatisfaction est également plus élevée en Ontario (26 %).

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

Moins de la moitié des répondants ont indiqué être satisfaits de la rétroaction et du soutien qu'ils reçoivent de la direction des soins infirmiers (46 %) ou de l'entretien physique des lieux de travail (42 %). Seulement un quart des personnes ont déclaré être satisfaites avec le nombre de professionnels alliés de la santé ou du personnel de soutien sur les lieux de travail. C'est également le cas pour le personnel de soutien technique (28 %) ou les employés de soins de santé et de soutien en poste pour fournir des soins de qualité (28 %), dont le degré d'insatisfaction est nettement plus important (45 % et 38 %, respectivement). Parmi les membres du personnel qui travaillent dans un poste de soins infirmiers, la moitié (49 %) dit être satisfaite de la qualité et de la disponibilité des logements fournis par l'employeur.

La satisfaction à l'égard de l'aménagement physique est semblable aux opinions exprimées en 2006, alors que 46 % avaient indiqué être satisfaits.

### Graphique 10 : Satisfaction à l'égard de l'aide à l'emploi



**QJ5,7,8,12,13** : Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.

**Base** : n=322 – \*n=109

- Conformément à d'autres résultats, le degré d'insatisfaction est généralement plus élevé parmi les membres du personnel infirmier travaillant dans le domaine des soins cliniques, ou dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé avec traitement, ceux occupant un poste à temps partiel ou occasionnel, ou ceux travaillant dans la région de l'Ontario.

Des 38 % qui sont insatisfaits des employés de soins de santé et de soutien en poste, trois sur quatre sont également insatisfaits du nombre de personnels infirmiers autorisés (76 %). Un peu moins de la moitié des participants interrogés ont déclaré être insatisfaits du nombre de médecins (45 %) ou d’infirmiers praticiens (44 %). Environ un sur quatre est insatisfait du nombre d’infirmiers praticiens autorisés (27 %) ou du nombre d’infirmiers en psychiatrie autorisés (26 %), tandis qu’un sur cinq est satisfait du nombre de pharmaciens (21 %) ou de techniciens en soins médicaux d’urgence (19 %).

**Tableau 4 : Préoccupations concernant le personnel de la santé**

-	Total
<i>QJS7b. Lesquels des postes suivants du personnel de soins de santé et de soutien contribuent le plus à votre insatisfaction?</i>	114
Infirmiers autorisés/Infirmières autorisées (IA)	76 %
Médecins	45 %
Infirmiers praticiens/Infirmières praticiennes (IP)	44 %
Infirmiers auxiliaires autorisés/Infirmières auxiliaires autorisées (inf. aux. aut.)	27 %
Infirmiers psychiatriques autorisés/Infirmières psychiatriques autorisées	26 %
Pharmacien(ne)s	21 %
Techniciens en soins médicaux d’urgence/Techniciennes en soins médicaux d’urgence (EMT)	19 %
Soins de santé communautaires	12 %
Autres assistants de soins de santé	7 %
Autres membres du personnel	28 %
Je préfère ne pas répondre	2 %

Parmi le pourcentage des employés qui sont insatisfaits (45 %) du nombre de professionnels alliés de la santé et du personnel de soutien, sept sur dix ne sont pas satisfaits du nombre de personnel des TI (72 %). Près de la moitié des membres du personnel ont exprimé des inquiétudes quant au nombre de personnels d'entretien des installations (48 %), de personnels de sécurité (44 %) ou d'entretien des équipements techniques (42 %). Un quart n'est pas satisfait du nombre de techniciens sanitaires ou biomédicaux (26 %), alors que les employés insatisfaits du nombre de personnels administratif ou de bureau sont moins nombreux (18 %).

**Tableau 5 : Préoccupations concernant les professionnels alliés de la santé et le personnel de soutien**

-	Total
<i>QJS8b. Lesquels des postes suivants de professionnel(le)s allié(e)s de la santé et d'employé(e)s de soutien contribuent le plus à votre insatisfaction?</i>	140
Personnel des TI	72 %
Personnel d'entretien des installations	48 %
Personnel de sécurité	44 %
Personnel d'entretien des installations	42 %
Technicien(ne)s sanitaires ou biomédicaux/biomédicales	26 %
Personnel administratif ou de bureau	18 %
Personnel peu ou pas formé, peu fiable, performance insuffisante	9 %
Autres membres du personnel	11 %
Je préfère ne pas répondre	2 %

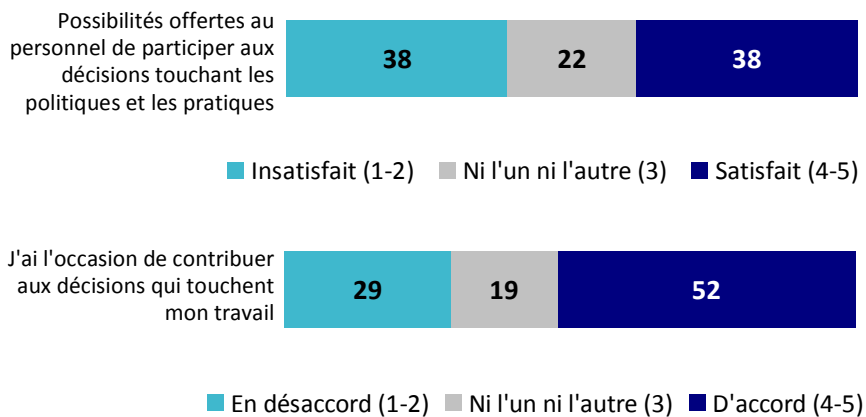


## Satisfaction à l'égard du niveau d'influence

Plus de la moitié (52 %) du personnel infirmier s'entend pour affirmer que des possibilités de participer aux décisions touchant leur travail leur sont offertes malgré le fait que trois personnes sur dix (29 %) sont en désaccord. Le SAFF 2019 quant à lui avait révélé que 67 % du personnel estimaient avoir des possibilités de participer aux prises de décisions, et 18 % n'étaient pas d'accord.

Le degré de satisfaction à l'égard des possibilités offertes de participer aux décisions touchant les politiques et les pratiques est encore moins élevé : le nombre d'employés indiquant être insatisfaits est identique au nombre d'employés qui déclarent être satisfaits (38 % pour chacun). Par contre, un nombre encore plus bas du personnel infirmier se disait satisfait en 2006, alors que 24 % des participants étaient satisfaits, contre 51 % qui étaient insatisfaits.

### Graphique 11 : Satisfaction à l'égard du niveau d'influence



**QJS9 :** Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.

**QJS19 :** Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant.

**Base :** n=322

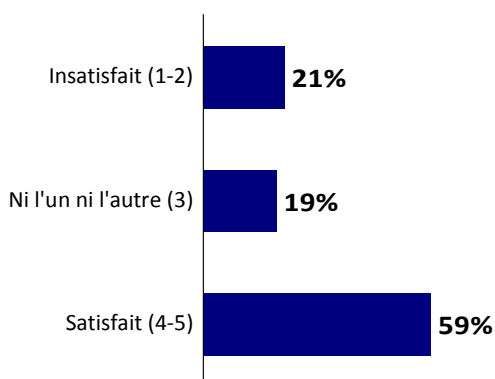
- Les membres du personnel infirmier travaillant dans le domaine des soins cliniques (49 % étaient insatisfaits des possibilités de participer aux décisions touchant les politiques, 39 % étaient insatisfaits des possibilités de participer aux décisions touchant leur travail), dans un poste de soins infirmiers ou dans un centre de soins de santé avec traitement (54 % et 41 %, respectivement), ceux occupant un poste à temps partiel ou occasionnel (57 % et 44 %) et ceux travaillant dans la région de l'Ontario (51 % et 38 %) sont plus susceptibles d'être

insatisfaits. C'est également le cas des employés titulaires d'une maîtrise en soins infirmiers ou d'un diplôme d'études supérieures (53 % et 37 %).

### **Satisfaction à l'égard de la conciliation travail-famille**

Six employés sur dix (59 %) ont déclaré être satisfaits de la conciliation travail-famille, alors qu'un sur cinq a donné une réponse neutre (19 %) ou est insatisfait (21 %). En comparaison, 46 % des répondants en 2006 étaient satisfaits de la conciliation travail-famille et 38 % étaient insatisfaits.

**Graphique 12 : Satisfaction à l'égard de la conciliation travail-famille**



**QJS1** : Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel :  
Équilibre entre votre vie familiale et professionnelle.

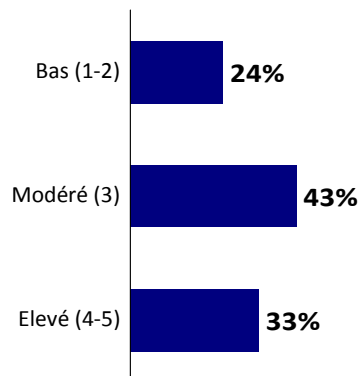
**Base** : n=322

- Les membres du personnel infirmier travaillant actuellement dans le domaine des soins cliniques (23 % sont insatisfaits), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé avec traitement (30 %), ceux occupant un poste à temps partiel ou occasionnel (25 %) et ceux travaillant dans la région de l'Ontario (36 %) sont moins susceptibles d'être satisfaits que les autres personnes interrogées. De plus, le personnel plus jeune (âgé de 40 ans et moins) (31 %) a plus tendance à être insatisfait que le personnel plus âgé.

### *Degré de stress lié au travail*

Un tiers (33 %) des participants ont indiqué ressentir régulièrement un niveau de stress élevé lié au travail. Plus de deux sur cinq (43 %) ont déclaré souffrir d'un stress modéré, alors qu'un sur quatre (24 %) a affirmé que le niveau de stress ressenti était bas. En comparaison, le SAFF 2019 a révélé que 16 % des employés mentionnaient ressentir un niveau de stress élevé ou très élevé, contre 51 % qui ont indiqué un niveau de stress bas ou très bas.

**Graphique 13 : Niveau de stress lié au travail**



**QST2** : Tout bien considéré, comment évalueriez-vous votre niveau de stress courant au travail?

**Base** : n=322

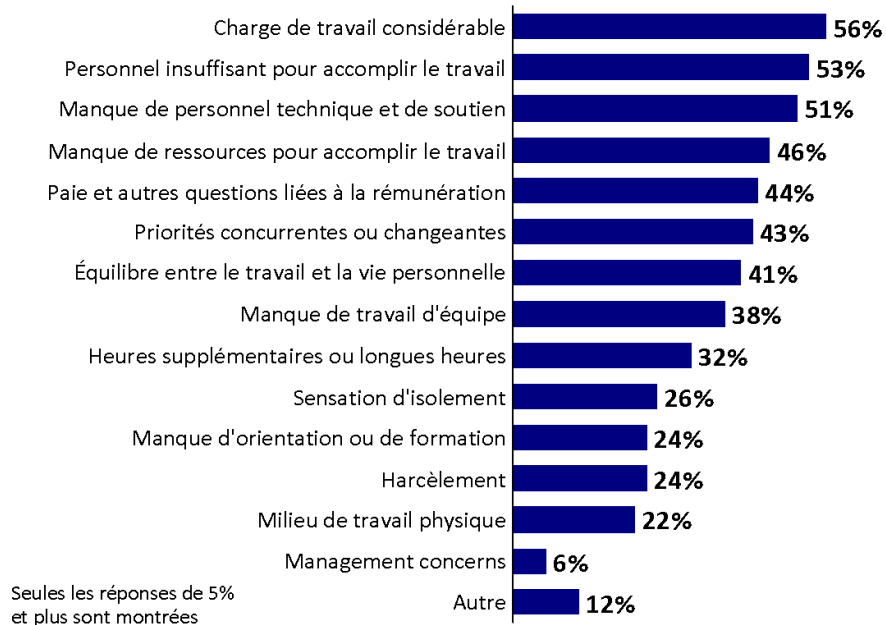
- Les membres du personnel infirmier travaillant dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé avec traitement (42 %) ont indiqué souffrir d'un stress élevé, ceux occupant un poste à temps partiel ou occasionnel (41 %) et ceux travaillant dans la région de l'Ontario (41 %) sont plus susceptibles que les autres personnes interrogées de ressentir un niveau élevé de stress. De plus, les employés titulaires d'une maîtrise en soins infirmiers ou d'un diplôme d'études supérieures (47 %) ont davantage tendance à affirmer ressentir régulièrement un niveau de stress élevé que le personnel moins instruit.

## *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 comprennent une charge de travail considérable (56 %), un personnel insuffisant pour accomplir le travail (53 %) et un manque de personnel technique et de soutien (51 %). Un peu plus de quatre employés sur dix ont pointé vers un manque de ressources pour accomplir le travail (46 %), des problèmes de paie et autres questions liées à la rémunération (44 %), des priorités concurrentes ou changeantes (43 %), ou un équilibre difficile entre le travail et la vie personnelle (41 %). Une proportion légèrement inférieure a plutôt indiqué un manque de travail d'équipe (38 %) ou des heures supplémentaires ou des longues heures de travail (32 %) comme sources de leur stress. Environ un sur quatre a déclaré avoir souffert de stress au travail sur une base régulière en raison d'une sensation d'isolement (26 %), d'un manque d'orientation ou de formation (24 %), de harcèlement (24 %) ou du milieu de travail physique (22 %).

Le SAFF 2019 a également évalué la mesure dans laquelle ces sources de stress affectent les employés. Parmi les facteurs comparables, les employés ayant participé au SAFF ont déclaré ressentir un niveau de stress beaucoup plus bas (dans une large ou très large mesure), notamment en ce qui concerne l'insuffisance de personnel pour accomplir le travail (29 %), la paie et autres questions liées à la rémunération (27 %), la charge de travail considérable (24 %), les priorités concurrentes ou changeantes (19 %), l'équilibre difficile entre le travail et la vie personnelle (17 %), les heures supplémentaires ou longues heures de travail (9 %), le milieu de travail physique (9 %), et le harcèlement ou la discrimination (8 %).

## Graphique 14 : Sources de stress



**QST1** : S'il y a lieu, quels facteurs parmi les suivants, vous causent régulièrement du stress au travail?

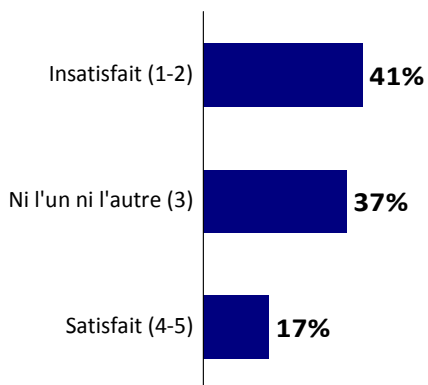
**Base** : n=322

- Les membres du personnel infirmier travaillant 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 occasionnel sont plus susceptibles de citer la plupart de ces facteurs comme étant une source de stress. Les employés travaillant dans le domaine des soins cliniques ont plus tendance que les autres à pointer le manque de ressources pour accomplir le travail (59 %), une charge de travail considérable ou des longues heures de travail (38 %), une sensation d'isolement (31 %) ou le harcèlement (30 %).
- Le personnel âgé de 40 ans ou moins est plus susceptible que les personnes plus âgées qui ont été interrogées d'indiquer que leur stress est causé par une charge de travail considérable (67 %), un équilibre difficile entre le travail-famille (60 %), un manque d'orientation et de formation (39 %), un sentiment d'isolation (40 %) et un manque de ressources pour accomplir le travail (58 %).

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

Un pourcentage très faible du personnel infirmier qui a participé au sondage (17 %) a affirmé être satisfait de la qualité et de la disponibilité des ressources pour diminuer le stress sur le lieu de travail. Plus du double des employés (41 %) se disent insatisfaits, et plus d'un sur trois a donné une réponse neutre (37 %). Parmi les 33 % qui ont indiqué ressentir un niveau élevé de stress, peu sont satisfaits des ressources disponibles pour lutter contre celui-ci. Seulement 16 % sont satisfaits des 43 % qui ont déclaré ressentir un niveau de stress modéré. Même parmi les 24 % qui ont indiqué ressentir un faible niveau de stress, seulement 39 % sont satisfaits.

**Graphique 15 : Satisfaction à l'égard des efforts de lutte contre le stress**



**QST3** : À quel point êtes-vous satisfait(e) de la qualité et de la disponibilité des ressources pour diminuer le stress à votre lieu de travail?

**Base** : n=322

- Plus de la moitié des membres du personnel infirmier travaillant actuellement dans le domaine des soins cliniques (52 %) sont insatisfaits, dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé avec traitement (56 %), de ceux occupant un poste à temps partiel ou occasionnel (54 %), de ceux travaillant dans la région de l'Ontario (59 %), de ceux âgés de 40 ans et moins (55 %), ou de ceux titulaires d'une maîtrise en soins infirmiers ou d'un diplôme d'études supérieures (53 %) sont insatisfaits.

### Suggestions pour les efforts de lutte contre le stress

Les participants au sondage mentionnent le plus souvent qu'une communication améliorée (58 %) aide à réduire le stress. Près de la moitié suggère plus de soutien de la direction (52 %), plus de personnel de soutien (50 %) ou plus de possibilités de perfectionnement professionnel (50 %) pour aider à diminuer le stress. Un nombre légèrement inférieur indique que plus de vacances payées (44 %) ou plus de personnel clinique (44 %) réduirait le stress. Plus d'équipement (41 %) et plus d'orientation ou de formation (38 %) font également partie des suggestions. Près du tiers suggère un milieu de travail plus sécuritaire (32 %). D'autres suggestions décrites dans les commentaires pour aider à réduire le stress se rapportent à un accès à des ressources culturellement approprié en lien avec la santé et le mieux-être au travail, et à plus de mesures disciplinaires prises par la direction en cas de problèmes émanant du personnel.

**Graphique 16 : Suggestions pour les efforts de lutte contre le stress**



**QST4** : Lequel des éléments suivants vous serait utile pour aider à réduire le stress?

**Base** : n=322

- Les membres du personnel infirmier travaillant 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 occasionnel sont plus susceptibles que les autres participants de soutenir la plupart des suggestions énumérées pour réduire le stress. Les employés dans le domaine des soins cliniques ont plus tendance que les autres à suggérer plus de personnel clinique (53 %), plus d'équipement (52 %), un milieu de travail plus sécuritaire (42 %), plus de vacances payées (50 %) et plus de possibilités de perfectionnement professionnel (55 %).
- Les participants au sondage de la région de l'Ontario et du Manitoba ont plus tendance que les autres à appuyer la majorité des facteurs énumérés.
- Les hommes sont plus susceptibles que les femmes à suggérer plus de personnel de soutien (74 %), plus d'équipement (56 %), une communication améliorée (74 %) et plus de possibilités de perfectionnement professionnel (68 %).
- Le personnel âgé de 40 ans et moins a davantage tendance que les employés plus âgés à mentionner plus de personnel de soutien (62 %), plus de personnel clinique (60 %), plus d'équipement (51 %), plus d'orientation ou de formation (59 %) et plus d'accès culturellement approprié à des ressources pour le mieux-être au travail (17 %).

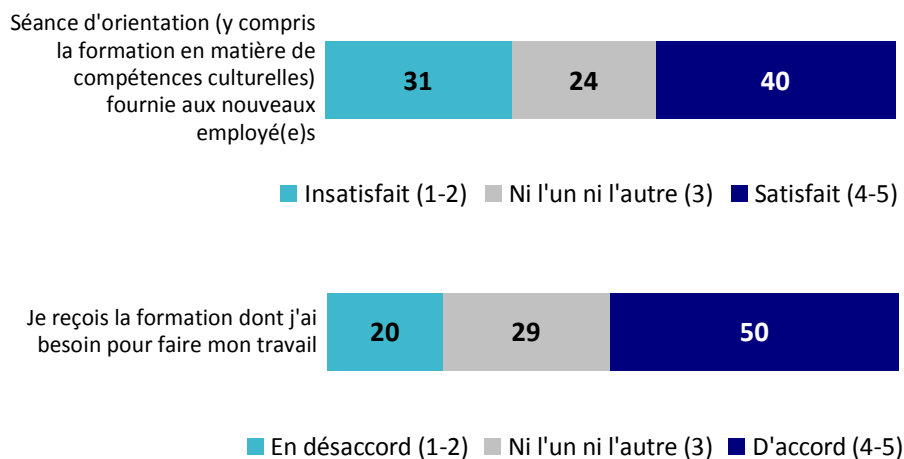
### ***Satisfaction à l'égard de la formation et de l'orientation***

La moitié (50 %) des participants s'entendent pour affirmer que la formation qu'ils ont reçue leur permet de faire leur travail, bien que 20 % ne sont pas d'accord. En comparaison, le SAFF 2019 a révélé que 69 % des employés convenaient avoir reçu suffisamment de formation pour accomplir leur travail.

Un nombre inférieur (40 %) de membres du personnel infirmier se dit satisfait de la séance d'orientation fournie aux nouveaux employés, y compris la formation en matière de compétences culturelles. En 2006, des résultats semblables ont montré que 37 % étaient satisfaits, contre 44 % qui ne l'étaient pas.



## Graphique 17 : Satisfaction à l'égard de la formation et de l'orientation



**QJS11** : Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.

**QJS20** : Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant.

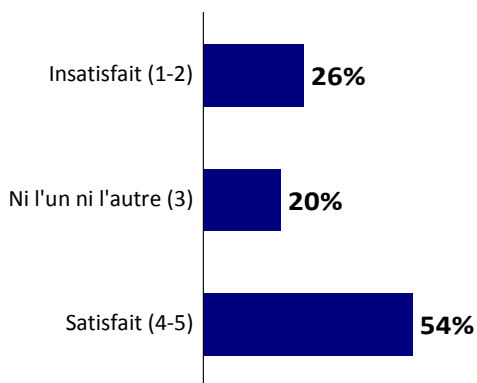
**Base** : n=322

- Les participants au sondage qui possèdent une maîtrise en soins infirmiers ou un diplôme d'études supérieures (34 %), ainsi que ceux âgés de 40 ans et moins (30 %) ont davantage tendance à être insatisfaits de la séance d'orientation et à estimer que la formation reçue leur permet d'accomplir leur travail.
- Ceux travaillant dans la région de l'Atlantique et du Québec sont également plus susceptibles d'être insatisfaits à l'égard de la séance d'orientation (43 %) fournie aux employés, comparativement aux répondants d'autres régions.

### *Satisfaction à l'égard des possibilités de perfectionnement professionnel*

Un peu plus de la moitié (54 %) des répondants se disent satisfaits des possibilités de perfectionnement professionnel ou des possibilités de poursuivre des études, contre 26 % qui sont insatisfaits. Cette proportion est légèrement supérieure à celle révélée en 2006, alors que 48 % des employés étaient satisfaits et 38 % se disaient insatisfaits.

**Graphique 18 : Satisfaction à l'égard des possibilités de perfectionnement professionnel**



**QJS2 :** Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel : Vos occasions actuelles de perfectionnement professionnel/de poursuivre vos études.

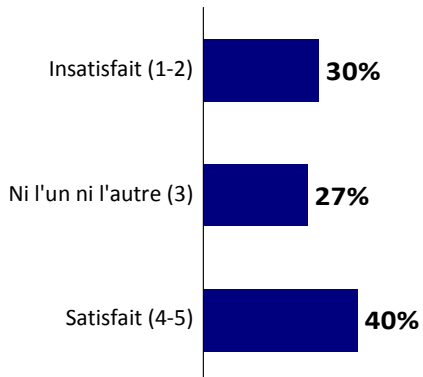
**Base :** n=322

- Les membres du personnel infirmier travaillant dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé avec traitement (33 % sont insatisfaits), ceux occupant un poste à temps partiel ou occasionnel (36 %), ou ceux possédant une maîtrise en soins infirmiers (43 %) sont plus susceptibles que les autres participants d'être insatisfaits.
- Régionalement, le degré de satisfaction est plus élevé parmi les employés qui travaillent dans la RCN (81 % sont satisfaits), la région du Québec et de l'Atlantique (75 %) ou la région de la Saskatchewan (74 %). La proportion la plus basse est en Ontario (39 %).

### *Satisfaction à l'égard du développement du leadership*

Quatre participants sur dix (40 %) se disent satisfaits des possibilités actuelles de développement du leadership en soins infirmiers, bien qu'un nombre semblable (30 %) est insatisfait. En 2006, la même proportion (40 %) s'était également déclarée satisfaite.

#### **Graphique 19 : Satisfaction à l'égard du développement du leadership**



**QJ53** : Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel : Vos possibilités actuelles de développement du leadership en soins infirmiers.

**Base** : n=322

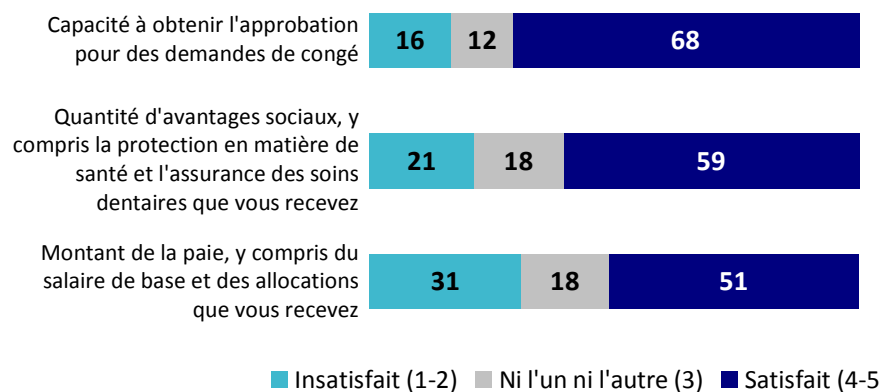
- Les membres du personnel infirmier occupant un poste de conseiller ou d'éducateur (56 %), ou un poste de gestion ou de direction (53 %), ceux travaillant dans un bureau régional, local ou de secteur (54 %), ceux travaillant dans la RCN (72 %) et ceux occupant un poste à temps plein (49 %) ont davantage tendance à être plus satisfaits. Le degré d'insatisfaction est le plus élevé parmi les employés occupant un poste à temps partiel ou occasionnel (39 %), ou possédant une maîtrise en soins infirmiers (44 %).

## Satisfaction à l'égard de la paie et des avantages sociaux

Seulement la moitié (51 %) des participants ont indiqué être satisfaits du montant de la paie, y compris du salaire de base et des indemnités qu'ils reçoivent, contre 31 % qui ne sont pas satisfaits. Près de six employés sur dix (59 %) se disent satisfaits de la quantité d'avantages sociaux, y compris la protection en matière de santé et l'assurance des soins dentaires, contre 21 % qui ne sont pas satisfaits. Les deux tiers (68 %) sont satisfaits de leur capacité à obtenir l'approbation pour des demandes de congé à leur emploi actuel.

En 2006, 72 % des participants étaient satisfaits du montant de la paie<sup>1</sup> et 70 % de la quantité d'avantages sociaux qu'ils bénéficiaient.<sup>2</sup>

### Graphique 20 : Satisfaction à l'égard de la paie et des avantages sociaux



**QJS14,15,16** : Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.

**Base** : n=322

- Les membres du personnel infirmier occupant un poste de conseiller ou d'éducateur, ou un poste de gestion ou de direction, ceux travaillant dans un bureau régional, local ou de secteur, ceux travaillant dans la RCN, ou ceux occupant un poste à temps plein sont plus susceptibles d'être satisfaits de ces trois aspects. Les participants travaillant dans le domaine des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé avec traitement, ceux occupant un poste à temps partiel ou occasionnel, et ceux âgés de 40 ans et moins ont davantage tendance à être insatisfaits.

<sup>1</sup> La question ne faisait pas mention du salaire de base ou des indemnités.

<sup>2</sup> La question ne faisait pas mention de l'assurance maladie ou dentaire.

- D'un point de vue régional, les employés dans la région du Québec et de l'Atlantique sont plus susceptibles que ceux des autres régions d'être satisfaits de la rémunération (77 %) ou des avantages sociaux (87 %). Le degré d'insatisfaction le plus élevé est observé dans la région de l'Ontario en ce qui concerne le montant de la paie et les avantages (28 % sont insatisfaits). Pour ce qui est de la capacité à obtenir l'approbation pour les demandes de congé, les employés du Manitoba (30 %) sont les plus insatisfaits, alors que la Saskatchewan enregistre le degré de satisfaction le plus élevé au pays (94 %).

### ***Problèmes liés à la paie***

Sept employés sur dix (70 %) ont connu des problèmes liés à la paie ou d'autres questions de rémunérations dans les trois dernières années. Les types de problèmes rencontrés comprennent une paie insuffisante (60 %), des erreurs dans le traitement des renseignements relatifs à la paie (51 %), des paiements réguliers manquants (42 %), des erreurs liées à des changements de poste ou de ministère (33 %) ou une paie excédentaire (31 %). Plus d'une personne sur dix a rencontré des erreurs relatives aux congés accumulés (18 %) ou aux déductions du régime de pension (10 %).

Les problèmes de rémunération ont été résolus pour seulement 30 % des employés déclarant des erreurs. La question n'a pas été résolue dans 36 % des cas, et 33 % des participants sont incertains ou indiquent que le processus est en cours. La plupart (64 %) se disent insatisfaits du soutien reçu dans la résolution de ces questions.

Le SAFF 2019 a révélé que 59 % des employés ont fait l'expérience de nouveaux problèmes de rémunération, mais sur une période de temps plus courte (dans les douze derniers mois). Cette proportion comprend 20 % ayant indiqué avoir été affectés par les problèmes liés au système de paie Phénix. Les taux de résolution de problème et de satisfaction sont semblables aux résultats du sondage actuel. Des 59 % ayant déclaré des problèmes de paie, 44 % ont vu leurs problèmes résolus et 34 % estiment qu'ils sont satisfaits du soutien qu'ils ont reçu dans la résolution de ces questions.

**Tableau 6 : Degré et nature des problèmes de paie rencontrés**

-	Total
<i>QPS1. Avez-vous eu des problèmes liés à la paie ou à d'autres questions de rémunération au cours des trois dernières années?</i>	322
Oui	70 %
Non	23 %
Incertain(e), ça dépend	7 %
<i>QPS2. Quels types de problèmes avez-vous eus?</i>	247
Paie insuffisante	60 %
Erreurs dans le traitement des renseignements relatifs à la paie	51 %
Paiement régulier manquant	42 %
Erreurs liées à des changements de poste ou de service	33 %
Paie excédentaire	31 %
Erreurs dans les congés accumulés	18 %
Erreurs dans les déductions du régime de pensions	10 %
Manque d'accès ou de transparence (informations sur les fiches de paie)	8 %
Retards de paiement, longues attentes	6 %
Autre	4 %
Pas de réponse	5 %
<i>QPS3. Est-ce que ces problèmes ont été réglés?</i>	247
Oui	30 %
Non	36 %
Incertain(e), en cours	33 %
<i>QPS4. À quel point êtes-vous satisfait(e) du soutien que vous avez reçu dans la résolution de ces questions?</i>	247
Insatisfait(e) (1-2)	64 %
Ni l'un ni l'autre (3)	22 %
Satisfait (4-5)	11 %
Sans objet	3 %
Ne sais pas/Pas de réponse	1 %

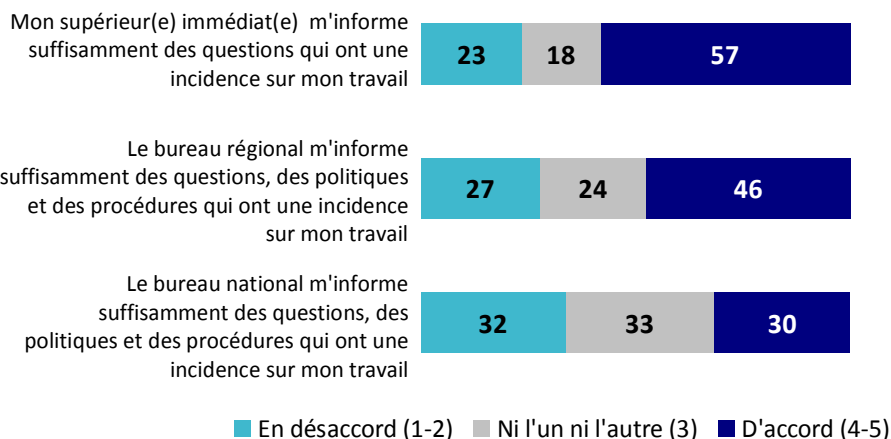
- Les membres du personnel infirmier travaillant dans le domaine des soins cliniques (80 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé avec traitement (79 %), et ceux occupant un poste à temps partiel ou occasionnel (80 %) ont plus tendance que les autres participants à rencontrer ces problèmes.
- Les problèmes de paie insuffisante (69 %), d'erreurs dans le traitement des renseignements relatifs à la paie (58 %), de paiement régulier manquant (48 %), ou d'un manque d'accès ou de transparence (14 %) sont plus fréquents parmi les employés des postes de soins infirmiers ou de centres de soins de santé avec traitement. Ceux qui occupent un poste à temps partiel ou occasionnel sont plus susceptibles que les autres d'avoir des problèmes de paie insuffisante (73 %).

## **F. PERTINENCE DES COMMUNICATIONS**

### *Pertinence des communications*

La satisfaction à l'égard des communications diminue à mesure que s'accroît la distance avec la source. Un peu plus de la moitié des infirmiers (57 %) ayant répondu au sondage conviennent qu'ils sont suffisamment informés par leurs superviseurs immédiats des enjeux touchant leur travail. 23 % sont en désaccord. Toutefois, un peu moins de la moitié des répondants (46 %) croient qu'ils reçoivent suffisamment d'information sur les politiques et les procédures de la part du bureau régional. 27 % sont en désaccord. Concernant l'information en provenance du bureau national, près d'un tiers des répondants se ont le sentiment d'être adéquatement informés (30 %), et un nombre semblable de répondants sont en désaccord (32 %).

## Graphique 21 : Pertinence des communications



**QJS21,22,23** : Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant.

**Base** : n=322

- Les infirmiers travaillant dans des bureaux régionaux, de zone ou à la Direction générale sont plus susceptibles que leurs collègues d'affirmer être bien informés tant par leur superviseur immédiat (69 %) que par le bureau national (40 %).
- Les infirmiers qui travaillent dans un poste de soins infirmiers ou dans un centre de santé avec traitements sont plus susceptibles que leurs collègues d'affirmer ne pas être suffisamment informés des changements de la part de l'une ou l'autre des sources énumérées; les superviseurs immédiats (33 %), le bureau régional (36 %) ou le bureau national (39 %).
- Inversement, les infirmiers employés à temps plein sont plus susceptibles d'affirmer être informés adéquatement de la part de toutes les sources énumérées (65 %, 51 % et 38 %, respectivement).
- De même, les infirmiers assumant un rôle de gestion ou de direction sont également plus susceptibles de signaler qu'ils sont bien informés tant par le bureau régional (61 %) que le bureau national (45 %).

### **Les obstacles à la communication au travail**

Près des deux tiers des infirmiers participants (57 %) disent utiliser une adresse de courriel de travail comme méthode de communication principale. Le quart (24 %) d'entre eux disent utiliser leur adresse de courriel personnelle, et un peu moins d'un répondant sur dix utilise soit un numéro de téléphone professionnel, soit un numéro de téléphone personnel à cette fin (9 % et 6 %, respectivement). La majorité des infirmiers (69 %) ayant répondu au sondage



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.

Parmi les 20 % des répondants ayant indiqué qu’ils préféreraient communiquer au moyen d’une autre méthode, près de la moitié (47 %) affirment qu’ils préféreraient recevoir les mises à jour et l’information par l’intermédiaire d’un courriel de travail, et un répondant sur cinq (20 %) est favorable aux communications en personne. On a demandé aux répondants de nommer tout besoin relatif à l’accès à leur méthode préférée. Le quart d’entre eux affirment qu’ils auraient besoin d’un accès à un ordinateur soit sur le lieu de travail (27 %), soit à la maison (27 %). Un répondant sur cinq (21 %) mentionne que les enjeux techniques doivent être abordés, affirmant qu’ils ont besoin de programmes, de systèmes de réseau et de matériel qui fonctionnent. Un peu moins de répondants affirment n’avoir besoin de rien pour accéder à une nouvelle méthode de communication (18 %) ou qu’ils auraient besoin d’un accès à un appareil mobile pour le travail (16 %).

**Tableau 7 : Méthodes de communication sur les enjeux liés au travail**

	Total
<i>QCM1. Quelle est la principale méthode que vous utilisez pour communiquer avec votre lieu de travail?</i>	322
Courriel professionnel	57 %
Courriel personnel	24 %
Téléphone professionnel	9 %
Téléphone personnel	6 %
Autre méthode	4 %
<i>QCM2. S’agit-il de votre méthode de communication préférée avec votre employeur pour apprendre les nouveautés ou les changements dans les politiques, les activités ou les annonces?</i>	322
Oui	69 %
Non	20 %
Incertain(e), ça dépend	11 %
<i>QCM3. Comment préféreriez-vous communiquer avec votre lieu de travail pour obtenir des renseignements?</i>	59
Courriel professionnel	47 %
En personne, face-à-face	20 %
Autre méthode	27 %
Pas de réponse	6 %

	Total
<i>QCM4. De quoi auriez-vous besoin dans la liste suivante qui n'est actuellement pas à votre disposition pour communiquer à l'aide de votre méthode préférée?</i>	59
Accès à un ordinateur sur place	27 %
Accès à un ordinateur à la maison	27 %
Accès à des programmes sur le réseau/à des systèmes de réseau qui fonctionnent et à du matériel qui fonctionne	21 %
Rien	18 %
Téléphone cellulaire à utiliser pour le travail	16 %
Accès à un ordinateur à la maison	22 %
Pas de réponse	5 %

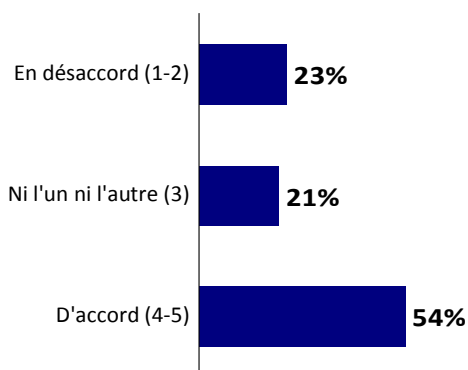
- Les infirmiers travaillant dans un poste de soins infirmiers ou dans un centre de santé avec traitements (49 %), ainsi que ceux travaillant à temps partiel ou occasionnellement (55 %), sont plus susceptibles que leurs collègues d'affirmer qu'ils utilisent leur adresse de courriel personnelle pour communiquer.
- Les infirmiers travaillant dans un poste de soins infirmiers ou dans un centre de santé avec traitements ou ceux travaillant à temps partiel ou occasionnellement sont les moins susceptibles d'utiliser leur méthode de communication préférée (28 % et 30 %, respectivement).

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

### *Ampleur des problèmes avec la GI-TI*

Plus de la moitié des infirmiers (54 %) ayant répondu au sondage conviennent que la qualité de leur travail est compromise par le manque d'accès à la technologie. Les quatre répondants sur dix restants ont donné une opinion neutre (21 %), ou affirment que la qualité de leur travail n'est pas compromise par le manque d'accès (23 %).

**Graphique 22 : Ampleur des problèmes avec la GI-TI**



**QJ524.** Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : J'estime que la qualité de mon travail est minée parce que le taux de roulement du personnel est élevé.

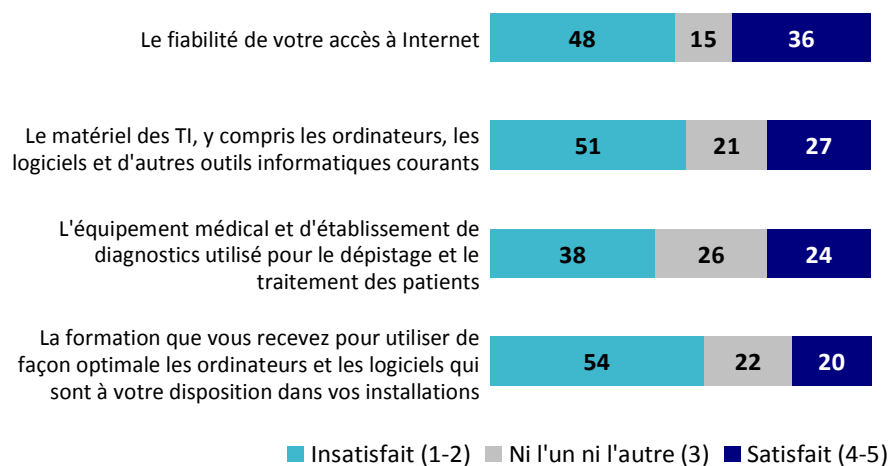
**Base :** n=322

- Les infirmiers répondants travaillant aux soins cliniques (63 %), dans un poste de soins infirmiers ou dans un centre de santé avec traitements (70 %), ou travaillant à temps partiel (73 %), sont plus susceptibles de croire que la qualité de leur travail est compromise par le manque d'accès à la technologie.
- À l'échelle régionale, les répondants de l'Ontario (67 %) sont aussi plus susceptibles de convenir que leur travail est compromis par le manque d'accès, alors que les infirmiers se trouvant dans la RCN précisément sont les moins susceptibles de faire cette affirmation.

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

Les 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, mettant en évidence un taux élevé d'insatisfaction. Seulement un tiers (36 %) des répondants au sondage affirment qu'ils sont satisfaits de la fiabilité de leur accès Internet, alors que près de la moitié d'entre eux (48 %) se disent insatisfaits. Une proportion semblable de répondants sont insatisfaits de leur matériel de TI comme les ordinateurs ou les logiciels (51 %) ou de la formation qu'ils reçoivent pour utiliser ces outils (54 %). Seulement un quart (27 %) d'entre eux sont satisfaits de leur matériel de TI, et un répondant sur cinq (20 %) est satisfait du niveau de formation qu'il reçoit. En ce qui a trait au matériel de diagnostic médical, seulement un quart des répondants sont satisfaits (24 %), alors que plus d'un répondant sur trois (38 %) est insatisfait.

### Graphique 23 : Satisfaction à l'égard du service et du soutien GI-TI



**QIT1,2,3,4** : Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) de chacun des aspects suivants liés aux TI à votre lieu de travail.

**Base** : n=322

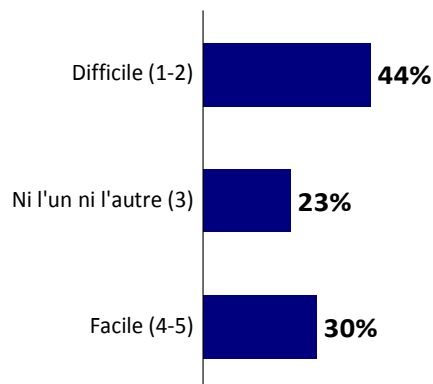
- L'insatisfaction à l'égard du matériel de TI est la plus élevée chez les infirmiers participants travaillant dans un poste de soins infirmiers ou dans un centre de santé avec traitements (68 %), chez ceux qui travaillent à temps partiel ou occasionnellement (67 %) ou qui travaillent dans la région de l'Ontario (63 %) ou en milieu clinique (62 %). L'insatisfaction à l'égard de la fiabilité de l'Internet est également la plus élevée parmi ces segments (de 63 % à 74 %).
- Inversement, la satisfaction à l'égard du matériel de TI est comparativement plus élevée chez les infirmiers participants qui travaillent dans des bureaux régionaux, de zone ou à la

- Direction générale (46 %), chez ceux assumant des rôles de gestion (45 %) ou de conseiller pour la pratique (41 %) ainsi que chez les employés à temps plein (37 %). La satisfaction à l'égard de la fiabilité de l'Internet suit une tendance semblable (de 55 % à 61 %).
- À l'échelle régionale, la satisfaction à l'égard de la qualité de l'accès à Internet est plus élevée chez les infirmiers travaillant dans la RCN (66 %) et en Saskatchewan (60 %). C'est en Ontario et au Manitoba qu'elle est la moins élevée. En effet, on y recense 60 % d'insatisfaits.
  - La satisfaction à l'égard de la formation en TI est plus élevée chez les infirmiers travaillant dans des bureaux régionaux/de zone ou à la Direction générale (30 %).

### **Facilité d'accès au soutien en GI-TI**

Plus de quatre infirmiers sur dix (44 %) ayant répondu au sondage affirment qu'il est difficile de présenter une demande de soutien au service des TI à leur lieu de travail et seulement un tiers (30 %) disent que c'est facile.

**Graphique 24 : Facilité d'accès au soutien en GI-TI**



**Q15 :** À quel point le processus de présentation d'une demande de soutien au service des TI est-il facile ou difficile à votre lieu de travail?

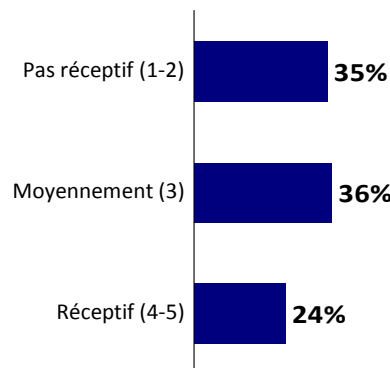
**Base :** n=322

- Les répondants autochtones (45 %), ceux travaillant dans un bureau régional/de zone ou à la Direction générale (41 %) et les employés à temps plein (38 %) sont plus susceptibles que les autres infirmiers d'affirmer que le processus de présentation est facile.
- Inversement, les infirmiers travaillant dans un poste de soins infirmiers ou dans un centre de santé avec traitements (58 %), ainsi que les employés à temps partiel (57 %) sont plus susceptibles d'affirmer que c'est difficile.

## Réactivité des services de soutien en GI-TI

En ce qui a trait à la réactivité du personnel de TI lorsqu'ils traitent une demande qui a été soumise, plus du tiers (35 %) des infirmiers ayant répondu au sondage sont d'avis qu'elle est faible, et un autre tiers décrivent la réactivité comme modérée (36 %). Seulement un quart (24 %) des répondants la décrivent comme étant élevée.

**Graphique 25 : Niveau de réactivité des services de soutien en GI-TI**



**QIT6** : À quel point le personnel de soutien des TI est-il réceptif lorsque vous présentez une demande?

**Base** : n=322

- Ce sont les infirmiers travaillant dans la région Québec-Atlantique (48 %), dans les bureaux régionaux/de zone ou à la Direction générale (33 %) et les employés à temps plein (33 %) qui affirment que la réactivité est la plus élevée.
- Ceux qui travaillent dans la région du Manitoba (52 %), les hommes (52 %), les infirmiers à temps partiel ou occasionnels (45 %) ou ceux qui travaillent dans un poste de soins infirmiers ou dans un centre de santé avec traitements (43 %) sont les plus négatifs quant à la réactivité du personnel de TI (c.-à-d. qu'ils la décrivent comme faible).

## H. PROBLÈMES LIÉS À LA SÉCURITÉ ET À LA SÛRETÉ

Les infirmiers ont eu l'occasion de nommer 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 infirmiers ayant répondu au sondage subissent des effets négatifs liés à l'environnement physique de travail (47 %) et au nombre insuffisant d'employés (46 %). Un peu moins de répondants (41 %) sont préoccupés par leur sécurité et leur sûreté en raison du niveau ou de la qualité des membres du personnel. Un répondant sur trois (30 %) affirme qu'il a reçu des menaces verbales de la part de patients ou de membres de leur famille. Environ un répondant sur six (16 %) a été confronté à des menaces physiques de la part de patients ou de membres de leur famille, et une proportion semblable (15 %) s'est dite préoccupée par l'emplacement de leur établissement au sein de la collectivité. Un répondant sur dix (9 %) signale avoir reçu des menaces verbales de la part d'autres membres du personnel. Très peu de répondants (8 %) affirment n'avoir aucune préoccupation en matière de sécurité.

**Tableau 8 : Nature des préoccupations en matière de sécurité et de sûreté**

	Total
<i>QSS1. S'il y a lieu, quelles répercussions parmi les suivantes ont eu des conséquences néfastes sur votre perception par rapport à votre sécurité personnelle et de sécurité au travail?</i>	322
Environnement de travail physique	47 %
Pas assez de personnel	46 %
Le niveau ou la qualité du personnel	41 %
Menaces verbales de patients et de membres de la famille	30 %
Menaces physiques de patients et de membres de la famille	16 %
Emplacement des installations dans la collectivité	15 %
Menaces verbales d'autres membres du personnel	9 %
Dangers liés à l'emplacement (p. ex. distance par rapport au stationnement, éclairage extérieur)	6 %
Intervention la plus efficace de la part de la direction	4 %
Menaces physiques d'autres membres du personnel	4 %
Autres préoccupations de sécurité	1 %

	Total
Aucun problème de sécurité	8 %
Ne sais pas/Pas de réponse	17 %

- Les infirmiers participants qui travaillent à temps partiel ou occasionnellement (70 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé avec traitements (68 %) ou dans la région de l'Ontario (62 %), ainsi que ceux qui travaillent aux soins cliniques (62 %) et les hommes (64 %), sont beaucoup plus susceptibles que leurs collègues d'affirmer que la quantité de personnel est insuffisante.
- Ces mêmes segments sont aussi plus susceptibles que les autres infirmiers d'affirmer que le nombre ou la qualité des membres du personnel (de 47 % à 65 %) et l'environnement de travail physique (de 56 % à 64 %) ont un effet négatif sur leur sentiment de sécurité.
- Les infirmiers âgés de 40 ans ou moins (59 %) sont aussi plus susceptibles de relever le nombre ou la qualité des membres du personnel en comparaison avec les autres infirmiers.
- Ceux qui travaillent dans un poste de soins infirmiers ou dans un centre de santé avec traitements (46 %), qui travaillent à temps partiel (45 %) ou en tant que cliniciens (41 %), de même que les infirmiers de la région du Manitoba (42 %), sont plus susceptibles que leurs collègues de subir des menaces verbales de patients ou de membres de leur famille. Ce phénomène est aussi plus probable chez les hommes (57 %) que chez les femmes. On constate une tendance similaire concernant les signalements de menaces physiques de la part de patients et de membres de leur famille (de 21 % à 32 %).

La majorité des infirmiers (72 %) disent avoir participé à la formation sur la sensibilisation et la formation en matière de sécurité pour le personnel infirmier (SFSPI), taux légèrement supérieur à celui de 2006 qui était de 62 %. Toutefois, en ce qui concerne la mesure dans laquelle cette formation a contribué positivement à leur sentiment de sécurité et de sûreté au travail, les résultats varient. Un nombre égal de répondants qui ont suivi la formation disent qu'elle a eu des répercussions positives (29 %) et qu'elle a eu peu de répercussions (29 %). Le tiers restant (36 %) des répondants décrivent les répercussions comme modérées.



**Tableau 9 : Participation à la SFSPi et répercussions de cette dernière**

	Total
<i>QSS2. Avez-vous suivi la formation sur la sensibilisation et formation en matière de sécurité pour le personnel infirmier (SFSPi)?</i>	322
Oui	72 %
Non	24 %
Ne me rappelle pas/Pas de réponse	5 %
<i>QSS3. Avez-vous l'impression que cela a apporté une contribution positive à votre sécurité personnelle et de sécurité au travail?</i>	230
Faible (1-2)	29 %
Modérée (3)	36 %
Élevée (4-5)	29 %
Ne sais pas/Pas de réponse	6 %

- Les infirmiers participants qui travaillent dans la région de la capitale nationale (47 %), ceux âgés de 40 ans et moins (39 %), ainsi que ceux détenant un baccalauréat en sciences infirmières (34 %) sont moins susceptibles que leurs collègues d'avoir suivi la SFSPi.
- À l'échelle régionale, les infirmiers de la Saskatchewan sont plus susceptibles que leurs collègues d'ailleurs au pays d'y avoir participé (89 %).
- Les employés à temps plein sont généralement plus positifs à propos des répercussions que leur SFSPi a eues sur la sécurité à leur lieu de travail (38 %).
- Inversement, les employés à temps partiel ou occasionnels (47 %), ceux qui travaillent dans un poste de soins infirmiers ou dans un centre de santé avec traitements (40 %) ou aux soins cliniques (38 %) sont plus portés à décrire les répercussions de cette formation comme limitées.

La connaissance des ressources de gestion du stress professionnel à la suite d'un incident critique (GSPIC) offertes sur leur lieu de travail est presque universelle (91 %) chez les infirmiers ayant répondu au sondage. Parmi ceux qui connaissent ces ressources, la moitié (52 %) sont satisfaits des mesures de suivi prises à leur lieu de travail à la suite du processus de GSPIC. Seulement un répondant sur dix (9 %) est insatisfait.

**Tableau 10 : Participation au Programme de GSPIC et satisfaction à l'égard du programme**

	Total
<i>QSS4. Connaissez-vous l'existence de ressources du Programme de gestion du stress professionnel à la suite d'un incident critique (GSPIC) à votre lieu de travail?</i>	322
Oui	91 %
Non	7 %
Ne me rappelle pas/Pas de réponse	2 %
<i>QSS5. À quel point êtes-vous satisfait(e) du soutien que vous avez reçu dans le cadre du processus de gestion du stress en cas d'incident critique (GSIC) à votre lieu de travail?</i>	290
Insatisfait(e) (1-2)	9 %
Ni l'un ni l'autre (3)	17 %
Satisfait(e) (4-5)	52 %
Ne sais pas/Pas de réponse	4 %

- La satisfaction à l'égard des mesures de suivi prises à la suite du processus de GSPIC est la plus élevée chez les participants de la région du Manitoba (75 %), ainsi que chez les employés à temps partiel ou occasionnels (60 %). Les infirmiers de l'Ontario sont plus susceptibles que leurs collègues d'ailleurs au pays d'être insatisfaits (21 %).

## I. CONNAISSANCE DES APPELS À L'ACTION DE LA CVR

Six répondants sur dix (60 %) ont été informés par leur employeur des appels à l'action de la CVR. Les quatre répondants sur dix restants n'ont pas été informés (19 %) ou sont incertains (21 %). Quant à savoir si ces appels ont permis d'apporter des changements positifs à leur lieu de travail, moins d'un répondant sur cinq (15 %) signale une incidence majeure, un tiers des répondants (37 %) signalent une incidence modérée, et un quart des répondants (27 %) décrivent l'incidence comme faible.

**Tableau 11 : Connaissance des appels à l'action de la CVR**

	Total
<i>QCM5. Votre employeur vous a-t-il informé(e) des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR)?</i>	322
Oui	60 %
Non	19 %
Incertain(e)/Je ne me rappelle pas	21 %
<i>QCM6. Y a-t-il eu des changements à votre lieu de travail à la suite des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR)?</i>	203
Aucune répercussion (1-2)	27 %
Certaines répercussions (3)	37 %
Fortes répercussions (4-5)	15 %
Ne sais pas/Pas de réponse	21 %

- Les répondants qui assument des rôles de gestion ou de direction (82 %), ceux qui travaillent dans des bureaux régionaux/de zone ou à la Direction générale (81 %), ainsi que ceux qui travaillent à temps plein (72 %) sont plus susceptibles d'affirmer avoir été informés des appels à l'action de la CVR.
- Inversement, les employés à temps partiel ou occasionnels (41 %), ceux qui travaillent dans un poste de soins infirmiers ou dans un centre de santé avec traitements (40 %) et les infirmiers aux soins cliniques (45 %) sont moins susceptibles d'avoir été informés des appels à l'action.
- À l'échelle régionale, ceux qui travaillent dans la région de la capitale nationale sont plus susceptibles d'avoir été informés de cette initiative (94 %).
- Les infirmiers assumant un rôle de conseillers pour la pratique ou d'éducateurs (32 %), ainsi que ceux qui travaillent dans des bureaux régionaux/de zone ou à la Direction générale

(25 %) sont plus susceptibles d'affirmer que les appels à l'action de la CVR ont entraîné des changements positifs dans leur lieu de travail.

- Inversement, les infirmiers autochtones (45 %) et ceux qui travaillent aux soins cliniques (38 %) ou dans un poste de soins infirmiers (36 %) sont plus susceptibles de signaler une incidence minimale dans leur lieu de travail à la suite de cette initiative.

## J. ÉCHANGE DE CONNAISSANCES AUTOCHTONES TRADITIONNELLES EN MATIÈRE DE SANTÉ

Selon les résultats du sondage, trois quarts des infirmiers ayant répondu au sondage (72 %) ont une excellente connaissance des termes « sensibilisation culturelle », « sécurité culturelle » et « humilité culturelle » en ce qui a trait aux Autochtones. Le quart restant des répondants évaluent leur compréhension comme modérée (22 %) ou faible (5 %). Un quart des infirmiers (28 %) affirment avoir recours fréquemment à des interprètes pour prodiguer des soins aux clients autochtones. Moins d'un répondant sur cinq affirme qu'il a recours à des interprètes à l'occasion (16 %) ou rarement (15 %). En ce qui a trait à la satisfaction à l'égard du nombre de possibilités et du niveau de soutien pour intégrer la médecine traditionnelle à leurs soins infirmiers, les réponses varient. Plus d'un quart des répondants (27 %) affirment qu'ils sont insatisfaits ou neutres (28 %), et seulement un répondant sur cinq (21 %) est satisfait à ce sujet.

**Tableau 12 : Utilisation de la médecine traditionnelle autochtone au travail**

	Total
-	
<i>Q1K1. À quel point diriez-vous que vous connaissez (ou que vous comprenez) les termes « sensibilisation culturelle », « sécurité culturelle » et « humilité culturelle » en ce qui a trait aux Autochtones?</i>	<i>n=322</i>
Peu (1-2)	5 %
Moyennement (3)	22 %
Bien (4-5)	72 %
<i>Q1K2. À quelle fréquence avez-vous accès à des interprètes linguistiques pour prodiguer des soins à des clients lorsque vous en avez besoin?</i>	<i>n=322</i>
Toujours ou la plupart du temps	28 %
Parfois	16 %
Occasionnellement	7 %
Rarement ou jamais	15 %
Sans objet	27 %
Ne sais pas/Préfère ne pas répondre	6 %
<i>Q1K3. À quel point êtes-vous satisfait(e) du nombre de possibilités et du niveau de soutien dans votre milieu de travail pour intégrer la médecine traditionnelle à vos soins infirmiers?</i>	<i>n=322</i>
Insatisfait (1-2)	27 %
Ni l'un ni l'autre (3)	28 %

Satisfait (4-5)	21 %
Sans objet	17 %
Ne sais pas/Pas de réponse	7 %

- À l'échelle régionale, les infirmiers de la région du Manitoba ayant répondu au sondage sont plus susceptibles d'affirmer qu'ils ont recours à des interprètes tout le temps ou la plupart du temps (42 %).
- Les infirmiers qui travaillent dans un poste de soins infirmiers ou dans un centre de santé avec traitements (40 %) sont plus susceptibles que leurs collègues de signaler qu'ils ont recours à des interprètes fréquemment ou à l'occasion (26 %). C'est également vrai pour ceux qui travaillent aux soins cliniques (33 % : la plupart du temps et 22 % : à l'occasion). De même, les infirmiers à temps partiel ou occasionnels sont plus susceptibles d'avoir recours à des interprètes la plupart du temps (39 %) ou à l'occasion (27 %).
- Les infirmiers de la région du Manitoba (32 %) sont plus susceptibles que leurs collègues des autres régions d'affirmer qu'ils sont satisfaits des possibilités qu'ils ont d'intégrer la médecine traditionnelle. Les employés à temps partiel ou occasionnels (36 %), ainsi que ceux qui travaillent aux soins cliniques ou dans un poste de soins infirmiers (34 % dans chacun des cas) signalent plus souvent leur insatisfaction à l'égard de ces possibilités que les autres infirmiers.

# ANNEXES

## A. DÉTAILS SUR LES TAUX DE RÉPONSE

La section suivante comprend les taux de réponse au sondage pour chaque région :

Région	Total	Complété	Réponse %
AB	92	53	58 %
SK	60	47	78 %
MB	179	60	34 %
ON	172	98	57 %
RCN	42	32	76 %
QC	19	17	89 %
ATL	14	14	100 %
Aucune région précisée	1	1	100 %
<b>Total</b>	<b>579</b>	<b>322</b>	<b>56 %</b>

## B. QUESTIONNAIRE (FRANÇAIS)

### PINTRO

Bon matin/bonne après-midi. Je m'appelle \_\_\_\_\_ et je vous appelle au nom des Associés de recherche EKOS. Services aux Autochtones Canada (SAC) nous a confié le mandat de mener un sondage téléphonique auprès des membres du personnel infirmier de SAC qui travaillent actuellement dans un poste de soins infirmiers, dans un centre de santé, dans un hôpital de la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits (DGSPNI), et dans un bureau régional, de zone ou de la Direction générale. L'objet du présent sondage est de recueillir des renseignements importants sur les données démographiques des infirmiers et infirmières actuels, sur le milieu de travail ainsi que sur les taux de satisfaction par rapport à l'emploi afin de permettre à SAC de se concentrer sur les principales priorités et stratégies qui sont requises en matière de gestion des ressources humaines pour mettre sur pied une main-d'œuvre et un milieu de travail productifs.

Vous devriez récemment avoir reçu une lettre de SAC vous informant de la tenue du sondage et des raisons de cette initiative. Il faut environ 20 minutes pour répondre au sondage et vos réponses seront traitées en toute confidentialité.

Soyez assuré(e) que les renseignements que vous fournirez seront traités conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Vos réponses demeureront confidentielles et aucune réponse permettant de vous identifier ou d'établir des liens avec vous ne figurera dans le rapport ou ne sera envoyée à SAC.

Vous êtes libre de participer ou non au sondage. En y participant, vous acceptez que ces renseignements soient recueillis.

Avez-vous reçu cette lettre?

SI DEMANDÉ : La collecte, l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels par la Division des systèmes des soins de santé primaires sont autorisées sous le régime de la *Loi sur le ministère des Services aux Autochtones*, en conformité avec les exigences de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Les renseignements recueillis ne seront utilisés que pour obtenir l'information requise à des fins de recrutement et de rétention de personnel. Les renseignements personnels seront conservés dans le respect de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et de ses règlements. La collecte des renseignements est décrite dans la publication ministérielle Info Source (PIB PSU 938). Sous le régime de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, les gens ont le droit de protéger leurs renseignements, d'y accéder et de demander leur modification. Si vous souhaitez obtenir des éclaircissements 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 au 1-819-997-8277 ou par courriel à <aadnc.upvp-ppu.aandc@canada.ca>. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les questions de protection des renseignements personnels, sur votre droit de déposer une plainte et sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels* en général, vous pouvez vous adresser au commissaire à la protection de la vie privée au 1-800-282-1376.

Oui  
Non

1  
2



## PRE1

### *Yes PINTRO*

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. Sinon, si vous le préférez, vous pouvez répondre au sondage en ligne.

(SI LA PERSONNE PRÉFÈRE RÉPONDRE EN LIGNE) Nous vous enverrons une invitation par courriel pour répondre au sondage le 16 décembre, 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. Vous aurez aussi besoin des trois derniers caractères de votre code d'identification de dossier personnel (CIDP), car vous serez invité(e) à saisir cette information, en plus du mois et du jour de votre date de naissance, pour accéder au sondage.

Au téléphone, maintenant 1

Au téléphone, mais pas maintenant (prenez rendez-vous, cliquez sur Continuer pour retourner à PINTRO) 2

En ligne, envoyez l'invitation (confirmez l'adresse de courriel) : 3

## SCRN1

### *No PINTRO*

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

### *No SCRNI*

Il vous faudra environ 20 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. Merci de votre temps et de votre collaboration.

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

## WINTRO

### *Web Intro*

Services aux Autochtones Canada (SAC) a confié aux Associés de recherche EKOS le mandat de mener un sondage auprès des membres du personnel infirmier de SAC qui travaillent actuellement dans un poste de soins infirmiers, dans un centre de santé, dans un hôpital de la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits (DGSPNI), et dans un bureau régional, de zone et de la Direction générale. L'objet du présent sondage est de recueillir des renseignements importants sur les données démographiques des infirmiers et infirmières actuels, sur le milieu de travail ainsi que sur les taux de satisfaction par rapport à l'emploi afin de permettre à SAC de se concentrer sur les principales priorités et stratégies qui sont requises en

matière de gestion des ressources humaines pour mettre sur pied une main-d'œuvre et un milieu de travail productifs.

Vous devriez récemment avoir reçu une lettre de SAC vous informant de la tenue du sondage et des raisons de cette initiative. Il faut environ 20 minutes pour répondre au sondage et vos réponses seront traitées en toute confidentialité.

La collecte, l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels par la Division des systèmes des soins de santé primaires sont autorisées sous le régime de la *Loi sur le ministère des Services aux Autochtones*, en conformité avec les exigences de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Les renseignements recueillis ne seront utilisés que pour obtenir l'information requise à des fins de recrutement et de rétention de personnel. Les renseignements personnels seront conservés dans le respect de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et de ses règlements. La collecte des renseignements est décrite dans la publication ministérielle Info Source (PIB PSU 938). Sous le régime de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, les gens ont le droit de protéger leurs renseignements, d'y accéder et de demander leur modification. Si vous souhaitez obtenir des éclaircissements 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 au 1-819-997-8277 ou par courriel à <aadnc.upvp-ppu.aandc@canada.ca>. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les questions de protection des renseignements personnels, sur votre droit de déposer une plainte et sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels* en général, vous pouvez vous adresser au commissaire à la protection de la vie privée au 1-800-282-1376.

Vous êtes libre de participer ou non au sondage. En y participant, vous acceptez que ces renseignements soient recueillis.

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.
- À chaque écran, après avoir choisi votre réponse, cliquez sur le bouton « Suivant » au bas de l'écran pour avancer dans le questionnaire.
- Si vous quittez le sondage avant de l'avoir terminé, vous pouvez retourner plus tard à l'adresse URL du sondage et vous serez dirigé(e) à la page où vous vous trouviez avant de partir. Les réponses que vous aurez fournies jusque-là seront sauvegardées.
- Si vous avez des questions sur la façon de répondre au sondage, veuillez appeler EKOS au 1-800-388-2873 ou envoyer un courriel à <ISCnurses@ekos.com> Merci d'avance de votre participation.

## PRIV

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

### 1 – Profil d'emploi

#### Q1

Les premières questions portent sur vos antécédents professionnels. Depuis combien d'années travaillez-vous comme infirmière ou infirmier?

<[PHONE]Suggérer, au besoin>

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

#### Q1A

Depuis combien d'années travaillez-vous au sein du personnel infirmier de votre employeur actuel?

<[PHONE]Suggérer, au besoin>

Q1 >= 1	
Moins d'un an	1
Q1 >= 2	
Depuis plus d'un an, mais moins de 2 ans	2
Q1 >= 3	
Depuis plus de 2 ans, mais moins de 3 ans	3
Q1 >= 4	
Depuis plus de 3 ans, mais moins de 5 ans	4
Q1 >= 5	
Depuis plus de 5 ans, mais moins de 10 ans	5
Q1 >= 6	
Depuis plus de 10 ans, mais moins de 15 ans	6
Q1 >= 7	
Depuis plus de 15 ans, mais moins de 20 ans	7
Q1 >= 8	
Depuis plus de 20 ans, mais moins de 25 ans	8
Q1 >= 9	
Plus de 25 ans	9
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

#### Q1A5 [1,12]

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

<[PHONE]Lire la liste> <[PHONE]Suggérer, au besoin>(Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)

Possibilités de champ de pratique élargi	1
Possibilités d'avancement	2
Désir de travailler en région éloignée/milieu rural	3
Possibilité de travailler avec des gens de culture différente (Premières nations)	4
Travail dans un centre de soins de santé primaire	5

Autonomie dans la pratique de soins infirmiers	6
Salaire et avantages sociaux de l'emploi	7
Heures de travail/flexibilité	8
Autre, préciser :	77
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

### Q1A6 [1,12]

Quels aspects de votre emploi font en sorte que vous occupiez toujours ce poste?

<[PHONE]Lire la liste> <[PHONE]Suggérer, au besoin>(Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)

Possibilités de champ de pratique élargi	1
Possibilités d'avancement	2
Désir de travailler en région éloignée/milieu rural	3
Possibilité de travailler avec des gens de culture différente (Premières nations)	4
Travail dans un centre de soins de santé primaire	5
Autonomie dans la pratique de soins infirmiers	6
Salaire et avantages sociaux de l'emploi	7
Heures de travail/flexibilité	8
Autre, préciser :	77
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

### Q2

Laquelle des catégories suivantes décrit le mieux votre situation d'emploi avec votre employeur actuel?

<[PHONE]Lire la liste> NOTE : Infirmier/Infirmière de relève équivaut à occasionnel(le)

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

### Q3

Le poste que vous occupez est-il considéré comme doté pour une période déterminée ou indéterminée?

Indéterminée	1
Déterminée	2
Autre, préciser :	77
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

### Q4

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

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

Clinicien(ne) ou soins cliniques	1
Consultant(e) en pratiques	2
Gestion	3
Direction (pas de subordonné direct)	4
Éducation	5
Autre, préciser :	77
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

## Q5

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

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

Poste de soins infirmiers	1
Centre de santé avec traitements	2
Centre de santé sans traitements	3
Bureau régional/de zone/de la Direction générale	4
Autre, préciser :	77
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

## Q37D

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

Oui, travaille dans le cadre législatif de mon champ d'exercice	1
Oui, mais travaille dans le rôle élargi de pratique pour les infirmières dans des communautés éloignées ou isolées	2
Non	3
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

## Q7

Prévoyez-vous de quitter votre emploi actuel au cours des trois prochaines années, que ce soit pour la retraite ou pour toute autre raison?

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

## Q7B

### Yes Q7

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

## Q7C

### Yes Q7

Quelle est la principale raison pour laquelle vous avez l'intention de quitter votre poste?

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

Retraite	1
Emploi différent	2
Personne au foyer/Congé parental	3
Réinstallation	4
Autre, préciser :	77
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

## 2 – Profil en matière d'éducation

### Q31

Les prochaines questions traitent de vos antécédents scolaires.

Quel est votre niveau de scolarité le plus élevé en soins infirmiers?

<[PHONE]Lire la liste au besoin>

Diplôme collégial d'IA	1
Baccalauréat(BA) en soins infirmiers	2
Baccalauréat ès sciences en soins infirmiers	3
Maîtrise en soins infirmiers	4
Doctorat en soins infirmiers	5
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

### Q32

Quel est votre niveau de scolarité le plus élevé dans une autre discipline que les soins infirmiers?

<[PHONE]Lire la liste au besoin>

Aucun	1
Certificat ou diplôme d'études collégiales dans une autre discipline	2
Baccalauréat (BA) dans une autre discipline	3
Maîtrise dans une autre discipline	4
Doctorat dans une autre discipline	5
Baccalauréat ès sciences dans une autre discipline	6
Autre, préciser :	77
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

### Q37B

#### *RN Diploma or BN Q31*

Songez-vous à vous inscrire à un programme de baccalauréat ou de maîtrise en soins infirmiers, autre qu'un programme d'infirmière praticienne/infirmier praticien, d'ici un an?

Prévoit de s'inscrire au cours de la prochaine année (précisez lequel) :	77
Déjà inscrit(e) à l'un de ces programmes (précisez lequel) :	78
Ne prévoit de s'inscrire et n'est actuellement inscrit(e) à aucun de ces programmes	98
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

## 3 – Satisfaction à l'égard du travail

### PJS1

Les prochaines questions examinent des aspects de votre situation d'emploi actuelle qui contribuent le plus à votre satisfaction au travail. <[PHONE]Pour chacun, 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[ELSE]Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) de> chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.

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

**JS1**

Équilibre entre votre vie familiale et professionnelle

**JS2**

Vos occasions actuelles de perfectionnement professionnel/de poursuivre vos études

**JS3**

Vos possibilités actuelles de développement du leadership en soins infirmiers?

**JS5**

Suivi et soutien reçus de la direction des soins infirmiers

**JS9**

Possibilités offertes au personnel de participer aux décisions touchant les politiques et les pratiques

**JS11**

Séance d'orientation (y compris la formation en matière de compétences culturelles) fournie aux nouveaux employé(e)s

**JS4**

Votre capacité à fournir des soins de qualité

**JS7**

Nombre d'employés de soins de santé et de soutien en poste pour prodiguer des soins de qualité

**JS8**

Nombre de professionnel(le)s allié(e)s de la santé et d'employé(e)s de soutien à votre lieu de travail, y compris le personnel technique

**JS12**

Entretien physique des installations où vous travaillez

**JS13*****Nursing Station Q5***

Qualité et disponibilité des logements que fournit votre employeur

**JS14**

Montant de la paie, y compris du salaire de base et des allocations que vous recevez

**JS15**

Quantité d'avantages sociaux, y compris la protection en matière de santé et l'assurance des soins dentaires que vous recevez

**JS16**

Capacité à obtenir l'approbation pour des demandes de congé

**JS7B [1,11]*****Dissatisfied JS7***

Vous avez fait part de votre insatisfaction par rapport aux nombres d'employés de soins de santé et de soutien en poste pour offrir des soins de qualité. Lesquels des postes suivants du personnel de soins de santé et de soutien contribuent le plus à votre insatisfaction?

<[PHONE]Lire la liste> (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)

Infirmiers autorisés/Infirmières autorisées (IA)	1
Infirmiers auxiliaires autorisés/Infirmières auxiliaires autorisées (inf. aux. aut.)	2
Infirmiers psychiatriques autorisés/Infirmières psychiatriques autorisées	3
Infirmiers praticiens/Infirmières praticiennes (IP)	4

Techniciens en soins médicaux d'urgence/Techniciennes en soins médicaux d'urgence (EMT)	5
Médecins	6
Pharmacien(ne)s	7
Autres membres du personnel (précisez)	77
Je préfère ne pas répondre	98

## JS8B [1,9]

### *Dissatisfied JS8*

Vous avez fait part de votre insatisfaction par rapport au nombre de professionnel(le)s allié(e)s de la santé et d'employé(e)s de soutien à votre lieu de travail, y compris le personnel technique. Lesquels des postes suivants de professionnel(le)s allié(e)s de la santé et d'employé(e)s de soutien contribuent le plus à votre insatisfaction?

<[PHONE]Lire la liste> (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)

Personnel de sécurité	1
Personnel des TI	2
Personnel d'entretien des installations	3
Technicien(ne)s sanitaires ou biomédicaux/biomédicales	4
Préposé(e)s à l'entretien de l'équipement technique	5
Autres membres du personnel (précisez) :	77
Je préfère ne pas répondre	98

## PJS17

<[PHONE]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.[ELSE]Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant.>

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

## JS18

Dans l'ensemble, je me sens valorisé(e) au travail.

## JS19

J'ai l'occasion de contribuer aux décisions qui touchent mon travail.

## JS20

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

## JS21

**Mon supérieur(e) immédiat(e)** m'informe suffisamment des questions qui ont une incidence sur mon travail

## JS22

**Le bureau régional** m'informe suffisamment des questions, des politiques et des procédures qui ont une incidence sur mon travail

## JS23

**Le bureau national** m'informe suffisamment des questions, des politiques et des procédures qui ont une incidence sur mon travail

## JS17



J'estime que la qualité de mon travail est minée parce que le taux de roulement du personnel est élevé.

## JS24

La qualité de votre travail souffre en raison d'un manque d'accès à des technologies

### 4 – Technologies de l'information (TI)

#### PIT1

Les prochaines questions traitent des technologies de l'information (TI) à votre lieu de travail.

<[PHONE]Pour chacun, 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[ELSE]Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait(e) ou insatisfait(e) de> chacun des aspects suivants liés aux TI à votre lieu de travail.

#### IT1

Le matériel des TI, y compris les ordinateurs, les logiciels et d'autres outils informatiques courants

#### IT2

##### *Clinician or clinical care Q4*

L'équipement médical et d'établissement de diagnostics utilisé pour le dépistage et le traitement des patients, comme la télémédecine et les appareils de radiographie

#### IT3

Le fiabilité de votre accès à Internet

#### IT4

La formation que vous recevez pour utiliser de façon optimale les ordinateurs et les logiciels qui sont à votre disposition dans vos installations

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

#### IT5

À quel point le processus de présentation d'une demande de soutien au service des TI est-il facile ou difficile à votre lieu de travail? <[PHONE]Diriez-vous que c'est (lire la liste)>

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

#### IT6

À quel point le personnel de soutien des TI est-il réceptif lorsque vous présentez une demande? <[PHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

Pas du tout réceptif 1	1
2	2
Moyennement réceptif 3	3

4	4
Très réceptif 5	5
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

## 5 – Système de rémunération

### PS1

Avez-vous eu des problèmes liés à la paie ou à d'autres questions de rémunération au cours des trois dernières années?

Oui	1
Non	2
Incertain(e), ça dépend	99

### PS2 [1,9]

Quels types de problème avez-vous eus?

<[PHONE]Lire la liste au besoin> <[PHONE]Suggérer, au besoin>(Indiquer toutes les réponses applicables)

Paiement régulier manquant	1
Paie insuffisante	2
Paie excédentaire	3
Erreurs dans le traitement des renseignements relatifs à la paie	4
Erreurs dans les déductions du régime de pensions	5
Erreurs dans les congés accumulés (p. ex. vacances, heures de travail, congé familial)	6
Erreurs liées à des changements de poste ou de service (p. ex. rémunération d'intérim)	7
Autre, préciser :	77
Pas de réponse	99

### PS3

Est-ce que ces problèmes ont été réglés?

Oui	1
Non	2
Incertain(e), en cours	99

### PS4

À quel point êtes-vous satisfait(e) du soutien que vous avez reçu dans la résolution de ces questions? <[PHONE]Diriez-vous que vous êtes (lire la liste)>

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

## 6 – Connaissance des politiques et des communications

### CM1

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

<[PHONE]Suggérer, au besoin>

Courriel professionnel	1
Courriel personnel	2
Téléphone professionnel	3
Téléphone personnel	4
Autre méthode (précisez) :	77
Pas de réponse	99

### CM2

S'agit-il de votre méthode de communication préférée avec votre employeur pour apprendre les nouveautés ou les changements dans les politiques, les activités ou les annonces?

Oui	1
Non	2
Incertain(e), ça dépend	99

### CM3

#### *Not preferred method of communicating, QCM2*

Comment préféreriez-vous communiquer avec votre lieu de travail pour obtenir des renseignements?

<[PHONE]Suggérer, au besoin>

Courriel professionnel	1
Courriel personnel	2
Téléphone professionnel	3
Téléphone personnel	4
Autre méthode (précisez) :	77
Pas de réponse	99

### CM4 [1,6]

#### *Not preferred method of communicating, QCM2*

De quoi auriez-vous besoin dans la liste suivante qui n'est actuellement pas à votre disposition pour communiquer à l'aide de votre méthode préférée?

<[PHONE]Suggérer, au besoin>(Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)

Rien	1
Téléphone cellulaire à utiliser pour le travail	2
Accès à un ordinateur sur place	3
Accès à un ordinateur à la maison	4
Autre chose (précisez) :	77
Pas de réponse	99

### CM5

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

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

## CM6

### *Yes were informed of TRC Calls to Action, CM5*

Y a-t-il eu des changements à votre lieu de travail à la suite des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR)? <[PHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

Aucune répercussion positive	1
2	2
Certaines répercussions positives	3
4	4
Fortes répercussions positives	5
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

## 7 - Sécurité

### QSS1 [1,12]

S'il y a lieu, quelles répercussions parmi les suivantes ont eu des conséquences néfastes sur votre perception par rapport à votre sécurité personnelle et de sécurité au travail?

<[PHONE]Lire la liste> (Sélectionnez toutes les réponses pertinentes)

Pas assez de personnel	1
Le niveau ou la qualité du personnel	2
Environnement de travail physique (p. ex. caractéristiques liées à l'aménagement et à la sécurité)	3
Emplacement des installations dans la collectivité	4
Menaces verbales d'autres membres du personnel	5
Menaces physiques d'autres membres du personnel	6
Menaces verbales de patients et de membres de la famille	7
Menaces physiques de patients et de membres de la famille	8
Autres préoccupations de sécurité (précisez) :	77
Aucun problème de sécurité	98
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

### QSS2

Avez-vous suivi la formation sur la sensibilisation et formation en matière de sécurité pour le personnel infirmier (SFSPi)?

Oui	1
Non	2
Je ne me rappelle pas/Pas de réponse	99

### QSS3

#### *Yes QSS2*

Avez-vous l'impression que cela a apporté une contribution positive à votre sécurité personnelle et de sécurité au travail? <[PHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

Aucune répercussion positive	1
2	2
Certaines répercussions positives	3
4	4
Fortes répercussions positives	5
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

## QSS4

Connaissez-vous l'existence de ressources du Programme de gestion du stress professionnel à la suite d'un incident critique (GSPIC) à votre lieu de travail?

Oui	1
Non	2
Incertain(e)	99

## QSS5

### Yes QSS4

À quel point êtes-vous satisfait(e) du soutien que vous avez reçu dans le cadre du processus de gestion du stress en cas d'incident critique (GSIC) à votre lieu de travail? <[PHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

Très insatisfait(e) 1	1
2	2
Ni satisfait(e) ni insatisfait(e) 3	3
4	4
Très satisfait(e) 5	5
Sans objet N'a pas produit un rapport	98
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

## 8 - Stress

### QST1 [1,15]

S'il y a lieu, quels facteurs parmi les suivants, vous causent régulièrement du stress au travail?

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

Paie et autres questions liées à la rémunération	1
Charge de travail considérable	2
Sensation d'isolement	3
Manque de travail d'équipe	4
Personnel insuffisant pour accomplir le travail	5
Heures supplémentaires ou longues heures	6
Milieu de travail physique	7
Équilibre entre le travail et la vie personnelle	8
Priorités concurrentes ou changeantes	9
Harcèlement (de la direction, de collègues ou de patients)	10
Manque de ressources pour accomplir le travail (p. ex. fournitures, équipement, accès à des ordinateurs ou à Internet)	11
Manque de personnel technique et de soutien	12
Manque d'orientation ou de formation	13
Autre, préciser :	77
Aucun problème lié au stress	98
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

### QST2

Tout bien considéré, comment évalueriez-vous votre niveau de stress courant au travail? <[PHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

Très bas	1
Bas	2
Modéré	3

Élevé	4
Très élevé	5
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	99

### QST3

À quel point êtes-vous satisfait(e) de la qualité et de la disponibilité des ressources pour diminuer le stress à votre lieu de travail? <[PHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

Très insatisfait(e) 1	1
2	2
Ni satisfait(e) ni insatisfait(e) 3	3
4	4
Très satisfait(e) 5	5
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

### QST4 [1,10]

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

<[PHONE]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
Communications améliorées	4
Milieu de travail sécuritaire	5
Plus de soutien de la direction	6
Plus de vacances payées	7
Plus de perfectionnement professionnel	8
Plus d'orientation ou de formation	9
Autre, préciser :	77
Rien de nécessaire	98
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

## 9 – Connaissances en médecine traditionnelle autochtone

### QIK1

À quel point diriez-vous que vous connaissez (ou que vous comprenez) les termes « sensibilisation culturelle », « sécurité culturelle » et « humilité culturelle » en ce qui a trait aux Autochtones? <[PHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

Pas du tout 1	1
2	2
Moyennement 3	3
4	4
Très bien 5	5
Je ne sais pas/Pas de réponse	99

### QIK2

À quelle fréquence avez-vous accès à des interprètes linguistiques pour prodiguer des soins à des clients lorsque vous en avez besoin? <[PHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

Toujours ou la plupart du temps	1
Parfois	2
Occasionnellement	3

Rarement ou jamais	4
Sans objet	98
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	99

### QIK3

À quel point êtes-vous satisfait(e) du nombre de possibilités et du niveau de soutien dans votre milieu de travail pour intégrer la médecine traditionnelle à vos soins infirmiers? <[PHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

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

## 10 – Données socio-démographiques

### QAGE

Finally, les questions suivantes ne seront utilisées qu'à des fins statistiques. À quel groupe d'âge appartenez-vous?

30 ans ou moins	1
31 à 40 ans	2
41 à 50 ans	3
51 à 60 ans	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

### QABO

Vous identifiez-vous comme une <hover="Amérindien(ne) ou membre d'une Première nation, métis(se) ou inuit(e). Les Amérindiens ou les membres d'une Première nation, y compris les Indiens inscrits et les Indiens visés par un traité, ainsi que les Indiens non inscrits">personne autochtone?

Oui	1
Non	2
Je préfère ne pas préciser	99

### THNK

Merci d'avoir pris le temps de participer! Vos commentaires nous seront très utiles dans nos futures décisions relatives à la planification et aux politiques afin de mettre sur pied une main-d'œuvre et un milieu de travail productifs.

## C. PRINCIPAUX RÉSULTATS RÉGIONAUX 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, suivant le même flux que celui présenté 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. 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 pourquoi les résultats du Québec et 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 : Principaux résultats régionaux par domaine thématique**

	Total	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	RCN	Qc/Atl.
<i>n</i> =	322	53	47	60	98	32	31
<b>EMPLOI</b>							
<b>Q2 Lequel de ces éléments décrit le mieux votre situation professionnelle actuelle auprès de votre employeur actuel.</b>							
Temps plein : travailler régulièrement 30 heures ou plus par semaine	213 61 %	35 66 %	<b>41</b> <b>87 %</b>	30 50 %	44 45 %	<b>32</b> <b>100 %</b>	<b>30</b> <b>97 %</b>
Temps partiel : travailler régulièrement moins de 30 heures par semaine	83 30 %	N.D.	N.D.	<b>24</b> <b>40 %</b>	<b>44</b> <b>45 %</b>	N.D.	N.D.
<b>Q4 Parmi les domaines suivants, lequel décrit le mieux votre domaine de responsabilité principal?</b>							
Clinicien ou soins cliniques	165 54 %	26 49 %	22 47 %	34 57 %	<b>71</b> <b>72 %</b>	N.D.	N.D.
<b>Q5 Parmi les types d'installations suivants, lequel décrit le mieux votre lieu de travail principal?</b>							
Poste de soins infirmiers	109 39 %	<b>12</b> <b>23 %</b>	N.D.	<b>30</b> <b>50 %</b>	<b>60</b> <b>61 %</b>	N.D.	N.D.



	Total	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	RCN	Qc/Atl.
<i>n</i> =	322	53	47	60	98	32	31

## RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSTE

### Q1A5. Quels sont les aspects de votre emploi actuel qui vous ont attiré en premier lieu?

Possibilités d'élargissement du champ de pratique	167 55 %	<b>23</b> <b>43 %</b>	<b>13</b> <b>28 %</b>	<b>38</b> <b>63 %</b>	<b>67</b> <b>68 %</b>	14 44 %	12 38 %
Désir de travailler dans un environnement éloigné ou rural	175 59 %	29 55 %	<b>16</b> <b>34 %</b>	<b>45</b> <b>75 %</b>	66 67 %	<b>10</b> <b>31 %</b>	N.D.
Travail dans un environnement de soins de santé primaires	121 42 %	<b>12</b> <b>23 %</b>	N.D.	<b>34</b> <b>57 %</b>	<b>52</b> <b>53 %</b>	N.D.	N.D.

### Q7 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	109 36 %	20 38 %	14 30 %	22 37 %	<b>46</b> <b>47 %</b>	N.D.	N.D.
-----	-------------	------------	------------	------------	--------------------------	------	------

## SATISFACTION À L'ÉGARD DE VOTRE EMPLOI

### Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non avec l'énoncé suivant :

<i>QJS18X Dans l'ensemble, je me sens valorisé(e) au travail.</i>	189 58 %	<b>37</b> <b>70 %</b>	<b>36</b> <b>77 %</b>	36 60 %	<b>38</b> <b>39 %</b>	<b>24</b> <b>75 %</b>	17 55 %
D'accord (4-5)							

### Veillez évaluer votre niveau de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard de chacun des aspects suivants du lieu de travail actuel :

<i>QJS4X Votre capacité à fournir des soins de qualité</i>	183 60 %	33 62 %	32 68 %	<b>44</b> <b>73 %</b>	<b>50</b> <b>51 %</b>	<b>12</b> <b>38 %</b>	<b>11</b> <b>36 %</b>
Satisfait(e) (4-5)							

### Veillez évaluer votre niveau de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard de chacun des aspects suivants du lieu de travail actuel :

<i>QJS5X Les commentaires et le soutien que vous recevez de la direction des soins infirmiers</i>	153 46 %	27 51 %	<b>30</b> <b>64 %</b>	24 40 %	<b>35</b> <b>36 %</b>	<b>22</b> <b>69 %</b>	14 45 %
Satisfait(e) (4-5)							
<i>QJS7X Le nombre de personnels de santé et paraprofessionnels en poste pour fournir des soins de qualité</i>	83 28 %	14 26 %	12 26 %	<b>24</b> <b>40 %</b>	<b>20</b> <b>20 %</b>	N.D.	N.D.
Satisfait(e) (4-5)							

	Total	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	RCN	Qc/Atl.
<i>n =</i>	322	53	47	60	98	32	31
<i>QJS8X Le nombre de professionnels paramédicaux et de personnel de soutien sur votre lieu de travail, y compris le personnel technique Satisfait(e) (4-5)</i>	87 28 %	14 26 %	14 30 %	23 38 %	15 15 %	14 44 %	N.D.
<i>QJS12X L'entretien physique dans l'établissement où vous travaillez Satisfait(e) (4-5)</i>	131 42 %	30 57 %	25 53 %	29 48 %	27 28 %	N.D.	13 43 %
<b>Veillez évaluer votre niveau de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard de chacun des aspects suivants du lieu de travail actuel :</b>							
<i>QJS9X Les possibilités que vous avez de participer aux décisions en matière de politique et de pratique Satisfait(e) (4-5)</i>	128 38 %	22 42 %	26 55 %	22 37 %	22 22 %	22 69 %	13 43 %
<b>Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non avec l'énoncé suivant :</b>							
<i>QJS19X J'ai la possibilité de fournir des commentaires sur les décisions qui touchent mon travail D'accord (4-5)</i>	173 52 %	32 60 %	31 66 %	31 52 %	34 35 %	25 78 %	19 62 %
<b>Veillez évaluer votre niveau de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard de chacun des aspects suivants du lieu de travail actuel :</b>							
<i>QJS1X Votre équilibre entre vie familiale et vie professionnelle Satisfait(e) (4-5)</i>	196 59 %	37 70 %	34 72 %	36 60 %	41 42 %	22 69 %	25 80 %
<b>QST2X Tout bien considéré, comment évalueriez-vous votre niveau de stress professionnel habituel?</b>							
Élevé (4-5)	99 33 %	11 21 %	13 28 %	23 38 %	40 41 %	N.D.	N.D.
<b>QST3X Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de la qualité et de la disponibilité des ressources pour aider à réduire le stress dans votre lieu de travail?</b>							
Insatisfait(e) (1-2)	128 41 %	18 34 %	12 26 %	23 38 %	58 59 %	N.D.	10 32 %
<b>QST4 Parmi les éléments suivants, lesquels vous seraient utiles pour aider à soulager le stress?</b>							
Plus de personnel de soutien	152 50 %	20 38 %	16 34 %	36 60 %	59 60 %	N.D.	N.D.
Plus de personnel clinique	128 44 %	20 38 %	10 21 %	34 57 %	54 55 %	N.D.	N.D.

	Total	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	RCN	Qc/Atl.
<i>n</i> =	322	53	47	60	98	32	31
Plus d'équipement ou meilleur équipement	119 41 %	17 32 %	N.D.	31 52 %	53 54 %	N.D.	N.D.
Meilleure communication	178 58 %	28 53 %	19 40 %	43 72 %	58 59 %	14 44 %	15 47 %
Milieu de travail sécuritaire	92 32 %	N.D.	N.D.	27 45 %	41 42 %	N.D.	N.D.
Plus de soutien de la part de la direction	156 52 %	22 42 %	11 23 %	39 65 %	59 60 %	10 31 %	15 48 %
Plus de perfectionnement professionnel	146 50 %	27 51 %	N.D.	36 60 %	57 58 %	12 38 %	N.D.

**Veillez évaluer votre niveau de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard de chacun des aspects suivants du lieu de travail actuel :**

<i>QJS11X La formation d'orientation (y compris la formation aux compétences culturelles) offerte au nouveau personnel</i> Insatisfait(e) (1-2)	106 31 %	15 28 %	18 38 %	15 25 %	34 35 %	N.D.	17 53 %
<i>QJS2X Vos possibilités actuelles de perfectionnement professionnel ou de formation continue</i> Satisfait(e) (4-5)	181 54 %	25 47 %	35 74 %	33 55 %	38 39 %	26 81 %	23 75 %
<i>QJS3X Vos possibilités actuelles de perfectionnement en leadership en soins infirmiers</i> Satisfait(e) (4-5)	131 40 %	20 38 %	21 45 %	25 42 %	25 26 %	23 72 %	16 52 %
<i>QJS14X Le montant de la rémunération, y compris le salaire de base et les allocations et indemnités que vous recevez</i> Satisfait(e) (4-5)	171 51 %	30 57 %	26 55 %	29 48 %	39 40 %	22 69 %	24 77 %
<i>QJS15X Le montant des avantages sociaux, y compris la couverture médicale et dentaire que vous recevez</i> Satisfait(e) (4-5)	193 59 %	26 49 %	30 64 %	39 65 %	47 48 %	23 72 %	27 87 %
<i>QJS16X La possibilité d'obtenir l'approbation des demandes de congé</i> Satisfait(e) (4-5)	228 68 %	35 66 %	44 94 %	36 60 %	59 60 %	27 84 %	26 84 %

	Total	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	RCN	Qc/Atl.
<i>n</i> =	322	53	47	60	98	32	31

**QPS1 Avez-vous rencontré des problèmes de paye ou d'autres problèmes de rémunération au cours des trois dernières années?**

Oui	223 70 %	39 74 %	28 60 %	40 67 %	79 81 %	14 44 %	23 75 %
-----	-------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

**COMMUNICATIONS**

**Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non avec l'énoncé suivant :**

<i>QJS23X Je suis suffisamment informé(e) par le Bureau national sur les questions, les politiques et les procédures touchant mon travail</i> D'accord (4-5)	100 30 %	20 38 %	13 28 %	17 28 %	22 22 %	18 56 %	N.D.
<i>QJS24X La qualité de mon travail souffre du manque d'accès à la technologie</i> D'accord (4-5)	166 54 %	21 40 %	21 45 %	36 60 %	66 67 %	N.D.	13 43 %

**GI-TI**

**Veillez évaluer votre niveau de satisfaction ou d'insatisfaction à l'égard de chacun des aspects suivants de la TI à votre travail**

<i>QIT1X L'équipement de TI, y compris les ordinateurs, les logiciels et autres outils informatiques standard</i> Satisfait(e) (4-5)	93 27 %	20 38 %	20 43 %	14 23 %	14 14 %	14 44 %	10 31 %
<i>QIT3X La fiabilité de votre accès à Internet</i> Satisfait(e) (4-5)	128 36 %	20 38 %	28 60 %	16 27 %	26 27 %	21 66 %	16 51 %

**QIT6X Dans quelle mesure le personnel de soutien de la TI intervient-il près la soumission d'une demande?**

Faible (1-2)	99 35 %	10 19 %	N.D.	31 52 %	37 38 %	N.D.	N.D.
Élevée (4-5)	88 24 %	18 34 %	13 28 %	N.D.	23 23 %	11 34 %	15 48 %

	Total	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	RCN	Qc/Atl.
<i>n</i> =	322	53	47	60	98	32	31

**QSS1 Lesquels des éléments suivants, le cas échéant, ont eu une incidence négative sur votre sentiment de sécurité personnelle au travail?**

Manque de personnel	137 46 %	21 40 %	<b>11</b> <b>23 %</b>	<b>33</b> <b>55 %</b>	<b>61</b> <b>62 %</b>	N.D.	N.D.
Le niveau ou la qualité du personnel	126 41 %	17 32 %	N.D.	25 42 %	<b>63</b> <b>64 %</b>	N.D.	N.D.
Environnement physique de travail	149 47 %	18 34 %	26 55 %	29 48 %	<b>59</b> <b>60 %</b>	N.D.	11 34%
Menaces verbales de la part des patients ou des membres de famille	85 30 %	N.D.	10 21 %	<b>25</b> <b>42 %</b>	35 36 %	N.D.	N.D.
Menaces physiques de la part des patients ou des membres de famille	44 16 %	N.D.	N.D.	<b>15</b> <b>25 %</b>	17 17 %	N.D.	N.D.

**QIK3X Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) du nombre de possibilités et du degré de soutien dans votre environnement de travail pour intégrer la médecine traditionnelle dans votre pratique de soins infirmiers?**

Satisfait(e) (4-5)	60 21 %	10 19 %	11 23 %	<b>19</b> <b>32 %</b>	<b>13</b> <b>13 %</b>	N.D.	N.D.
--------------------	------------	------------	------------	--------------------------	--------------------------	------	------