



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

Rapport final

Préparé à l'intention de Services aux Autochtones Canada

Fournisseur : LES ASSOCIÉS DE RECHERCHE EKOS INC.

Numéro du contrat : CW2269685

Valeur du contrat : 48 951,60 \$

Date d'attribution : 10 janvier 2023

Date de livraison : 14 juin 2023

Numéro d'enregistrement : POR 116-22

Pour de plus amples renseignements sur ce rapport, veuillez communiquer à communicationspublications@sac-isc.gc.ca.

This report is also available in English.

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

Rapport final

Préparé à l'intention de Services aux Autochtones Canada

Nom du fournisseur : LES ASSOCIÉS DE RECHERCHE EKOS INC.

Date : Mai 2023

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

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

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

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

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

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

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

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

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux	4
Liste des graphiques	4
Sommaire	6
A. Contexte et objectifs	6
B. Méthodologie	8
C. Principaux résultats	9
D. Note aux lecteurs	13
E. Valeur du contrat	14
F. Certification de neutralité politique	14
Résultats détaillés	15
A. Scolarité	15
B. Emploi	17
C. Recrutement et maintien en poste	23
D. Satisfaction au travail	28
E. Caractère adéquat des communications	45
F. Problèmes liés à la gestion de l'information et à la technologie	48
G. Problèmes liés et à la sécurité	52
H. Connaissance des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation	57
I. Échange de connaissances traditionnelles autochtones sur la santé	59
Annexes	61
A. Précisions méthodologiques	61
B. Questionnaire	63
C. Principaux résultats régionaux par domaine thématique	80

LISTE DES TABLEAUX

- Tableau 1 : Situation d'emploi
- Tableau 2 : Changement d'horizon
- Tableau 3 : Degré et nature des problèmes liés à la paie
- Tableau 4 : Méthodes de communication des questions liées au travail
- Tableau 5 : Nature des préoccupations en matière de sécurité
- Tableau 6 : Participation à la sensibilisation et à la formation en matière de sécurité pour le personnel infirmier; et incidence
- Tableau 7 : Participation au Programme de gestion du stress professionnel à la suite d'un incident critique et satisfaction à son égard
- Tableau 8 : Utilisation du Centre de coordination des services infirmiers et satisfaction à son égard
- Tableau 9 : Connaissance des appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation
- Tableau 10 : Utilisation de la médecine traditionnelle autochtone au travail
- Tableau 11 : Caractéristiques de l'échantillon
- Tableau 12 : Renseignements sur les taux de réponse
- Tableau 13 : Principaux résultats régionaux par domaine thématique

LISTE DES GRAPHIQUES

- Graphique 1 : Niveau de scolarité actuel en soins infirmiers
- Graphique 2 : Antécédents professionnels
- Graphique 3 : Domaine de responsabilité
- Graphique 4 : Lieu de travail
- Graphique 5 : Infirmier praticien
- Graphique 6 : Facteurs de motivation à accepter le poste et à demeurer en poste
- Graphique 7 : Répercussions du roulement du personnel
- Graphique 8 : Valorisation au travail
- Graphique 9 : Satisfaction à l'égard de la qualité des soins
- Graphique 10 : Satisfaction à l'égard du soutien au travail
- Graphique 11 : Satisfaction à l'égard du niveau d'influence
- Graphique 12 : Satisfaction à l'égard de la conciliation travail-vie personnelle

- Graphique 13 : Niveau 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 d'initiatives de lutte contre le stress
- Graphique 17 : Satisfaction à l'égard de la formation et de l'orientation
- Graphique 18 : Satisfaction à l'égard des possibilités de 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 : Caractère adéquat des communications
- Graphique 22 : Degré des problèmes liés à la GI-TI
- Graphique 23 : Satisfaction à l'égard des services et du soutien en matière de GI-TI
- Graphique 24 : Facilité d'accès au soutien en matière de GI-TI
- Graphique 25 : Degré de réceptivité des services de soutien en matière de GI-TI

SOMMAIRE

A. CONTEXTE ET OBJECTIFS

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

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

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

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

B. MÉTHODOLOGIE

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

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

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

C. PRINCIPAUX RÉSULTATS

Scolarité

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

Emploi

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

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

Lieu de travail

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

Recrutement et maintien en poste

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

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

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

Satisfaction au travail

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

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

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

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

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

Caractère satisfaisant de la communication

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

Gestion de l'information et technologie

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

Sécurité

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

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

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

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

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

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

Échange de connaissances traditionnelles autochtones sur la santé

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

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

D. NOTE AUX LECTEURS

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

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

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

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

E. VALEUR DU CONTRAT

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

Nom du fournisseur : Les Associés de recherche EKOS

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

Date d'attribution du contrat : 24 janvier 2023

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

F. CERTIFICATION DE NEUTRALITÉ POLITIQUE

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

Signé par : 

Susan Galley (vice-présidente)

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

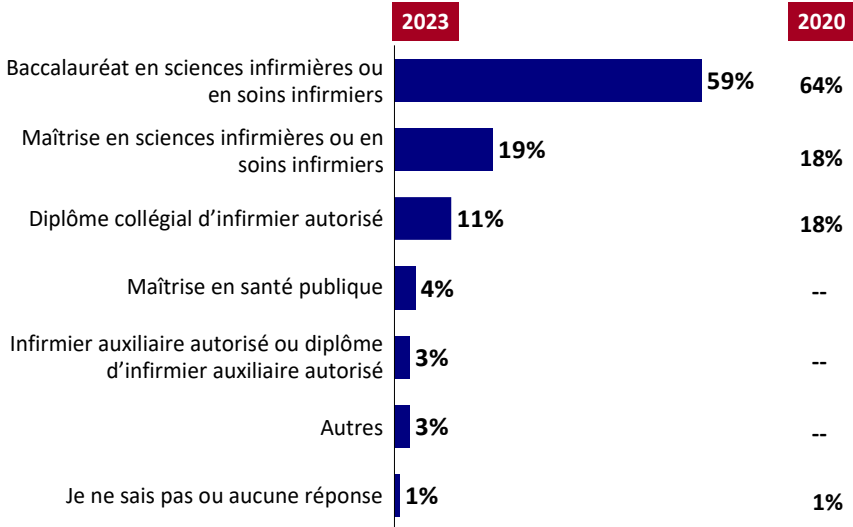
A. SCOLARITÉ

Niveau de scolarité actuel en soins infirmiers

La plupart des 340 membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage détiennent au moins un diplôme de premier cycle. Près de trois répondants sur cinq (59 %) ont un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat en soins infirmiers. Près d'un répondant sur cinq est titulaire d'une maîtrise en soins infirmiers ou d'une maîtrise en sciences infirmières (19 %), tandis que 11 % détiennent un diplôme collégial d'infirmier autorisé. À ce sujet, la question du sondage de 2023 permettait aux répondants de déclarer un autre niveau de scolarité. Il en ressort que 4 % ont une maîtrise en santé publique, 3 % sont des membres du personnel infirmier auxiliaire autorisé ou ont un diplôme d'infirmier auxiliaire autorisé et 3 % ont un autre niveau de scolarité.

Les niveaux de scolarité ont beaucoup changé par rapport au sondage de 2006, dans lequel 41 % des répondants détenaient un diplôme d'infirmier autorisé.

Graphique 1 : Niveau de scolarité actuel en soins infirmiers



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

Base : n=340

- Les membres du personnel infirmier en Saskatchewan (61 %) ou en l'Alberta (57 %) qui ont répondu au sondage sont plus susceptibles que ceux des autres régions d'être titulaires d'un baccalauréat en sciences infirmières. Les répondants du Manitoba sont plus susceptibles d'être titulaires d'un baccalauréat en soins infirmiers (37 %) ou d'un diplôme collégial d'infirmier autorisé (22 %) que ceux des autres régions.
- Les répondants âgés de 40 ans ou moins sont plus susceptibles d'être titulaires d'un baccalauréat en sciences infirmières (57 % des répondants âgés de 31 à 40 ans et 80 % des répondants âgés de 30 ans ou moins), alors que les répondants âgés de 51 ans ou plus sont plus susceptibles d'avoir un diplôme collégial d'infirmier autorisé (22 % à 24 %).
- Les répondants qui ont une maîtrise en soins infirmiers sont plus susceptibles d'occuper un poste de gestion ou de direction (35 %) et de travailler dans un bureau régional, de zone ou de la DGSPNI (28 %). Les titulaires d'un diplôme collégial d'infirmier autorisé sont plus susceptibles de travailler dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements (16 %).

B. EMPLOI

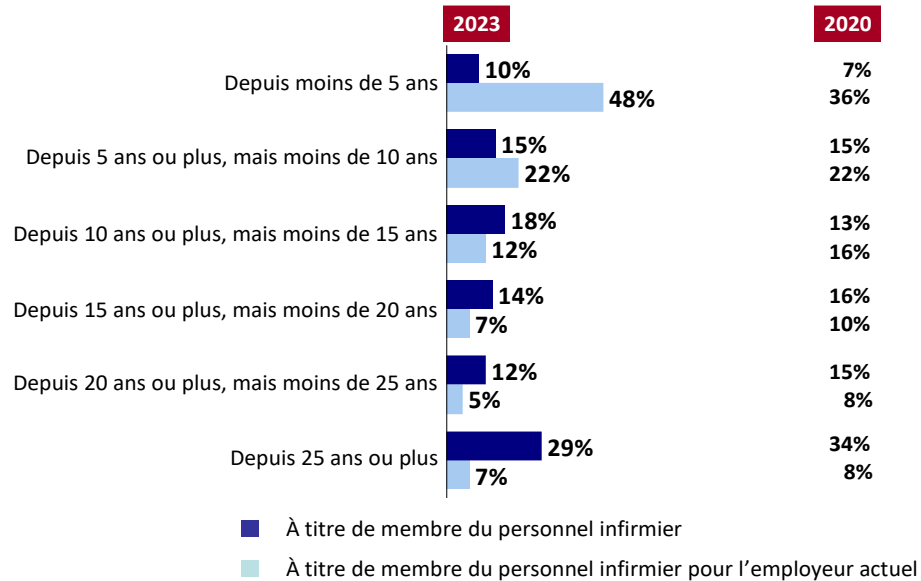
Antécédents professionnels

En matière d'antécédents professionnels dans le domaine des soins infirmiers, 29 % des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage travaillent comme infirmiers depuis 25 ans ou plus, soit une baisse par rapport aux 34 % de 2020. Par ailleurs, 26 % travaillent comme infirmiers depuis 15 à 25 ans, et 33 % depuis cinq à 15 ans. Seuls 10 % des répondants travaillent comme infirmiers depuis moins de cinq ans.

En ce qui concerne l'emploi à SAC, 48 % des personnes interrogées y travaillent depuis moins de cinq ans, ce qui représente une augmentation par rapport aux 36 % de 2020. Par ailleurs, 34 % des personnes interrogées travaillent pour SAC depuis cinq à 15 ans, 12 % depuis 15 à 25 ans et 7 % depuis 25 ans ou plus.

En 2023, comparativement au sondage de 2006, les membres du personnel infirmier sont moins nombreux à travailler depuis longtemps. Les résultats du sondage de 2023 pour la catégorie d'employés ayant au maximum 10 années d'expérience de travail en soins infirmiers sont pratiquement identiques à ceux de 2006. À cette époque, 10 % travaillaient comme infirmiers depuis moins de cinq ans, et 14 % depuis cinq à 10 ans. Cependant, en 2006, 64 % des répondants travaillaient comme infirmier depuis au moins 15 ans, comparativement à 55 % en 2023. En ce qui concerne le travail d'infirmier auprès de l'employeur actuel, on compte plus de « nouveaux » employés en 2023 (48 % travaillent pour SAC depuis moins de cinq ans) qu'on en comptait en 2006 (40 % travaillaient pour la DGSPNI depuis moins de cinq ans). Les autres résultats de 2006 étaient semblables à ceux de 2023 pour ce qui est des années de travail à titre d'infirmier auprès de l'employeur actuel : 22 % (22 % en 2023) travaillaient pour la DGSPNI depuis cinq à 10 ans, 12 % (12 % en 2023) depuis 10 à 15 ans, et 20 % (19 % en 2023) depuis au moins 15 ans.

Graphique 2 : 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=340

- Les répondants qui ont un diplôme collégial d'infirmier autorisé sont plus susceptibles de travailler comme infirmiers pendant 25 ans ou plus (58 %). Ils sont donc presque tous âgés de 51 à 60 ans (60 %) ou de 61 ans ou plus (84 %).
- Les membres du personnel infirmier occupant un poste de gestion ou de direction font généralement partie du personnel infirmier depuis 15 à 25 ans (23 %).
- Les répondants autochtones sont plus susceptibles de travailler comme infirmiers pour leur employeur actuel depuis 20 à 25 ans (10 %) ou 25 ans ou plus (13 %), par rapport aux répondants non autochtones (3 % et 5 % respectivement).

Un peu moins de deux membres du personnel infirmier sur trois (60 %) travaillent à temps plein, soit plus de 30 heures par semaine. Trois répondants sur 10 (29 %) travaillent à temps partiel, alors qu'un sur 10 occupe un poste occasionnel (7 %) ou un poste régi par un autre régime de travail (4 %). Plus de quatre répondants sur cinq (84 %) occupent un poste de durée indéterminée. Les résultats sont pratiquement identiques à ceux de 2020, à l'exception des répondants qui occupent un poste à durée déterminée, passant de 7 % à 13 %.

En 2006, une proportion légèrement plus élevée (65 %) de répondants ont déclaré occuper un poste à temps plein, tandis que 21 % étaient à temps partiel et 14 % occupaient un poste occasionnel. À l'instar des résultats actuels, en 2006, 86 % des répondants occupaient un poste à durée indéterminée.

Tableau 1 : Situation d'emploi

	Total – 2023	Total – 2020
<i>Q2. Laquelle des catégories suivantes décrit le mieux votre situation d'emploi avec votre employeur actuel?</i>	<i>n=340</i>	<i>n=322</i>
Temps plein : travaille régulièrement pendant 30 heures ou plus par semaine	60 %	61 %
À temps partiel : travaille régulièrement pendant moins de 30 heures par semaine	29 %	30 %
Poste occasionnel (moins de 120 heures par année)	7 %	4 %
Autre	4 %	5 %
<i>Q3. Le poste que vous occupez est-il considéré comme doté pour une période déterminée ou indéterminée?</i>	<i>n=340</i>	<i>n=322</i>
Indéterminée	84 %	89 %
Déterminée	13 %	7 %
Autre	2 %	2 %
Je ne sais pas ou aucune réponse	2 %	2 %

- L'incidence de l'emploi à temps plein est plus grande parmi les membres du personnel infirmier sondés de la Saskatchewan, de la région du Québec atlantique et de la région de la capitale nationale (RCN) (93 % à 100 %), mais plus faible au Manitoba (37 %) et en Ontario (49 %).
- Les membres du personnel infirmier qui exercent des fonctions de consultants en pratique infirmière (94 %) ainsi que ceux qui occupent un poste de gestion ou de direction (94 %) ont tendance à travailler à temps plein. Les répondants travaillant dans le domaine des soins cliniques sont plus susceptibles de travailler à temps partiel (50 %) ou d'occuper un poste occasionnel (13 %). Les répondants travaillant dans un poste de soins infirmiers ou un centre

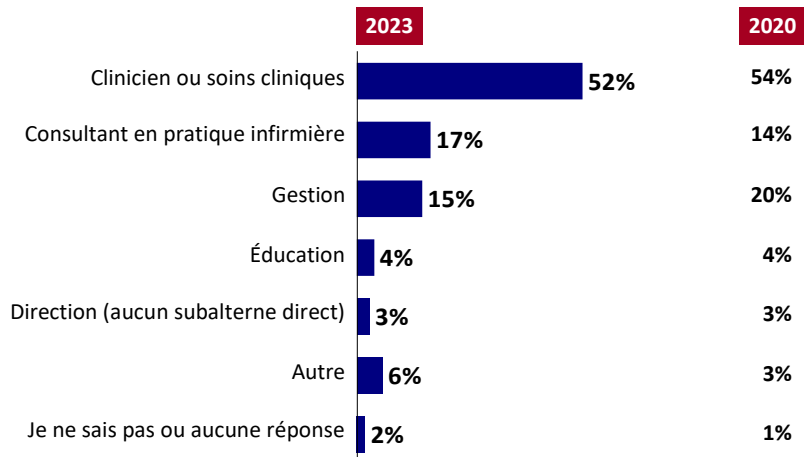
de santé avec composante de traitement sont également susceptibles de travailler à temps partiel (52 %) ou de façon occasionnelle (11 %).

Domaine de responsabilité

Plus de la moitié (52 %) des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage travaillent comme cliniciens ou dans le domaine des soins cliniques. Près de deux répondants sur cinq sont des consultants en pratique infirmière (17 %), alors que 15 % sont des gestionnaires. Les résultats sont relativement semblables à ceux de 2020.

En 2006, un plus grand nombre de membres du personnel infirmier travaillaient dans les domaines de la pratique clinique (63 %) et de l'éducation (10 %).

Graphique 3 : Domaine de responsabilité



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

Base : n=340

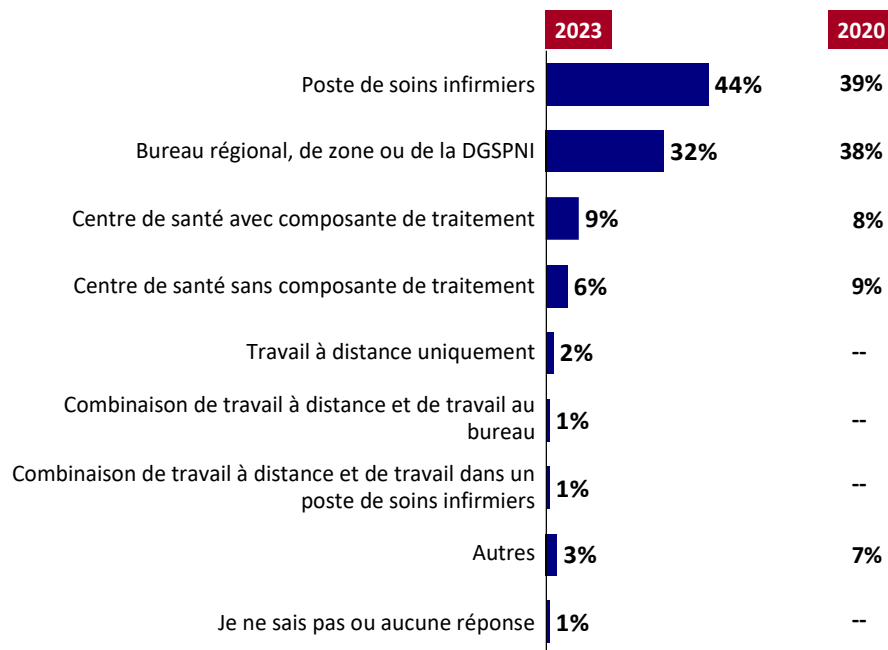
- Les membres du personnel infirmier au Manitoba (68 %) sont plus susceptibles de travailler dans le domaine des soins cliniques que ceux d'autres régions. Les employés à temps partiel ou occasionnels travaillent principalement dans le domaine des soins cliniques (89 %).
- Les jeunes membres du personnel infirmier (30 ans ou moins) sont plus susceptibles que les cohortes plus âgées de travailler dans le domaine des soins cliniques (82 %). Les répondants âgés de 41 à 50 ans ont tendance à exercer les fonctions de consultant en pratique infirmière (24 %) ou d'occuper un poste de gestion (25 %).

Lieu de travail

Plus de deux membres du personnel infirmier sur cinq travaillent dans un poste de soins infirmiers (c.-à-d. 44 %, soit une augmentation par rapport aux 39 % de 2020). Environ un répondant sur trois travaille dans un bureau régional, de zone ou de la DGSPNI (32 %, une baisse par rapport à 38 % en 2020). Les autres répondants travaillent dans un centre de santé offrant des traitements (9 %) ou n’offrant pas de traitements (6 %).

En 2006, une proportion semblable de répondants (43 %) a déclaré travailler dans un poste de soins infirmiers, tandis que seuls 23 % travaillaient dans un bureau régional, de zone ou de la DGSPNI. La proportion est bien plus élevée chez les répondants qui travaillent dans un centre de santé n’offrant pas de traitements (24 %), tandis que 7 % travaillent dans un centre de santé offrant des traitements.

Graphique 4 : Lieu de travail



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

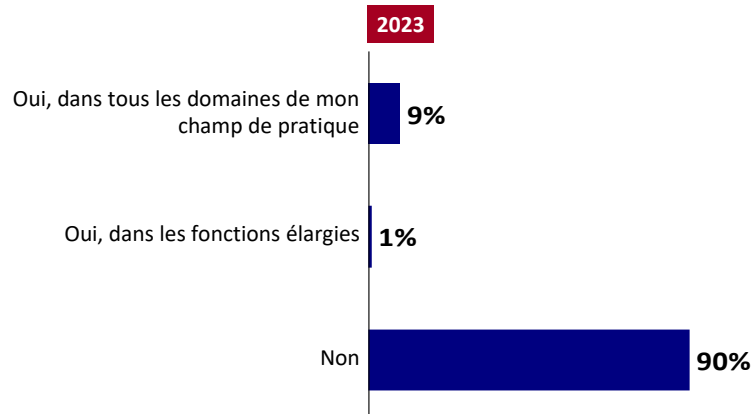
Base : n=340

- Les répondants qui travaillent dans un poste de soins infirmiers sont bien plus susceptibles que les autres de travailler à temps partiel ou de façon occasionnelle (84 %).
- Ceux qui travaillent dans un bureau régional, de zone ou de la DGSPNI sont plus susceptibles d’être à temps plein (53 %).
- Ceux qui travaillent dans un poste de soins infirmiers sont plus susceptibles de se trouver au Manitoba (74 %) ou en Ontario (58 %). Ceux de l’Alberta (26 %) ou de la Saskatchewan (20 %) sont plus susceptibles de travailler dans un centre de santé offrant des traitements. En comparaison, la Saskatchewan (34 %) est la seule province où les membres du personnel infirmier déclarent travailler dans un centre de santé n’offrant pas de traitements.
- Les Autochtones sont plus susceptibles que les non-Autochtones de travailler dans un centre de santé offrant des traitements (15 %) ou n’offrant pas de traitement (16 %).

Infirmier praticien

Un répondant sur 10 travaille comme infirmier praticien dans tous les domaines du champ de pratique (9 %) ou dans des fonctions élargies (1 %).

Graphique 5 : Infirmier praticien



Q37d. Êtes-vous une infirmière praticienne autorisée ou un membre du personnel infirmier praticien autorisé?

Base : n=340

- Sur l'ensemble des infirmières ayant répondu à l'enquête et titulaires d'un diplôme collégial infirmière ou supérieur, 33 % sont enregistrées comme infirmières praticiennes.

C. RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSTE

Facteurs de motivation à accepter le poste et à demeurer en poste

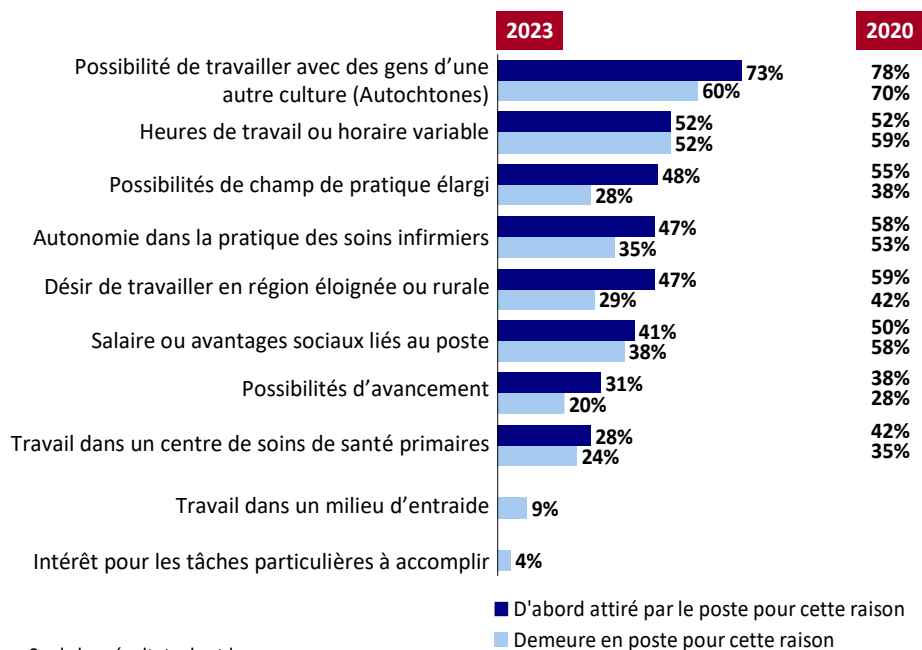
La plupart des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage ont d'abord été attirés par leur emploi en raison de la possibilité de travailler avec des gens d'une autre culture (73 %); 60 % d'entre eux continuent d'occuper leur poste pour cette raison, une baisse par rapport à la proportion de 70 % qui continuaient d'occuper leur poste pour cette raison en 2020. Un peu plus de la moitié des répondants ont été attirés par un poste (52 %) et ont décidé de le garder (52 %) en raison des heures de travail et de la flexibilité, ce qui est semblable aux résultats de 2020. Comme le montre le graphique ci-dessous, les proportions associées à tous les autres facteurs de motivation ont baissé par rapport à 2020. Une grande différence a été constatée en ce qui concerne les possibilités d'exercer un rôle élargi (48 % ont d'abord été attirés par ce facteur, mais seuls 28 % sont restés en poste pour cette raison, probablement en raison de la progression du cycle de vie de leur emploi).

Moins de la moitié des répondants (47 %) ont d'abord été attirés par leur emploi en raison de l'autonomie que celui-ci leur confère et continuent d'occuper leur poste pour cette raison (35 %). En comparaison, 47 % ont été attirés par leur emploi parce qu'ils souhaitaient travailler en région éloignée ou rurale; ils sont beaucoup moins nombreux (29 %) à continuer d'occuper leur poste pour cette raison. Deux répondants sur cinq (41 %) ont d'abord été attirés par le poste en raison du salaire et des avantages sociaux; une proportion semblable de répondants (38 %) ont conservé leur poste pour cette raison. Un peu moins d'un répondant sur trois (31 %) a d'abord été attiré par le poste en raison des possibilités d'avancement, mais seuls 20 % ont conservé leur poste pour cette raison.

Plus d'un répondant sur quatre (28 %) a d'abord été attiré par le fait de travailler dans un centre de soins de santé primaires, et 24 % demeurent en poste pour cette raison.

La motivation à travailler avec des gens d'une autre culture continue d'être considérablement plus élevée qu'en 2006, avec 54 % de répondants attirés par cette occasion et 49 % toujours en poste pour cette raison.

Graphique 6 : Facteurs de motivation à accepter le poste et à demeurer en poste



Seuls les résultats dont la proportion n'est pas inférieure à 4% sont présentés.

Q1a5. Quels sont les aspects de votre emploi actuel qui vous ont attiré en premier?

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

Base : n=340

- 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 offrant des traitements, ou à temps partiel sont plus susceptibles que les autres répondants d'avoir été attirés par leur poste ou de l'avoir conservé en raison de la possibilité de travailler dans un environnement de soins de santé primaires (35 % et 37 %), du désir de travailler en région éloignée ou rurale (58 % et 61 %) ou des possibilités d'exercer un rôle élargi (56 % et 64 %).
- Les répondants qui occupent un poste de gestion ou de direction, ceux qui travaillent dans un bureau régional, de zone ou de la DGSPNI et ceux qui occupent un poste à temps plein ont plus tendance à avoir d'abord été attirés par les possibilités d'avancement et à avoir conservé leur poste pour cette raison (39 % et 46 %).
- Les membres du personnel infirmier au Manitoba (62 %) et en Ontario (56 %) sont plus susceptibles que ceux des autres régions de déclarer avoir été attirés par les possibilités d'exercer un rôle élargi. Ceux de l'Ontario (59 %) sont plus nombreux à avoir mentionné leur désir de travailler en région éloignée ou rurale.

- Les hommes (44 % et 52 %) sont plus susceptibles que les femmes (21 % et 25 %) de dire qu'ils ont été attirés par le poste ou qu'ils sont demeurés en poste en raison de la possibilité de travailler dans un environnement de soins de santé primaires.
- Les membres autochtones du personnel infirmier sont plus susceptibles de dire qu'ils ont été attirés (13 %) par le poste ou qu'ils sont demeurés en poste (10 %) en raison de leur capacité de travailler dans leur communauté ou Première Nation d'appartenance ou près de leur conjoint, comparativement aux membres non autochtones du personnel infirmier (0 % à 2 %).
- Comme en 2020, plus d'un membre du personnel infirmier qui a répondu au sondage sur trois (35 %) prévoit de quitter son employeur actuel au cours des trois prochaines années. Cependant, par rapport à 2020, une moins grande proportion de répondants ont l'intention de quitter leur employeur (36 %, comparativement à 46 % en 2020), et une plus grande proportion n'est pas certaine de le faire (29 %, comparativement à 18 % en 2020). Plus d'un tiers des répondants qui prévoient partir comptent le faire au cours de l'année (36) %, une augmentation comparativement à 23 % en 2020. En outre, 38 % s'attendent à partir dans un an ou deux, et 18 % disent vouloir le faire d'ici trois ans. Si 38 % des répondants prévoient prendre leur retraite, environ un répondant sur cinq prévoit partir pour un autre emploi (22 %). Parmi les autres raisons mentionnées par environ une personne sur 10, mentionnons les mauvaises pratiques de gestion (13 %) ou les mauvaises conditions de travail (11 %).

Tableau 2 : Changement d'horizon

	Total – 2023	Total – 2020
<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>	<i>n=340</i>	<i>n=322</i>
Oui	35 %	36 %
Non	36 %	46 %
Je ne sais pas ou aucune réponse	29 %	18 %
<i>Q7b. Dans combien de temps prévoyez-vous partir?</i>	<i>n=114</i>	<i>n=109</i>
Moins d'un an	36 %	23 %
Un an	19 %	13 %
Deux ans	19 %	25 %
Trois ans	18 %	19 %
Je ne sais pas ou aucune réponse	8 %	20 %

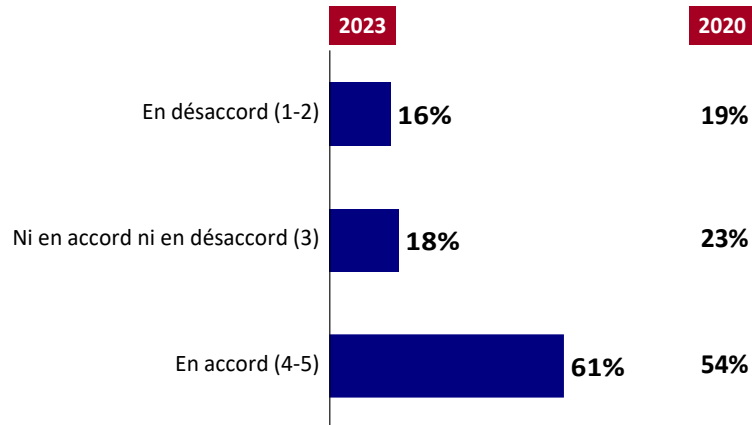
	Total – 2023	Total – 2020
<i>Q7c. Quelle est la principale raison pour laquelle vous avez l'intention de quitter votre poste?</i>	<i>n=114</i>	<i>n=109</i>
Retraite	38 %	44 %
Emploi différent	22 %	17 %
Mauvaises pratiques de gestion	13 %	-
Mauvaises conditions de travail	11 %	-
Problèmes liés au salaire ou à la paie	6 %	-
Rester à la maison ou congé parental	4 %	-
Études ou retour aux études	3 %	-
Nomination pour une durée déterminée ou fin de contrat	2 %	-
Déménagement	1 %	-
Insatisfaction à l'égard du poste actuel	-	21 %
Autre	1 %	16 %
Je ne sais pas ou aucune 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 santé offrant des traitements, ainsi que ceux à temps partiel, sont plus susceptibles de dire qu'ils prévoient partir d'ici trois ans (41 % à 45 %). De même, ceux âgés de 61 ans et plus (72 %) sont plus susceptibles d'avoir l'intention de quitter leur emploi au cours des trois prochaines années, alors que les répondants travaillant dans un bureau régional, de zone ou de la DGSPNI sont plus susceptibles de dire qu'ils ont l'intention de partir à la retraite.
- Les membres du personnel infirmier du Manitoba (44 %) sont plus susceptibles que ceux des autres régions de dire qu'ils ont l'intention de quitter leur emploi au cours des trois prochaines années. Malgré un échantillon de faible taille, les membres du personnel infirmier en l'Ontario (17 %, 6 des 35 membres du personnel infirmier de l'Ontario ayant répondu à la question de suivi) sont plus susceptibles que ceux des autres régions (0 à 8 %) de dire qu'ils ont l'intention de quitter leur emploi en raison de problèmes liés au salaire, à la rémunération, au travail non rémunéré ou à un paiement manquant.

Répercussions du roulement du personnel

Trois répondants sur cinq (61 %) estiment que la qualité de leur travail est affectée par le fort roulement du personnel. Il s'agit d'une augmentation notable par rapport aux 54 % de 2020. Moins d'un répondant sur cinq (16 %) ne partage pas cet avis, alors que 18 % ont donné une réponse plus neutre.

Graphique 7 : Répercussions du 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=340

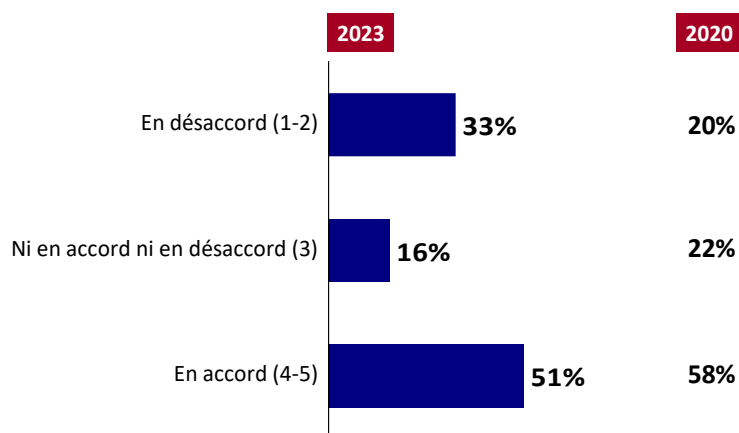
- Les répondants qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques (66 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements (69 %), ou à temps partiel (68 %), sont plus susceptibles que les autres répondants de l'échantillon d'avoir l'impression que la qualité de leur travail est affectée par le fort roulement du personnel.

D. SATISFACTION AU TRAVAIL

Valorisation au travail

Un peu plus de la moitié (51 %) des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage estiment qu'ils sont valorisés au travail, comparativement aux 58 % de 2020. Un répondant sur trois (33 %) n'est pas d'accord pour dire qu'il se sent valorisé.

Graphique 8 : Valorisation au travail



QJS18. Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : Dans l'ensemble, je me sens valorisé au travail.

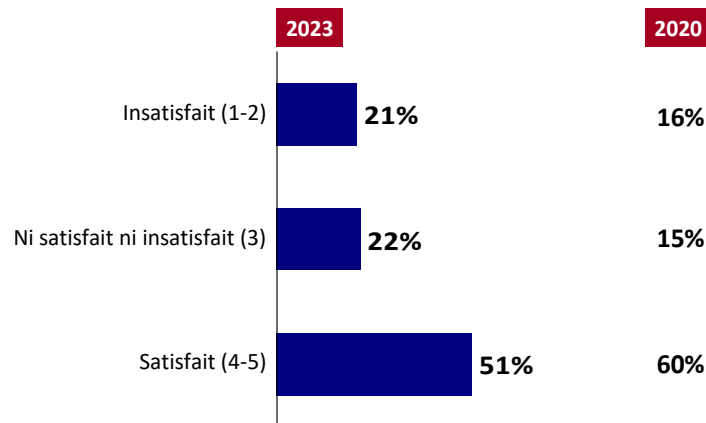
Base : n=340

- Les membres du personnel infirmier qui travaillent dans le domaine des soins cliniques (37 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de traitement (40 %), ou à temps partiel (43 %) sont moins susceptibles que les autres de se sentir valorisés au travail.
- À l'échelle régionale, ceux qui travaillent dans la RCN (68 %) sont plus susceptibles de dire qu'ils se sentent valorisés au travail; ceux du Manitoba (41 %) sont les moins susceptibles de dire qu'ils se sentent valorisés au travail.

Satisfaction à l'égard de la qualité des soins

La moitié (51 %) des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sont satisfaits de leur capacité à fournir des soins de qualité. Il s'agit d'une diminution par rapport à la proportion de 60 % en 2020 et d'une tendance accrue à la baisse par rapport à 2006, alors que 69 % des répondants étaient satisfaits de leur capacité à fournir des soins de qualité.

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



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

Base : n=340

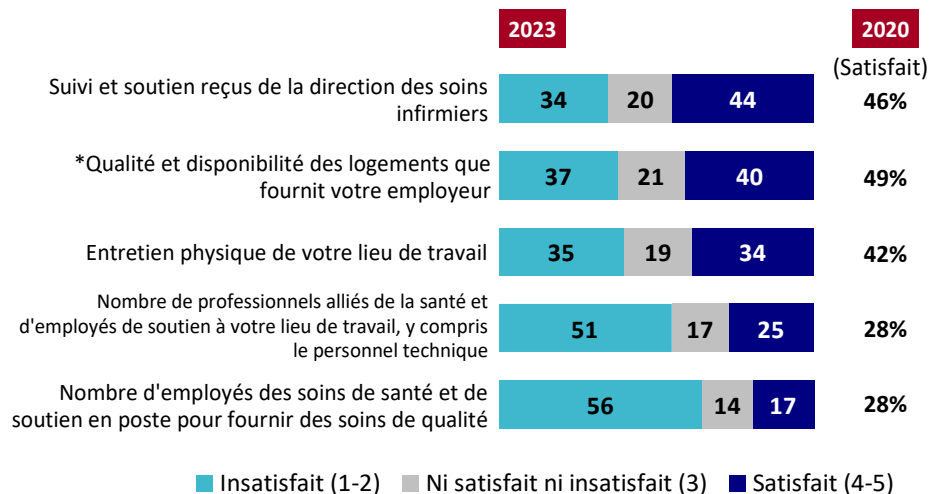
- L'insatisfaction à l'égard de la capacité à fournir des soins de qualité est plus élevée chez les répondants qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques (taux d'insatisfaction de 30 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements (31 %), ou à temps partiel (36 %), comparativement aux autres répondants de l'échantillon.
- À l'échelle régionale, l'insatisfaction est plus élevée au Manitoba (taux d'insatisfaction de 34 %). Les taux de satisfaction les plus élevés sont observés en Alberta (74 %) et en Saskatchewan (71 %).
- Les membres autochtones du personnel infirmier sont plus susceptibles que leurs homologues non autochtones (46 %) d'être satisfaits de leur capacité à fournir des soins de qualité (71 %).

Satisfaction à l'égard des mesures de soutien en cours d'emploi

La satisfaction à l'égard des mesures de soutien a été mesurée. Moins de la moitié des répondants disent être satisfaits de la rétroaction et du soutien qu'ils reçoivent de la direction des soins infirmiers (44 %). Un répondant sur trois est satisfait de l'entretien physique du lieu de travail (34 %), une baisse par rapport à 42 % en 2020. Seulement un quart des répondants (25 %) ont déclaré être satisfaits du nombre de professionnels alliés de la santé ou de membres du personnel de soutien, y compris le soutien technique, sur les lieux de travail. Encore moins de répondants sont satisfaits du nombre d'employés des soins de santé et paraprofessionnels en service pour fournir des soins de qualité (17 %, en baisse par rapport à 28 % en 2020), dont le degré d'insatisfaction est nettement plus important (56 %).

Parmi les membres du personnel infirmier qui travaillent dans un poste de soins infirmiers, deux sur cinq (40 %) sont satisfaits de la qualité et de la disponibilité des logements fournis par leur employeur, ce qui représente une baisse par rapport aux 49 % de 2020.

Graphique 10 : Satisfaction à l'égard des mesures de soutien en cours d'emploi



QJ55,7,8,12,13. Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait ou insatisfait de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.

Base : n=340; *n=109

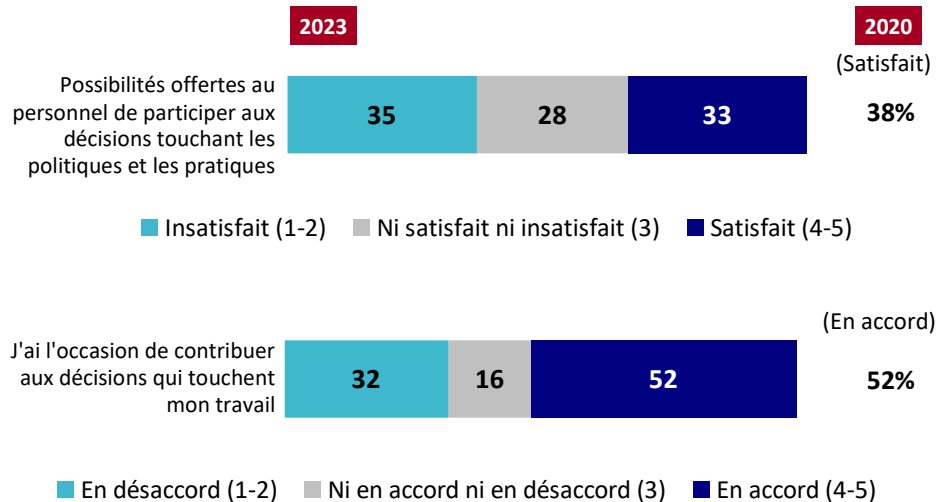
- Conformément à d'autres résultats, le degré d'insatisfaction est généralement plus élevé parmi les membres du personnel infirmier travaillant dans le domaine des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers ou un centre de soins de santé offrant des traitements, à temps partiel ou de façon occasionnelle.
- Parmi les répondants qui travaillent dans un poste de soins infirmiers, ceux de l'Ontario (49 %) sont plus insatisfaits de leur logement que ceux du Manitoba (24 %) ou de l'Alberta (20 %).
- Les membres autochtones du personnel infirmier sont plus susceptibles que leurs homologues non autochtones d'être satisfaits de l'entretien physique du lieu de travail (36 %), du nombre de professionnels alliés de la santé ou du personnel de soutien sur leur lieu de travail, et du nombre d'employés des soins de santé et de soutien en poste pour fournir des soins de qualité (34 %).

Satisfaction à l'égard du niveau d'influence

Plus de la moitié (52 %) des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage s'entendent pour affirmer que des possibilités de participer aux décisions touchant leur travail leur sont offertes, bien que près d'un répondant sur trois (32 %) ne soit pas de cet avis.

Le degré de satisfaction à l'égard des possibilités de participer aux décisions concernant les politiques et les pratiques est encore moins élevé, avec autant d'employés satisfaits qu'insatisfaits. La satisfaction à cet égard est passée de 38 % en 2020 à 33 %. Cependant, moins de répondants étaient satisfaits à cet égard en 2006, où 24 % des répondants étaient satisfaits et 51 % étaient insatisfaits.

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



QJS9. Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait ou insatisfait 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=340

- Les membres du personnel infirmier qui travaillent à titre de consultants en pratique infirmière ou de formateurs (59 %), qui occupent un poste de gestion ou de direction (55 %), qui travaillent dans un bureau régional, de zone ou de la DGSPNI (58 %), dans la RCN (65 %) ou à temps plein (48 %) ont tendance à être plus satisfaits des possibilités de participer aux décisions concernant les politiques et les pratiques. Les répondants qui travaillent dans le domaine des soins cliniques (14 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé

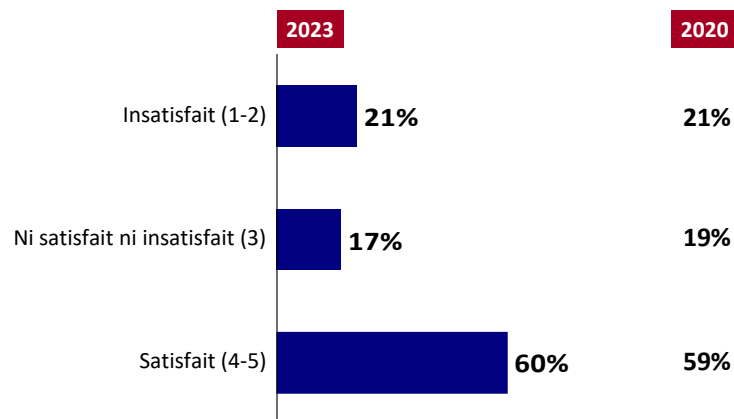
offrant des traitements (18 %), à temps partiel ou de façon occasionnelle (11 %) sont les moins satisfaits. À l'échelle régionale, les répondants du Manitoba sont moins satisfaits (16 %) que ceux des autres régions.

- La tendance se répète en ce qui concerne la satisfaction à l'égard des possibilités de contribuer aux décisions.

Satisfaction à l'égard de la conciliation travail-vie personnelle

Six membres du personnel infirmier sur dix (60 %) ont déclaré être satisfaits de la conciliation travail-vie personnelle, alors qu'un répondant sur cinq a donné une réponse neutre (17 %) ou est insatisfait (21 %). Ces résultats sont semblables à ceux de 2020. À titre de comparaison, 46 % des répondants en 2006 étaient satisfaits en matière de conciliation travail-vie personnelle, et 38 % étaient insatisfaits.

Graphique 12 : Satisfaction à l'égard de la conciliation travail-vie personnelle



QJ51. Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait ou insatisfait de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel : Conciliation travail-vie personnelle.

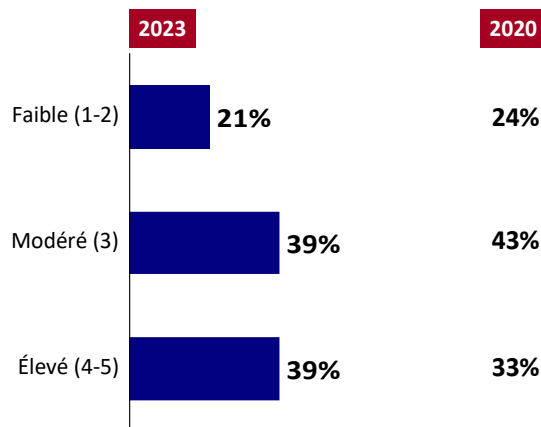
Base : n=340

- Les répondants qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques (taux d'insatisfaction de 27 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements (taux d'insatisfaction de 32 %), à temps partiel ou de façon occasionnelle (taux d'insatisfaction de 26 %) sont moins susceptibles d'être satisfaits que les autres répondants.

Degré de stress lié au travail

Près de deux membres du personnel infirmier qui ont participé au sondage sur cinq (39 %) affirment ressentir régulièrement un niveau élevé de stress lié au travail. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux 33 % de 2020. Une proportion égale (39 %) de répondants déclarent un niveau de stress modéré, alors qu'une personne sur cinq (21 %) dit que son niveau de stress est faible.

Graphique 13 : Niveau de stress lié au travail



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

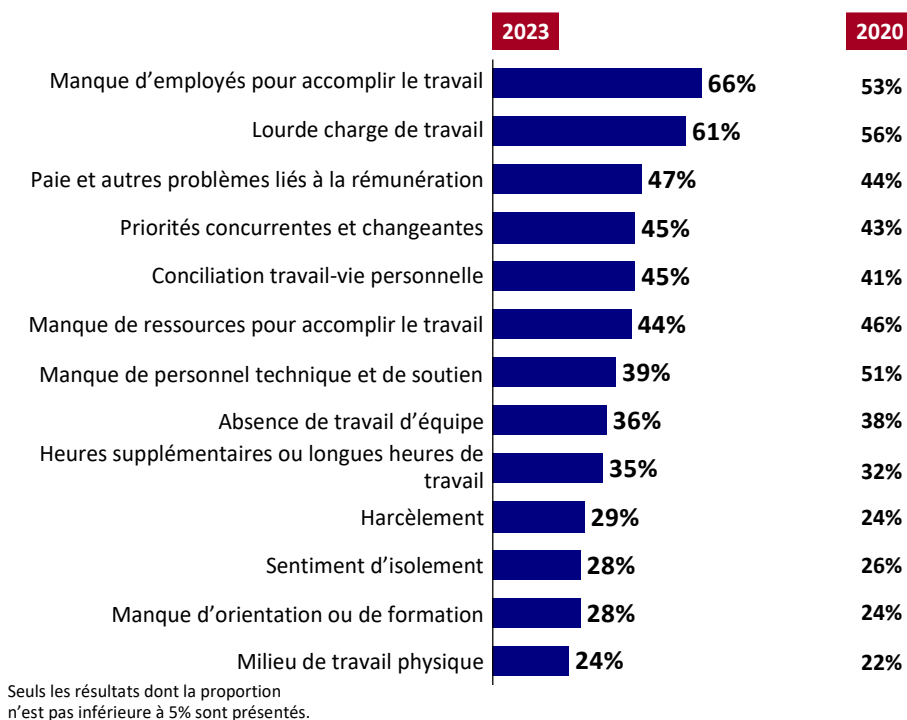
Base : n=340

- Les membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage et qui travaillent dans le domaine des soins cliniques (47 % ont déclaré avoir un niveau de stress élevé), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements (47 %), à temps partiel ou de façon occasionnelle (50 %) sont plus susceptibles que les autres répondants d'évaluer leur niveau de stress comme étant élevé.
- De plus, les répondants du Manitoba (55 %) sont plus susceptibles que ceux de toute autre région de dire qu'ils ont régulièrement un niveau de stress élevé.

Sources de stress

Il a été demandé aux membres du personnel infirmier de préciser les sources de leur stress au travail. Les principales sources mentionnées sont le manque d'employés pour accomplir le travail (66 %, une augmentation par rapport à 53 % en 2020) et la lourde charge de travail (61 %, une hausse par rapport à 56 % en 2020). Un peu moins de la moitié mentionnent la paie et d'autres problèmes liés à la rémunération (47 %), les priorités concurrentes ou changeantes (45 %) ou le manque de ressources pour accomplir le travail (44 %). Environ un répondant sur trois considère le manque de personnel technique et de soutien (39 %, une baisse par rapport à 51 % en 2020), l'absence de travail d'équipe (36 %) ou les heures supplémentaires ou les longues heures de travail (35 %) comme une source de stress. Environ un répondant sur quatre déclare que le harcèlement (29 %), le sentiment d'isolement (28 %), le manque d'orientation ou de formation (28 %) ou le milieu de travail physique (24 %) sont des sources courantes de stress.

Graphique 14 : Sources de stress



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

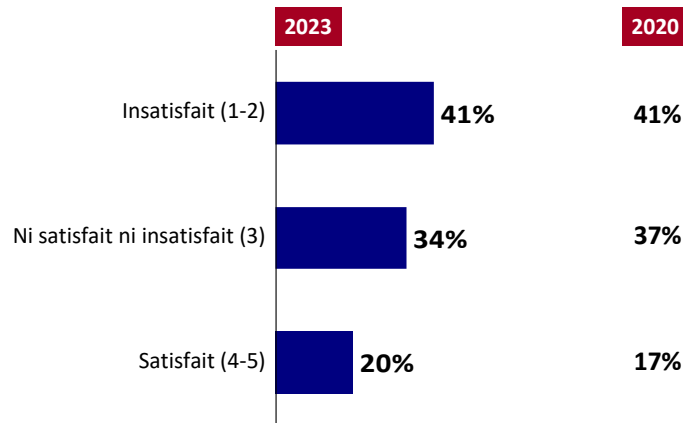
Base : n=340

- Les membres du personnel infirmier qui travaillent dans le domaine des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements, à temps partiel ou de façon occasionnelle sont plus susceptibles que les autres répondants de citer la plupart des facteurs énumérés comme sources de stress.

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

Seulement un membre du personnel infirmier qui a répondu au sondage sur quatre (20 %) se dit satisfait de la qualité et de la disponibilité des ressources de lutte contre le stress dans son milieu de travail. Plus du double (41 %) se disent insatisfaits, et un répondant sur trois est neutre (34 %). Les résultats sont relativement semblables à ceux du sondage de 2020.

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



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

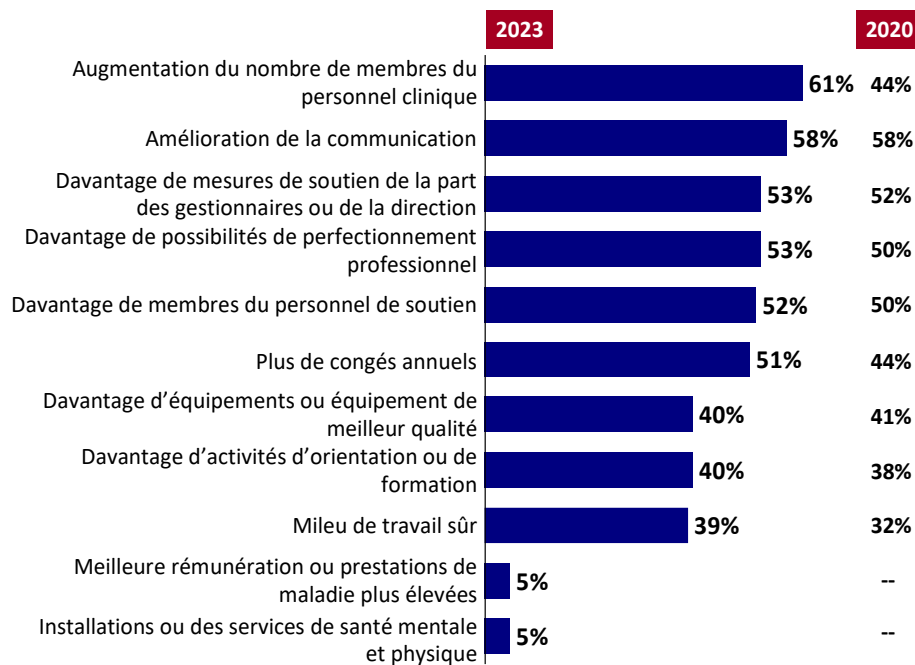
Base : n=340

- Plus de la moitié des répondants qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques (taux d'insatisfaction de 51 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements (53 %), à temps partiel ou de façon occasionnelle (55 %) sont insatisfaits.
- À l'échelle régionale, les répondants du Manitoba sont plus susceptibles d'être insatisfaits (53 %) que ceux de toute autre région.

Suggestions d'initiatives de lutte contre le stress

Les membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage mentionnent généralement l'augmentation du nombre de personnel clinique comme l'initiative la plus utile de lutte contre le stress (61 %, soit une augmentation par rapport aux 44 % de 2020), ainsi que l'amélioration de la communication (58 %). Environ la moitié d'entre eux mentionnent également la nécessité d'obtenir du soutien de la part des gestionnaires ou de la direction (53 %), le perfectionnement professionnel (53 %), l'augmentation du nombre d'employés de soutien (52 %) ou des congés annuels plus longs (51 %, soit une augmentation par rapport aux 44 % de 2020) comme mesures de lutte contre le stress. Deux répondants sur cinq suggèrent plus d'équipement ou un équipement de meilleure qualité (40 %), davantage d'activités d'orientation ou de formation (40 %) ou un milieu de travail sûr (39 %). Les autres suggestions décrites dans les commentaires pour atténuer le stress parlent d'une meilleure rémunération, de prestations de maladie plus élevées (5 %) ou d'installations ou de services de santé mentale et physique (5 %).

Graphique 16 : Suggestions d'initiatives de lutte contre le stress



Seuls les résultats dont la proportion n'est pas inférieure à 5% sont présentés.

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

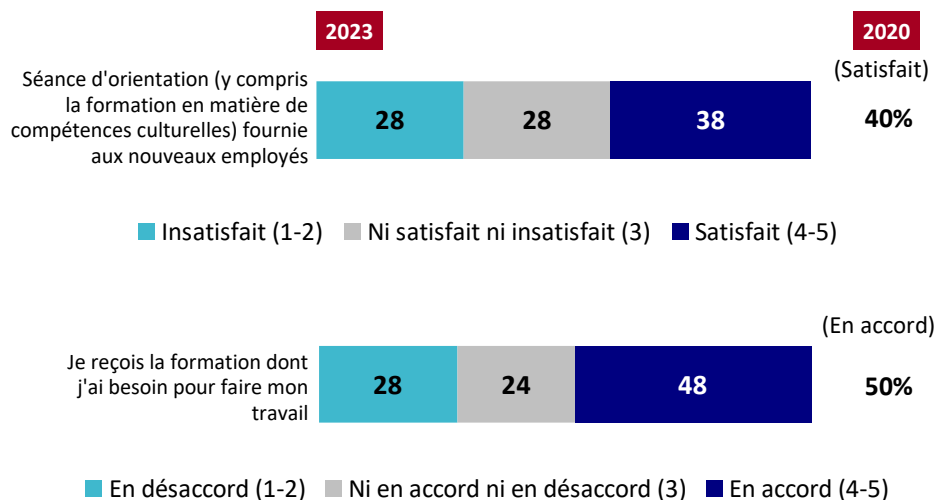
Base : n=340

- Les répondants qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements, à temps partiel ou de façon occasionnelle sont plus susceptibles que les autres de suggérer la plupart des mesures de soutien pour atténuer le stress.
- À l'échelle régionale, les répondants du Manitoba sont plus susceptibles de suggérer la plupart des mesures de soutien que ceux de toute autre région.
- Les membres autochtones (55 %) du personnel infirmier sont plus susceptibles que leurs homologues non autochtones (36 %) d'indiquer qu'ils aimeraient qu'il y ait davantage d'activités d'orientation ou de formation pour atténuer le stress.

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

Près de la moitié (48 %) des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage conviennent qu'ils reçoivent la formation dont ils ont besoin pour faire leur travail, bien que 28 % ne soient pas de cet avis. Encore moins de répondants (38 %) sont satisfaits de la séance d'orientation qu'ils reçoivent, notamment la formation sur les compétences culturelles offerte aux nouveaux employés. La satisfaction à l'égard de la formation et de l'orientation est relativement semblable aux résultats de 2020.

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



QJS11. Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait ou insatisfait 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.

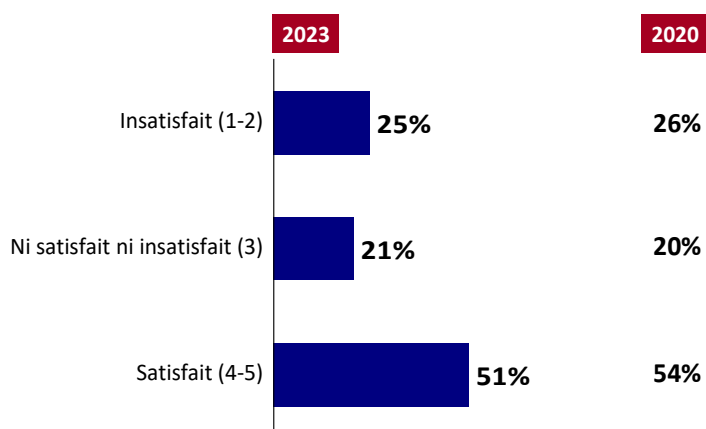
Base : n=340

- Les membres du personnel infirmier du Canada atlantique (54 %) et de l'Ontario (50 %) sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur séance d'orientation que ceux des autres régions.
- Les répondants du Manitoba ont exprimé la plus faible satisfaction (38 %) de toutes les régions à l'égard de la formation nécessaire pour faire leur travail.
- Les membres autochtones (25 %) du personnel infirmier sont moins satisfaits que leurs collègues non autochtones (41 %) des séances d'orientation offertes aux nouveaux employés.

Satisfaction à l'égard des possibilités de perfectionnement professionnel

Un peu plus de la moitié (51 %) des membres du personnel infirmier sont satisfaits des possibilités actuelles de perfectionnement professionnel ou de formation professionnelle continue, et 25 % sont insatisfaits. Le taux de satisfaction demeure toutefois légèrement plus élevé qu'en 2006, alors que 48 % des répondants étaient satisfaits et 38 % étaient insatisfaits.

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



QJ52. Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait ou insatisfait de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel : Vos occasions actuelles de perfectionnement professionnel ou de poursuivre vos études.

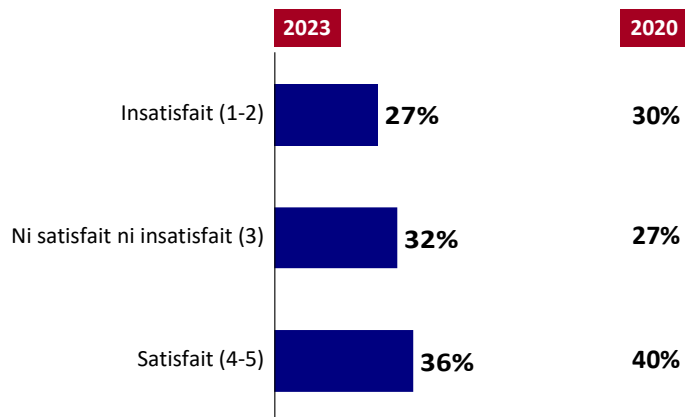
Base : n=340

- Les femmes (54 %) sont plus susceptibles que les hommes (40 %) d'être satisfaites des possibilités de perfectionnement professionnel.
- Les non-Autochtones (56 %) sont plus susceptibles d'être satisfaits des possibilités de perfectionnement professionnel que les Autochtones (39 %).

Satisfaction à l'égard du développement du leadership

Près de quatre répondants sur 10 (36 %) sont satisfaits des possibilités actuelles de développement du leadership dans la pratique infirmière, bien que 27 % soient insatisfaits. En 2020 et en 2006, des proportions semblables (40 %) de répondants ont également déclaré être satisfaits.

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



QJ3. Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait ou insatisfait de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel : Vos possibilités actuelles de développement du leadership en soins infirmiers.

Base : n=340

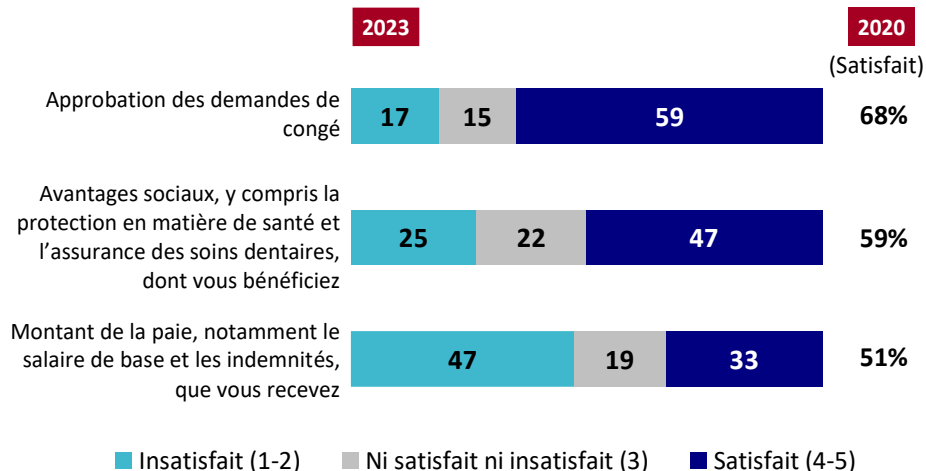
- Les répondants qui occupent un poste de gestion ou de direction (60 %), qui travaillent dans un bureau régional, de zone ou de la DGSPNI (44 %) ou qui sont à temps plein (42 %) sont plus susceptibles d'être satisfaits.
- Les membres autochtones (taux de satisfaction de 26 %) du personnel infirmier sont moins satisfaits des possibilités actuelles de développement du leadership dans la pratique infirmière que leurs homologues non autochtones (39 %).

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

Trois membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sur cinq (59 %, une diminution par rapport à 68 % en 2020) sont satisfaits du taux d'approbation de leurs demandes de congé dans leur milieu de travail actuel. Près de six répondants sur 10 (47 %, soit une diminution par rapport aux 59 % de 2020) sont satisfaits des avantages sociaux dont ils bénéficient, y compris la protection en matière de santé et l'assurance des soins dentaires. Un répondant sur trois (33 %, soit une baisse notable par rapport aux 51 % de 2020) dit être satisfait du montant de sa paie, notamment en ce qui a trait au salaire de base et aux indemnités, tandis qu'une proportion plus élevée (47 %) est insatisfaite.

En 2006, 72 % des répondants étaient satisfaits du montant de leur paie¹. En 2006, 70 % étaient satisfaits des avantages sociaux dont ils bénéficiaient².

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 ou insatisfait de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.

Base : n=340

¹ La question ne faisait pas référence au salaire de base et aux indemnités reçus.

² La question ne précisait pas la couverture des soins médicaux et dentaires.

- Les répondants qui travaillent à titre de consultants en pratique infirmière ou de formateurs, qui occupent un poste de gestion ou de direction, qui travaillent dans un bureau régional, de zone ou de la DGSPNI ou qui sont à temps plein sont plus susceptibles d’être satisfaits à la fois des avantages sociaux et du taux d’approbation de leurs demandes de congé. Ceux qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques (taux d’insatisfaction de 56 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements (57 %), à temps partiel ou de façon occasionnelle (58 %) expriment la plus grande insatisfaction quant au montant de la paie qu’ils reçoivent.
- Les membres du personnel infirmier de la Saskatchewan sont les moins satisfaits (33 %) de leur capacité de faire approuver leurs demandes de congé.
- Le taux de satisfaction à l’égard des avantages sociaux, y compris la protection en matière de santé et l’assurance des soins dentaires, dont ils bénéficient, est plus élevé chez les membres autochtones (60 %) du personnel infirmier que chez leurs collègues non autochtones (45 %).

Problèmes liés à la paie

Près de deux membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sur trois (64 %) ont eu des problèmes liés à la paie ou d’autres problèmes de rémunération au cours des trois dernières années, une baisse par rapport à 70 % en 2020. Les types de problèmes signalés comprennent les erreurs dans le traitement des renseignements relatifs à la paie (53 %), une paie insuffisante (47 %, soit une diminution par rapport aux 60 % de 2020), des paiements réguliers manquants (34 %, en baisse par rapport aux 42 % de 2020), une paie excédentaire (33 %) et des erreurs liées à un changement de poste ou de service (32 %). Plus d’un répondant sur dix a fait l’objet d’erreurs quant aux congés accumulés (18 %), à des fonds manquants ou à de longs délais de réception des fonds (11 %) ou à des paiements complexes (10 %).

Les problèmes de rémunération ont été réglés pour seulement 30 % des répondants qui ont signalé des problèmes liés à la paie. Le problème n’est pas réglé dans 28 % des cas, et 41 % des répondants ne savent pas si le problème est réglé ou affirment que le règlement est en cours. La moitié des répondants (51 %, en baisse par rapport aux 64 % de 2020) sont insatisfaits du soutien qu’ils ont reçu pour tenter de régler leurs problèmes de rémunération.

Tableau 3 : Degré et nature des problèmes liés à la paie

	Total – 2023	Total – 2020
<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>	<i>n=340</i>	<i>n=322</i>
Oui	64 %	70 %
Non	30 %	23 %
Incertain, cela dépend	6 %	7 %
<i>QPS2. Quels types de problèmes avez-vous eus?</i>	<i>n=340</i>	<i>n=247</i>
Erreurs dans le traitement des renseignements relatifs à la paie	53 %	51 %
Paie insuffisante	47 %	60 %
Paiement régulier manquant	34 %	42 %
Paie excédentaire	33 %	31 %
Erreurs liées à un changement de poste ou de service	32 %	33 %
Erreurs dans les congés accumulés	18 %	18 %
Remboursements ou indemnités manquants ou délais de réception extrêmement longs	11 %	-
Paie complexité ou manque de transparence de la paie	10 %	-
Paiements des heures supplémentaires manquants ou délais de réception extrêmement longs	9 %	-
Délais de réception de paiements extrêmement longs; il faut des mois pour régler les problèmes (en général)	6 %	-
Erreurs dans les retenues sur la pension	6 %	10 %
Manque d'accès et de transparence (renseignements sur les talons de paie)	-	8 %
Paiements en retard; longues attentes	-	6 %
Autre	5 %	4 %
Aucune réponse	3 %	5 %
<i>QPS3. Est-ce que ces problèmes ont été réglés?</i>	<i>n=340</i>	<i>n=247</i>
Oui	30 %	30 %
Non	28 %	36 %
Incertain, en cours	41 %	33 %

	Total – 2023	Total – 2020
<i>QPS4. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait du soutien que vous avez reçu pour tenter de résoudre ces problèmes?</i>	<i>n=340</i>	<i>n=247</i>
Insatisfait (1-2)	52 %	64 %
Ni satisfait ni insatisfait (3)	28 %	22 %
Satisfait (4-5)	16 %	11 %
Sans objet	2 %	3 %
Je ne sais pas ou aucune réponse	3 %	1 %

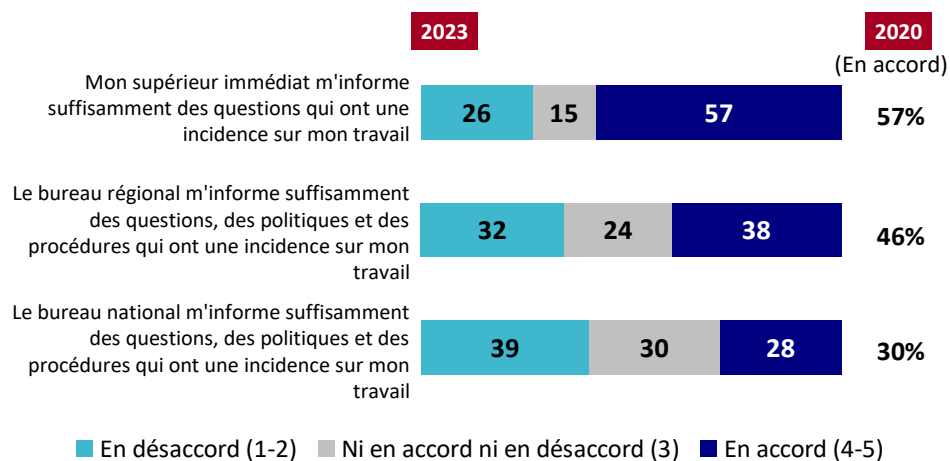
- Les répondants qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques (70 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements (73 %), à temps partiel ou de façon occasionnelle (77 %) sont plus susceptibles de dire qu'ils ont eu des problèmes de rémunération.
- Ceux de l'Ontario (74 %) sont plus susceptibles que ceux des autres régions de déclarer avoir subi des problèmes de paie ou de rémunération.
- Les répondants qui travaillent dans le domaine des soins cliniques sont plus susceptibles de dire qu'ils ont fait l'objet d'erreurs dans le traitement des renseignements relatifs à la paie (60 %) que ceux qui ont d'autres responsabilités (38 % à 50 %).
- Les répondants qui sont titulaires d'une maîtrise en soins infirmiers ou qui ont atteint un niveau de scolarité plus élevé sont susceptibles de déclarer avoir une paie insuffisante (62 %) ou avoir fait l'objet d'un paiement régulier manquant (50 %) par rapport à ceux dont le niveau de scolarité en soins infirmiers est différent.

E. CARACTÈRE ADÉQUAT DES COMMUNICATIONS

Caractère adéquat des communications

La satisfaction à l'égard des communications diminue en fonction de l'éloignement de la source. Un peu plus de la moitié des membres du personnel infirmier (57 %) qui ont répondu au sondage conviennent que leur superviseur immédiat les informe suffisamment des questions qui ont une incidence sur leur travail, bien que 26 % ne soient pas de cet avis. Ils sont moins nombreux (38 %) à s'estimer correctement informés par le bureau régional sur les politiques ou les procédures, ce qui représente une diminution par rapport aux 46 % de 2020. En ce qui concerne l'information provenant du bureau national, un peu plus d'un répondant sur quatre est d'accord pour dire qu'il est informé (28 %), alors qu'une proportion plus élevée ne partage pas cet avis (39 %).

Graphique 21 : Caractère adéquat des communications



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

Base : n=340

- Les répondants qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques (35 % en désaccord), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements (33 %), à temps partiel ou de façon occasionnelle (34 %) sont plus susceptibles de ne pas être d'accord pour dire qu'ils reçoivent suffisamment d'information de leur superviseur immédiat.

Obstacles à la communication au travail

Près de trois membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sur quatre (71 %) déclarent utiliser une adresse de courriel professionnelle comme principal moyen de communication, une augmentation notable par rapport à 57 % en 2020. Un répondant sur cinq (18 %) affirme utiliser une adresse de courriel personnelle, une baisse observée par rapport à 24 % en 2020. La plupart des répondants (80 %, une augmentation par rapport à 69 %) conviennent que l'outil qu'ils utilisent actuellement est leur méthode préférée pour recevoir des mises à jour sur les politiques et les annonces de leur employeur.

Parmi les 9 % de répondants qui ont dit qu'ils préféreraient communiquer au moyen d'une autre méthode, les modes privilégiés étaient principalement l'adresse de courriel personnelle (37 %), l'adresse de courriel professionnelle (36 %) et le téléphone au travail (17 %).

Tableau 4 : Méthodes de communication des questions liées au travail

	Total 2023	Total 2020
<i>QCM1. Quelle est la principale méthode que vous utilisez pour communiquer avec votre lieu de travail?</i>	<i>n=340</i>	<i>n=322</i>
Adresse courriel professionnelle	71 %	57 %
Adresse courriel personnelle	18 %	24 %
Téléphone au travail	4 %	9 %
Téléphone personnel	3 %	6 %
MS TEAMS	1 %	-
Autre méthode	3 %	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>	<i>n=340</i>	<i>n=322</i>
Oui	80 %	69 %
Non	9 %	20 %
Incertain, cela dépend	11 %	11 %
<i>QCM3. Comment préféreriez-vous communiquer avec votre lieu de travail pour obtenir des renseignements?</i>	<i>n=31</i>	<i>n=59</i>
Adresse de courriel personnelle	37 %	-
Adresse de courriel professionnelle	36 %	47 %
Téléphone au travail	17 %	-
En personne ou lors des réunions	6 %	20 %

	Total 2023	Total 2020
Autre méthode	4 %	27 %
Aucune réponse	0 %	6 %

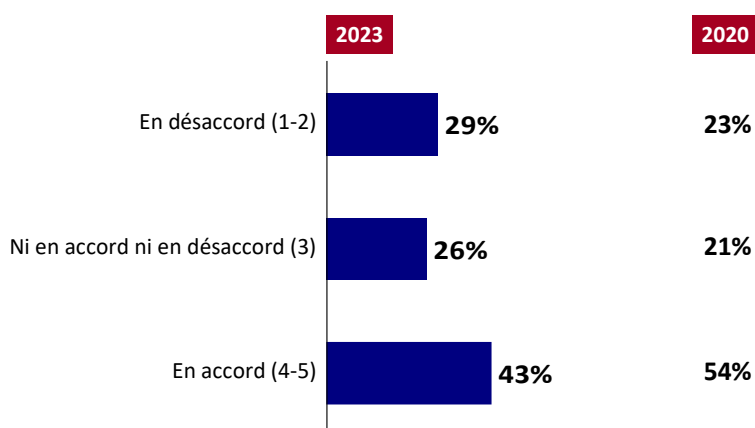
- Les répondants qui travaillent à titre de consultants en pratique infirmière ou de formateurs (90 %), qui occupent un poste de gestion ou de direction (87 %), qui travaillent dans un bureau régional, de zone ou de la DGSPNI (93 %) ou qui sont à temps plein (85 %) sont plus susceptibles de dire que leur principale méthode de communication avec leur milieu de travail est leur adresse de courriel professionnelle.
- Les répondants qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques (33 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements (33 %), à temps partiel ou de façon occasionnelle (41 %) sont plus susceptibles d'utiliser une adresse de courriel personnelle comme principale méthode de communication.

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

Degré des problèmes liés à la gestion de la l'information et à la technologie (GI-TI)

Plus de deux membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sur cinq (43 %) conviennent que la qualité de leur travail est compromise par un manque d'accès à la technologie. Il s'agit d'une diminution par rapport à 54 % en 2020. Plus d'un répondant sur quatre a donné une opinion neutre (26 %) ou affirmé que la qualité de son travail n'était pas compromise par un manque d'accès à la technologie (29 %).

Graphique 22 : Degré des problèmes liés à la GI-TI



QJS24. Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : La qualité de mon travail souffre du manque d'accès à la technologie.

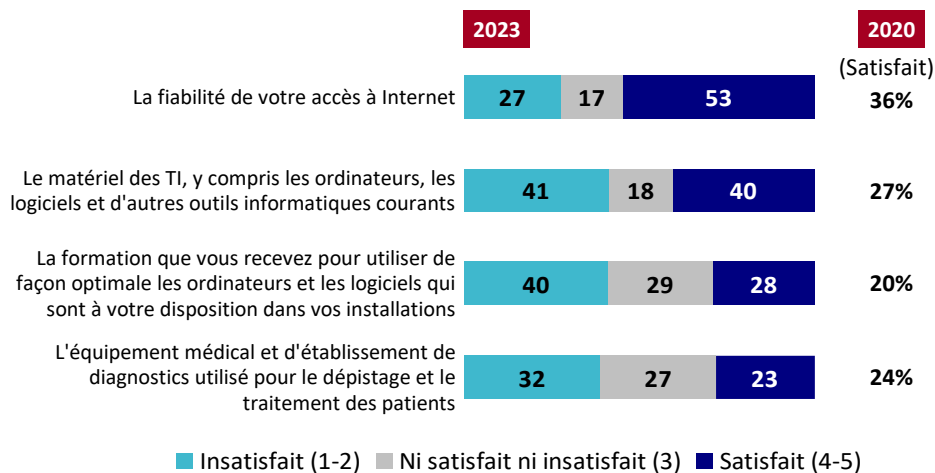
Base : n=340

- Les répondants qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques (54 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements (56 %), à temps partiel ou de façon occasionnelle (55 %) sont plus susceptibles d'être en accord avec cet énoncé.

Satisfaction à l'égard des services et du soutien en matière de GI-TI

Les membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage ont évalué leur satisfaction à l'égard de divers aspects des services et du soutien en matière de TI existants dans leur milieu de travail. Dans l'ensemble, la satisfaction à l'égard de trois aspects sur quatre a augmenté par rapport à 2020. Plus de la moitié (53 %) des répondants se disent satisfaits de la fiabilité de leur accès à Internet, comparativement à 36 % en 2020. Deux répondants sur cinq (40 % contre 27 % auparavant) sont satisfaits de leur équipement informatique, notamment des ordinateurs ou des logiciels qu'ils utilisent, tandis qu'une proportion semblable reste insatisfaite. Environ un répondant seulement sur quatre est satisfait de la formation qu'il reçoit pour utiliser les outils (28 %, une augmentation par rapport à 20 % en 2020) et de l'équipement médical et d'établissement de diagnostics utilisé pour le dépistage et le traitement des patients (23 %, essentiellement le même pourcentage qu'en 2020, soit 24 %).

Graphique 23 : Satisfaction à l'égard des services et du soutien en matière de GI-TI



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

Base : n=340

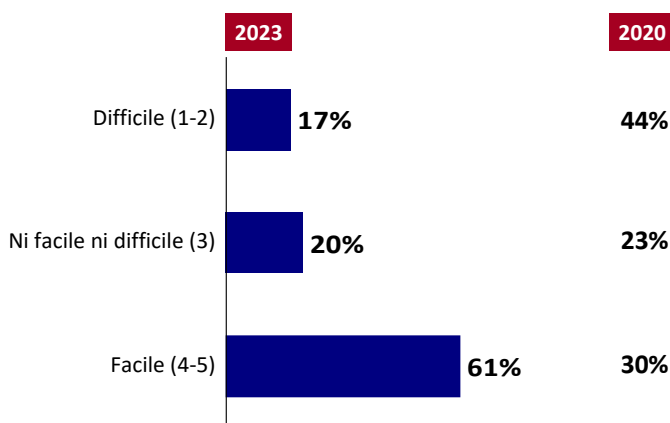
- L'insatisfaction à l'égard du matériel informatique est la plus élevée chez les répondants qui travaillent dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements (51 %) ainsi que chez les répondants qui travaillent dans le domaine des soins cliniques (53 %), à temps partiel ou de façon occasionnelle (52 %). L'insatisfaction à l'égard de la fiabilité de l'accès à Internet est également la plus élevée dans ces groupes (taux d'insatisfaction de 34 % à 38 %).

- À l'inverse, la satisfaction à l'égard du matériel informatique est comparativement plus élevée chez les répondants qui travaillent dans un bureau régional, de zone ou de la DGSPNI (46 %), qui occupent un poste de gestion (45 %) ou qui travaillent à titre de consultants en pratique infirmière (41 %), ainsi que chez ceux qui se trouvent à temps plein (37 %). La satisfaction à l'égard de la fiabilité de l'accès à Internet suit également une tendance semblable (55 % à 61 %).
- À l'échelle régionale, les répondants du Canada atlantique (taux de satisfaction de 85 %) et de la Saskatchewan (68 %) sont plus susceptibles d'être satisfaits du matériel informatique que ceux de toute autre région. La satisfaction à l'égard de la fiabilité de l'accès à Internet est la plus faible en Ontario (taux d'insatisfaction de 38 %). Les répondants du Manitoba sont plus susceptibles d'être insatisfaits de la formation qu'ils reçoivent (taux d'insatisfaction de 56 %) que ceux de toute autre région.

Facilité d'accès au soutien en matière de GI-TI

Plus de trois membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sur cinq (61 %) affirment qu'il est facile de présenter une demande de soutien en TI dans leur milieu de travail. Il s'agit d'une proportion deux fois plus élevée que celle observée en 2020, alors que 30 % des répondants ont dit qu'il était facile de le faire.

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



QIT5. 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?

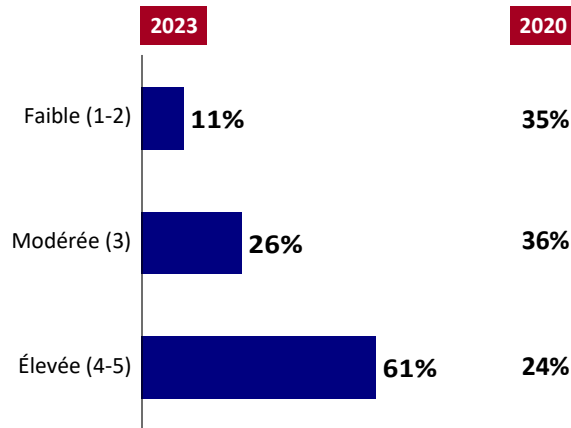
Base : n=340

- Les répondants qui travaillent à titre de consultants en pratique infirmière ou de formateurs (72 %), qui occupent un poste de gestion ou de direction (72 %), qui travaillent dans un bureau régional, de zone ou de la DGSPNI (70 %) ou qui sont à temps plein (67 %) sont plus susceptibles de dire que c'est facile.

Degré de réceptivité des services de soutien en matière de GI-TI

Pour ce qui est de la réactivité du personnel des TI lorsqu'il s'agit de répondre à une demande soumise, trois membres du personnel infirmier sur cinq (61 %) la décrivent comme étant élevée. Il s'agit d'une grande amélioration par rapport à 2020, alors que seulement 24 % des répondants ont dit que le personnel de soutien de la TI était très réceptif.

Graphique 25 : Degré de réceptivité des services de soutien en matière de GI-TI



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

Base : n=340

- Le degré de réceptivité du personnel des TI ne varie pas beaucoup selon le sous-groupe.

G. PROBLÈMES LIÉS ET À LA SÉCURITÉ

Les membres du personnel infirmier ayant répondu au sondage ont eu l'occasion de cerner de multiples préoccupations en matière de sécurité qui ont eu une incidence négative sur leur sentiment de sécurité personnelle au travail. Les résultats montrent que plus de la moitié des répondants subissent les contrecoups d'un manque de personnel (55 %, soit une augmentation par rapport aux 46 % de 2020). Un peu moins estiment que les compétences ou la qualité du personnel (46 %) ou que l'environnement de travail physique (41 %) ont une incidence négative. Un répondant sur trois (32 %) dit avoir reçu des menaces verbales de la part de patients ou de membres de la famille de ces derniers, et près d'un répondant sur cinq (18 %) a reçu des menaces physiques de la part de patients ou de membres de la famille de ces derniers. Une proportion semblable (17 %) a exprimé des préoccupations au sujet de l'emplacement de leur établissement dans la communauté. Un répondant sur dix (10 %) signale des menaces verbales de la part d'autres membres du personnel. Un répondant sur cinq (21 %) ne signale aucune préoccupation en matière de sécurité.

Tableau 5 : Nature des préoccupations en matière de sécurité

	Total – 2023	Total – 2020
<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>	<i>n=340</i>	<i>n=322</i>
Manque de personnel	55 %	46 %
Compétences ou qualité du personnel	46 %	41 %
Environnement de travail physique	41 %	47 %
Menaces verbales de la part de patients ou de membres de la famille de ces derniers	32 %	30 %
Menaces physiques de la part de patients ou de membres de la famille de ces derniers	18 %	16 %
Emplacement de l'établissement dans la communauté	17 %	15 %
Menaces verbales de la part d'autres employés	10 %	9 %
Le personnel de sécurité ne se présente pas pour les quarts de travail ou s'absente pendant les quarts de travail.	4 %	-
Menaces physiques de la part d'autres employés	3 %	4 %
Intimidation, harcèlement, discrimination ou microagressions de la part du personnel ou de la direction	3 %	-

	Total – 2023	Total – 2020
Manque d'entretien du lieu de travail	2 %	-
Manque de soutien de la direction ou du bureau régional	2 %	-
Problèmes liés aux déplacements	2 %	-
Problèmes de sécurité dans les résidences pour le personnel infirmier	2 %	-
Les responsables du service de sécurité ne donnent pas suite aux préoccupations ou ne tiennent pas compte des plaintes; personne n'est responsable.	1 %	-
Lenteur des interventions policières ou absence d'interventions	1 %	-
Chiens ou animaux sauvages	1 %	-
Les stationnements sont dangereux.	1 %	-
Agressions physiques, et non seulement des menaces	1 %	-
Dangers liés à l'emplacement (p. ex. distance du stationnement ou éclairage extérieur)	-	6 %
Réponse plus efficace de la direction	-	4 %
Autres préoccupations en matière de sécurité	1 %	1 %
Aucun problème de sécurité	21 %	8 %
Je ne sais pas ou aucune réponse	6 %	17 %

- Les répondants qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques, dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements, à temps partiel ou de façon occasionnelle sont plus susceptibles de dire que la plupart des facteurs ont eu une incidence négative sur leur sentiment de sécurité personnelle et de sécurité au travail.
- Les membres du personnel infirmier au Manitoba sont plus susceptibles que ceux des autres régions de dire que la plupart des principaux facteurs ont eu une incidence négative.

Moins de répondants affirment avoir participé à la SFSPi en 2023 (53 %), comparativement à 2020 (72 %) et 2006 (62 %). En ce qui concerne la mesure dans laquelle la SFSPi a contribué à leur sentiment de sécurité au travail, les résultats varient cependant. Un répondant formé sur cinq indique que la formation a eu une incidence positive (20 %, comparativement à 29 % en 2020), et une proportion plus élevée décrit une incidence faible (29 %) ou modérée (39 %).

Tableau 6 : Participation à la sensibilisation et à la formation en matière de sécurité pour le personnel infirmier; et incidence

	Total – 2023	Total – 2020
<i>QSS2. Avez-vous suivi la formation sur la sensibilisation et formation en matière de sécurité pour le personnel infirmier (SFSPi)?</i>	<i>n=340</i>	<i>n=322</i>
Oui	53 %	72 %
Non	33 %	24 %
Ne me rappelle pas ou aucune réponse	14 %	5 %
<i>QSS3. Avez-vous l'impression que cela a apporté une contribution positive à votre sécurité personnelle et de sécurité au travail?</i>	<i>n=340</i>	<i>n=230</i>
Faible (1 à 2)	29 %	29 %
Modérée (3)	39 %	36 %
Élevée (4 à 5)	20 %	29 %
Je ne sais pas ou aucune réponse	12 %	6 %

- Les répondants qui travaillent à temps plein (60 %) sont plus susceptibles de dire avoir participé à la SFSPi que ceux qui travaillent à temps partiel ou de façon occasionnelle (43 %).
- À l'échelle régionale, les répondants de la Saskatchewan (93 %) sont bien plus susceptibles de dire qu'ils ont participé à la formation que ceux des autres régions. Ceux de l'Ontario sont moins susceptibles de dire qu'ils y ont participé (37 %).
- Les répondants âgés de 51 à 60 ans (63 %) et de 61 ans ou plus (78 %) sont plus susceptibles de dire qu'ils ont suivi la SFSPi que leurs collègues plus jeunes. Seuls 10 % des répondants âgés de 30 ans ou moins l'ont suivie.
- Les membres autochtones (63 %) du personnel infirmier sont plus susceptibles d'avoir participé à des séances de SFSPi que leurs collègues non autochtones (50 %).
- Les répondants qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques (taux faible de 38 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements (38 %), à temps partiel ou de façon occasionnelle (42 %) sont plus susceptibles d'estimer que la formation a eu une légère incidence positive.
- Les membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage connaissaient très bien les ressources disponibles du Programme de gestion du stress professionnel à la suite d'un incident critique (GSPIC) dans leur milieu de travail (81 %, bien qu'il s'agisse d'une diminution par rapport à 91 % en 2020). À une nouvelle question posée en 2023, près de la moitié (46 %) des répondants affirment avoir suivi la formation en matière de GSPIC. Parmi ceux qui l'ont suivie, un peu plus du quart (28 %) affirment que leur milieu de travail leur permet de mettre en pratique les compétences acquises dans le cadre de la formation. Un

répondant sur cinq (19 %) affirme que l'accès aux services de GSPIC a fait augmenter son envie de demeurer en poste.

Tableau 7 : Participation au Programme de gestion du stress professionnel à la suite d'un incident critique et satisfaction à son égard

	Total – 2023	Total – 2020
<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>	<i>n=340</i>	<i>n=322</i>
Oui	81 %	91 %
Non	10 %	7 %
Ne me rappelle pas ou aucune réponse	9 %	2 %
<i>QSS2B. Avez-vous participé à la formation sur la GSPIC, par exemple une formation sur la résilience?</i>	<i>n=340</i>	<i>n=322</i>
Oui	46 %	-
Non	41 %	-
Ne me rappelle pas ou aucune réponse	13 %	-
<i>QSS3B. À quel point croyez-vous que votre milieu de travail vous permet de mettre en pratique les compétences que vous avez acquises dans le cadre de la formation sur la GSPIC?</i>	<i>n=159</i>	<i>n=322</i>
Peu (1 à 2)	17 %	-
Moyennement (3)	46 %	-
Bien (4 à 5)	28 %	-
Je ne sais pas ou aucune réponse	10 %	-
<i>QSS6. L'accès aux services en matière de GSPIC a-t-il fait augmenter votre désir de demeurer en poste?</i>	<i>n=340</i>	<i>n=322</i>
Oui	19 %	-
Non	56 %	-
Je ne suis pas sûr	25 %	-

- Les répondants qui occupent un poste de gestion ou de direction (67 %) sont plus susceptibles que les autres de dire qu'ils ont participé à la formation sur la GSPIC.

Trois membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sur quatre (75 %) ont déclaré connaître le Centre de coordination des services infirmiers (CCSI) et des services qu'il offre aux membres du personnel infirmier de SAC. De cette proportion, près de trois répondants sur quatre (72 %) ont déclaré avoir utilisé les services du CCSI au cours de la

dernière année. La satisfaction à l'égard du CCSI est relativement élevée, 84 % de ceux qui ont utilisé les services affirmant en être satisfaits, contre seulement 4 % d'insatisfaits. Neuf répondants sur 10 (90 %) recommanderaient les services du CCSI à leurs collègues.

Tableau 8 : Utilisation du Centre de coordination des services infirmiers et satisfaction à son égard

	Total – 2023
<i>QSS7. Connaissez-vous le Centre de coordination des services infirmiers (CCSI) et les services qu'il offre aux membres du personnel infirmier de SAC?</i>	<i>n=340</i>
Oui	75 %
Non	17 %
Je ne suis pas sûr	8 %
<i>QSS8. Avez-vous utilisé les services du CCSI au cours de la dernière année?</i>	<i>n=254</i>
Oui	72 %
Non	27 %
Je ne suis pas sûr	2 %
<i>QSS9. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait des services que vous avez reçus du CCSI?</i>	<i>n=179</i>
Insatisfait (1-2)	4 %
Ni satisfait ni insatisfait (3)	11 %
Satisfait (4-5)	84 %
<i>QS108. Recommanderiez-vous les services du CCSI à vos collègues?</i>	<i>n=179</i>
Oui	90 %
Non	5 %
Je ne suis pas sûr	5 %

- Les membres autochtones du personnel infirmier sont moins susceptibles de connaître (66 %) le CCSI et d'être satisfaits (78 %) des services qu'il offre, comparativement à leurs homologues non autochtones (78 % et 89 %, respectivement).

H. CONNAISSANCE DES APPELS À L'ACTION DE LA COMMISSION DE VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION

Deux membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sur trois (66 %) ont été informés par leur employeur des appels à l'action de la CVR. Les autres n'ont pas été informés (14 %) ou ne sont pas certains (20 %). Quant à savoir si ces appels ont permis d'apporter des changements positifs à leur lieu de travail, moins d'un répondant sur cinq (17 %) signale de fortes répercussions, un tiers des répondants (30 %) dit qu'il y a eu certaines répercussions, et moins du quart (23 %) affirment que les répercussions ont été faibles.

Tableau 9 : Connaissance des appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation

	Total 2023	Total 2020
<i>QCM5. Votre employeur vous a-t-il informé des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR)?</i>	<i>n=340</i>	<i>n=322</i>
Oui	66 %	60 %
Non	14 %	19 %
Je ne suis pas sûr ou je ne me rappelle pas	20 %	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>	<i>n=340</i>	<i>n=203</i>
Répercussions faibles (1 à 2)	23 %	27 %
Certaines répercussions (3)	30 %	37 %
Fortes répercussions (4 à 5)	17 %	15 %
Je ne sais pas ou aucune réponse	30 %	21 %

- Les répondants qui occupent un poste de gestion ou de direction (82 %), ceux qui travaillent dans un bureau régional, de zone ou de la DGSPNI (81 %) et ceux qui sont à temps plein (73 %) sont plus susceptibles de déclarer avoir été informés des appels à l'action de la CVR.
- À l'échelle régionale, les répondants du Manitoba sont les moins susceptibles d'avoir été informés de ces appels (47 %).
- Les membres autochtones (51 %) du personnel infirmier sont moins susceptibles que leurs collègues non autochtones (69 %) de déclarer avoir été informés par leur employeur des appels à l'action de la CVR.
- Les membres du personnel infirmier qui travaillent à titre de consultants en pratique infirmière ou de formateurs (33 %), ainsi que ceux employés dans un bureau régional, de

zone ou de la DGSPNI (27 %) sont plus susceptibles de dire que les appels à l'action de la CVR ont entraîné des changements positifs dans leur milieu de travail.

I. ÉCHANGE DE CONNAISSANCES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES SUR LA SANTÉ

Selon les résultats du sondage, près de trois membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage sur quatre (71 %) ont une excellente connaissance des termes « sensibilisation culturelle », « sécurité culturelle » et « humilité culturelle » en ce qui a trait aux Autochtones. Les autres évaluent leur compréhension comme modérée (25 %) ou faible (3 %). Près d'un répondant sur quatre (23 %) déclare avoir recours fréquemment à un interprète pour fournir des soins aux clients autochtones. Moins d'un répondant sur cinq affirme avoir parfois (14 %), à l'occasion (14 %) ou rarement (17 %) recours à un interprète. Les réponses varient quant à la satisfaction à l'égard des possibilités et du niveau de soutien pour intégrer la médecine traditionnelle à leurs soins infirmiers. Moins d'un répondant sur cinq est satisfait à ce sujet (16 %), et un sur trois (32 %) ne l'est pas.

Tableau 10 : Utilisation de la médecine traditionnelle autochtone au travail

	Total – 2023	Total – 2020
<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=340</i>	<i>n=322</i>
Peu (1 à 2)	3 %	5 %
Moyennement (3)	25 %	22 %
Bien (4 à 5)	71 %	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=340</i>	<i>n=322</i>
Toujours ou la plupart du temps	23 %	28 %
Parfois	14 %	16 %
Occasionnellement	14 %	7 %
Rarement ou jamais	17 %	15 %
Sans objet	28 %	27 %
Je ne sais pas ou préfère ne pas répondre	5 %	6 %

	Total – 2023	Total – 2020
<i>QIK3. À quel point êtes-vous satisfait 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=340</i>	<i>n=322</i>
Insatisfait (1-2)	32 %	27 %
Ni satisfait ni insatisfait (3)	26 %	28 %
Satisfait(4-5)	16 %	21 %
Sans objet	17 %	17 %
Je ne sais pas ou aucune réponse	9 %	7 %

- Les répondants autochtones (88 %) sont plus susceptibles que les répondants non autochtones (66 %) de dire qu'ils connaissent les termes « sensibilisation culturelle », « sécurité culturelle » et « humilité culturelle » relatifs aux Autochtones.
- Les répondants qui travaillent actuellement dans le domaine des soins cliniques (31 %), dans un poste de soins infirmiers ou un centre de santé offrant des traitements (33 %), à temps partiel ou de façon occasionnelle (36 %) sont plus susceptibles de dire qu'ils ont accès à un interprète lorsqu'ils doivent fournir des soins aux patients.

ANNEXES

A. PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

La répartition par région, par groupe d'âge, par sexe et par statut d'Autochtone des 340 membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage est présentée dans le tableau ci-dessous. Les résultats présentés dans le tableau et dans le reste du rapport sont pondérés en fonction des régions afin de refléter la répartition des 758 membres du personnel infirmier à SAC. Les résultats présentés par région dans le tableau ne sont pas pondérés (c.-à-d. qu'ils reflètent la proportion réelle des membres du personnel infirmier qui ont répondu au sondage avant la pondération).

Par rapport à 2020, il y a légèrement plus de jeunes à avoir participé au sondage (9 % de répondants âgés de 30 ans ou moins par rapport à 5 % en 2020; et 22 % de répondants âgés de 31 à 40 ans par rapport à 18 % en 2020). La légère diminution du nombre de répondants âgés de 61 ans ou plus (passant de 17 % à 11 %) représente la différence la plus notable (4 % ou plus) entre les deux périodes de collecte de données.

Tableau 11 : Caractéristiques de l'échantillon

	2023 Total	2020 Total
<i>Région (non pondéré)</i>	<i>n=340</i>	<i>n=340</i>
Atlantique	4 %	4 %
Québec	4 %	5 %
Région de la capitale nationale	11 %	10 %
Ontario	33 %	30 %
Manitoba	21 %	19 %
Saskatchewan	12 %	15 %
Alberta	14 %	17 %
<i>QAGE. À quel groupe d'âge appartenez-vous?</i>	<i>n=340</i>	<i>n=340</i>
30 ans ou moins	9 %	5 %
31 à 40 ans	22 %	18 %
41 à 50 ans	27 %	25 %
51 à 60 ans	28 %	31 %
61 ans ou plus	11 %	17 %

	2023 Total	2020 Total
Préfère ne pas préciser	3 %	3 %
<i>QGEND. Quel est votre sexe?</i>	<i>n=340</i>	<i>n=340</i>
Homme	10 %	13 %
Femme	85 %	84 %
Préfère ne pas préciser	4 %	2 %
<i>QABO. Vous identifiez-vous comme une personne autochtone?</i>	<i>n=340</i>	<i>n=340</i>
Oui	20 %	21 %
Non	76 %	74 %
Préfère ne pas préciser	4 %	4 %

Voici les taux de réponse au sondage par région.

Tableau 12 : Détails sur les taux de réponse

Région	Taille de la population	Nombre de répondants	Taux de réponse (%)
Atlantique	17	13	2,2 %
Québec	22	13	2,9 %
Région de la capitale nationale	64	37	8,4 %
Ontario	264	112	34,8 %
Manitoba	209	73	27,6 %
Saskatchewan	77	41	10,2 %
Alberta	105	47	13,9 %
Aucune région précisée		4	
Total	758	340	45 %

B. QUESTIONNAIRE

PINTRO

Nom : _____

Principal : _____

Secondaire : _____

Bonjour. 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 DGSPNI. 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 30 minutes pour répondre au sondage et vos réponses seront traitées en toute confidentialité.

Soyez assuré 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

1

Non

2

PRE1

Oui 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 <date>, mais je vous en enverrai aussi une maintenant. Vous pouvez utiliser l'une ou l'autre de ces invitations pour accéder au lien se trouvant dans le courriel.

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

SCRN1

Non 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

Non SCRNI

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

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

SCRN3

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

CLIQUEZ SUR « CONTINUER » POUR RETOURNER À L'INTRODUCTION. 1

WINTRO

Intro Web

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 DGSPNI. 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 24 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 (PI 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.

Voici 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 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 un an ou plus, mais moins de deux ans	2
Depuis deux ans ou plus, mais moins de trois ans	3
Depuis trois ans ou plus, mais moins de cinq ans	4
Depuis cinq ans ou plus, mais moins de dix ans	5
Depuis 10 ans ou plus, mais moins de 15 ans	6
Depuis 15 ans ou plus, mais moins de 20 ans	7
Depuis 20 ans ou plus, mais moins de 25 ans	8
Depuis 25 ans ou plus	9
Je ne sais pas ou aucune 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 deux ans	2
Q1 >= 3	
Depuis plus de deux ans, mais moins de trois ans	3
Q1 >= 4	
Depuis plus de trois ans, mais moins de cinq ans	4
Q1 >= 5	
Depuis plus de cinq ans, mais moins de dix 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
T1 >= 8	
Depuis plus de 20 ans, mais moins de 25 ans	8
Q1 >= 9	
25 ans ou plus	9
Je ne sais pas ou aucune réponse	99

Q1A5 [1,12]

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

<[PHONE]Lire la liste> <[PHONE]Suggérer, au besoin> (Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

Possibilités de champ de pratique élargi	1
Possibilités d'avancement	2
Désir de travailler en région éloignée ou rurale	3
Possibilité de travailler avec des gens d'une autre culture (Autochtones)	4
Travail dans un centre de soins de santé primaires	5
Autonomie dans la pratique des soins infirmiers	6
Salaire et avantages sociaux de l'emploi	7
Heures de travail ou horaire variable	8
Autre (précisez) :	77
Je ne sais pas ou aucune 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 qui s'appliquent)

Possibilités de champ de pratique élargi	1
Possibilités d'avancement	2
Désir de travailler en région éloignée ou rurale	3
Possibilité de travailler avec des gens d'une autre culture (Autochtones)	4
Travail dans un centre de soins de santé primaires	5
Autonomie dans la pratique des soins infirmiers	6
Salaire et avantages sociaux de l'emploi	7
Heures de travail ou horaire variable	8
Autre (précisez) :	77
Je ne sais pas ou aucune 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 pendant 30 heures ou plus par semaine	1
Temps partiel : travaille régulièrement pendant moins de 30 heures par semaine	2
Poste occasionnel (moins de 120 heures par année)	3
Autre (précisez) :	77
Je ne sais pas ou aucune réponse	99

Q3

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

Indéterminée	1
Déterminée	2
Autre (précisez) :	77
Je ne sais pas ou aucune 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 ou soins cliniques	1
Consultant en pratique infirmière	2
Gestion	3
Direction (aucun subalterne direct)	4
Éducation	5
Autre (précisez) :	77
Je ne sais pas ou aucune 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 composante de traitement	2
Centre de santé sans composante de traitement	3
Bureau régional, de zone ou de la DGSPNI	4
Autre (précisez) :	77
Je ne sais pas ou aucune réponse	99

Q37D

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

Oui, dans tous les domaines de mon champ de pratique	1
Oui, dans des fonctions élargies	2
Non	3
Je ne sais pas ou aucune 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 ou aucune réponse	99

Q7B

Oui Q7

Dans combien de temps prévoyez-vous de partir?

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

Moins d'un an	1
Un an	2
Deux ans	3
Trois ans	4
Je ne sais pas ou aucune réponse	99

Q7C

Oui Q7

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

<[PHONE]Lire la liste> <[PHONE]Inviter au besoin>

Retraite	1
Emploi différent	2
Rester à la maison ou congé parental	3
Déménagement	4
Autre (précisez) :	77
Je ne sais pas ou aucune réponse	99

2 – Profil en matière d'études

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'infirmier autorisé	1
Baccalauréat en soins infirmiers	2
Baccalauréat en sciences infirmières	3
Maîtrise en soins infirmiers	4
Doctorat en soins infirmiers	5
Je ne sais pas ou aucune 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, plutôt insatisfait, ni satisfait ni insatisfait, plutôt satisfait ou très satisfait de[ELSE]Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait ou insatisfait de> chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.

Très insatisfait 1	1
2	2
Ni satisfait ni insatisfait 3	3
4	4
Très satisfait 5	5
Sans objet	98
Je ne sais pas ou aucune réponse	99

JS1

Conciliation travail-vie personnelle

JS2

Vos occasions actuelles de perfectionnement professionnel ou 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 employés

JS4

Votre capacité à fournir des soins de qualité

JS7

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

JS8

Nombre de professionnels alliés de la santé et d'employés de soutien à votre lieu de travail, y compris le personnel technique

JS12

Entretien physique du lieu de travail

JS13**Poste de soins infirmiers Q5**

Qualité et disponibilité des logements que fournit votre employeur

JS14

Montant de la paie, y compris le salaire de base et les indemnités, que vous recevez

JS15

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

JS16

Taux d'approbation des demandes de congé

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 en accord ni en désaccord 3	3
4	4
Tout à fait en accord 5	5
Je ne sais pas ou aucune réponse	99

JS18

Dans l'ensemble, je me sens valorisé 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 immédiat 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 mon travail souffre du manque d'accès à la technologie.

4 – Technologie de l'information

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, plutôt insatisfait, ni satisfait ni insatisfait, plutôt satisfait ou très satisfait de[ELSE]Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait ou insatisfait 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

Clinicien ou soins cliniques 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

La 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 1	1
2	2
Ni satisfait ni insatisfait 3	3
4	4
Très satisfait 5	5
Sans objet	98
Je ne sais pas ou aucune 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 ou aucune 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 ou aucune 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, cela dépend	99

PS2 [1,9]

Quels types de problèmes 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 retenues sur la pension	5
Erreurs dans les congés accumulés (p. ex. vacances, heures de travail et congé familial)	6
Erreurs liées à un changement de poste ou de service (p. ex. rémunération d'intérim)	7
Autre (précisez) :	77
Aucune réponse	99

PS3

Est-ce que ces problèmes ont été réglés?

Oui	1
Non	2
Incertain, en cours	99

PS4

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

Très insatisfait 1	1
2	2
Ni satisfait ni insatisfait 3	3
4	4
Très satisfait 5	5
Sans objet	98
Je ne sais pas ou aucune réponse	99

6 – Connaissance des politiques et des communications

CM1

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

<[PHONE]Suggérer, au besoin>	
Adresse de courriel professionnelle	1
Adresse de courriel personnelle	2
Téléphone au travail	3
Téléphone personnel	4
Autre méthode (précisez) :	77
Aucune 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, cela dépend	99

CM3

Méthode de communication non privilégiée, QCM2

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

<[PHONE]Suggérer, au besoin>	
Adresse courriel professionnelle	1
Adresse de courriel personnelle	2

Téléphone au travail	3
Téléphone personnel	4
Autre méthode (précisez) :	77
Aucune réponse	99

CM5

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

Oui	1
Non	2
Je ne suis pas sûr ou je ne me rappelle pas	99

CM6

Oui ont été informés des appels à l'action de la CVR, 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 1	1
2	2
Certaines répercussions 3	3
4	4
Fortes répercussions 5	5
Je ne sais pas ou aucune réponse	99

7 – Sécurité

QSS1 [1,12]

Lequel des éléments suivants, le cas échéant, a eu une incidence négative sur votre sentiment de sécurité personnelle au travail?

<[PHONE]Lire la liste> (Sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent)

Manque de personnel	1
Compétences ou qualité du personnel	2
Environnement de travail physique (p. ex. aménagement et caractéristiques de sécurité)	3
Emplacement de l'établissement dans la communauté	4
Menaces verbales de la part d'autres employés	5
Menaces physiques de la part d'autres employés	6
Menaces verbales de la part de patients ou de membres de la famille de ces derniers	7
Menaces physiques de la part de patients ou de membres de la famille de ces derniers	8
Autres préoccupations en matière de sécurité (précisez) :	77
Aucun problème de sécurité	98
Je ne sais pas ou aucune 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 ou aucune réponse

99

QSS3

Oui 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 1	1
2	2
Modérée 3	3
4	4
Élevée 5	5
Je ne sais pas ou aucune réponse	99

QSS2b

Avez-vous participé à la formation sur la GSPIC, par exemple une formation sur la résilience?

Oui	1
Non	2
Je ne me rappelle pas ou aucune réponse	99

QSS3b

Oui QSS2b

À quel point croyez-vous que votre milieu de travail vous permet de mettre en pratique les compétences que vous avez acquises dans le cadre de la formation sur la GSPIC?<[PHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

Pas du tout	1
2	2
Moyennement	3
4	4
Très bien	5
Je ne sais pas ou aucune 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
Je ne suis pas sûr	99

QSS6

L'accès aux services en matière de GSPIC a-t-il fait augmenter votre désir de demeurer en poste?

Oui	1
Non	2
Je ne suis pas sûr	99

QSS7

Connaissez-vous le Centre de coordination des services infirmiers (CCSI) et les services qu'il offre aux membres du personnel infirmier de SAC?

Oui	1
Non	2
Je ne suis pas sûr	99

QSS8

Oui QSS7

Avez-vous utilisé les services du CCSI au cours de la dernière année?

Oui	1
Non	2
Je ne suis pas sûr	99

QSS9

Oui QSS8

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait des services que vous avez reçus du CCSI? <[PHONE]Diriez-vous (lire la liste)>

Très insatisfait 1	1
2	2
Ni satisfait ni insatisfait 3	3
4	4
Très satisfait 5	5
Je ne sais pas ou aucune réponse	99

QSS9

Oui QSS8

Recommanderiez-vous les services du CCSI à vos collègues?

Oui	1
Non	2
Je ne suis pas sûr	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> Sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent
Paie et autres problèmes liés à la rémunération

	1
Lourde charge de travail	2
Sentiment d'isolement	3
Absence de travail d'équipe	4
Manque d'employés pour accomplir le travail	5
Heures supplémentaires ou longues heures de travail	6
Milieu de travail physique	7
Conciliation travail-vie personnelle	8

Priorités concurrentes ou changeantes	9
Harcèlement (de la part de la direction, de collègues ou de patients)	10
Manque de ressources pour accomplir le travail (p. ex. fournitures, équipement ou accès à des ordinateurs ou à Internet)	11
Manque de personnel technique et de soutien	12
Manque d'orientation ou de formation	13
Autre (précisez) :	77
Aucun problème lié au stress	98
Je ne sais pas ou aucune réponse	99

QST2

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

Très faible	1
Faible	2
Modéré	3
Élevé	4
Très élevé	5
Je ne sais pas ou je préfère ne pas répondre	99

QST3

À quel point êtes-vous satisfait 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 1	1
2	2
Ni satisfait ni insatisfait 3	3
4	4
Très satisfait 5	5
Je ne sais pas ou aucune réponse	99

QST4 [1,10]

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

<[PHONE]Lire la liste> Sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent	
Davantage de membres du personnel de soutien	1
Davantage de membres du personnel clinique	2
Davantage d'équipements ou équipement de meilleure qualité	3
Amélioration de la communication	4
Milieu de travail sûr	5
Plus de mesures de soutien de la part des gestionnaires ou de la direction	6
Plus de congés annuels	7
Davantage de possibilités de perfectionnement professionnel	8
Davantage d'activités d'orientation et de formation	9
Autre (précisez) :	77
Rien	98
Je ne sais pas ou aucune réponse	99

9 – Connaissances traditionnelles autochtones sur la santé

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
2	2
Moyennement	3
4	4
Très bien	5
Je ne sais pas ou aucune 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 ou je préfère ne pas le dire	99

QIK3

À quel point êtes-vous satisfait 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	1
2	2
Ni satisfait ni insatisfait	3
4	4
Très satisfait	5
Sans objet	98
Je ne sais pas ou aucune réponse	99

10 – Données sociodémographiques

QAGE

Enfin, les questions suivantes seront utilisées à des fins statistiques seulement. 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

Préfère ne pas préciser 99

QGEND

Quel est votre sexe?

Homme	1
Femme	2
Autre (veuillez préciser) :	77
Préfère ne pas préciser	99

QABO

Vous identifiez-vous comme un(e) <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
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 représente le pourcentage par rapport à l'ensemble des employés de cette région ayant répondu à la question. Dans certains cas, par souci de confidentialité, lorsque le nombre de répondants est inférieur à 10, aucun résultat ne peut être affiché; « N.D. » (non disponible) est alors indiqué. Les résultats du Québec et de l'Atlantique ont d'ailleurs été combinés pour cette raison. Quatre répondants ont refusé d'indiquer leur région. Le caractère gras utilisé dans certaines cellules sert à faire ressortir les résultats régionaux qui diffèrent grandement des résultats globaux.

Tableau 13 : Principaux résultats régionaux par domaine thématique

	Total	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	RCN	Qc et Atl.
N =	340	47	41	73	112	37	26
Scolarité							
Q31 Quel est votre niveau de scolarité le plus élevé en soins infirmiers?							
Diplôme collégial d'infirmiers autorisés	34 11 %	N.D.	N.D.	16 22 %	10 9 %	N.D.	N.D.
Baccalauréat en soins infirmiers	58 18 %	N.D.	N.D.	27 37 %	12 11 %	N.D.	N.D.
Baccalauréat en sciences infirmières	142 41 %	27 57 %	25 61 %	18 25 %	52 46 %	14 38 %	N.D.
EMPLOI							
Q2 Laquelle des catégories suivantes décrit le mieux votre situation d'emploi avec votre employeur actuel?							
Temps plein : travaille régulièrement pendant 30 heures ou plus par semaine	216 60 %	33 70 %	38 93 %	27 37 %	55 49 %	36 97 %	25 97 %
Q4 Parmi les domaines suivants, lequel décrit le mieux votre principal champ de responsabilité?							
Clinicien ou soins cliniques	168 52 %	23 49 %	19 46 %	50 68 %	65 58 %	N.D.	N.D.

	Total	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	RCN	Qc et Atl.
N =	340	47	41	73	112	37	26

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

Poste de soins infirmiers	135 44 %	10 21 %	N.D.	54 74 %	65 58 %	N.D.	N.D.
---------------------------	-------------	------------	------	------------	------------	------	------

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSTE

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

Possibilités de champ de pratique élargi	155 48 %	17 36 %	N.D.	45 62 %	63 56 %	15 41 %	N.D.
Désir de travailler en région éloignée ou rurale	156 47 %	16 34 %	17 41 %	37 51 %	66 59 %	15 41 %	N.D.

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	114 35 %	17 36 %	10 24 %	32 44 %	35 31 %	12 32 %	N.D.
-----	-------------	------------	------------	------------	------------	------------	------

SATISFACTION AU TRAVAIL

Veillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant.

<i>QJS18 Dans l'ensemble, je me sens valorisé au travail</i>	177 51 %	30 64 %	19 46 %	30 41 %	53 47 %	25 68 %	18 70 %
En accord (4-5)							

Veillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait ou insatisfait de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.

<i>QJS4 Votre capacité à fournir des soins de qualité</i>	175 51 %	35 74 %	29 71 %	33 45 %	48 43 %	15 41 %	14 53 %
Satisfait (4-5)							

Veillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait ou insatisfait de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel :

<i>QJS5 Suivi et soutien reçus de la direction des soins infirmiers</i>	154 44 %	21 45 %	16 39 %	20 27 %	62 55 %	18 49 %	17 67 %
Satisfait (4-5)							
<i>QJS7 Nombre d'employés de soins de santé et de soutien en poste pour fournir des soins de qualité</i>	61 17 %	14 30 %	14 34 %	10 14 %	15 13 %	N.D.	N.D.
Satisfait (4-5)							
<i>QJS8 Nombre de professionnels alliés de la santé et d'employés de soutien à votre lieu de travail, y compris le personnel technique</i>	88 25 %	18 38 %	16 39 %	12 16 %	21 19 %	N.D.	12 47 %
Satisfait (4-5)							

	Total	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	RCN	Qc et Atl.
<i>N =</i>	340	47	41	73	112	37	26
<i>QJS12 Entretien physique du lieu de travail</i>	117	24	25	27	20	N.D.	15
Satisfait (4-5)	34 %	51 %	61 %	37 %	18 %		59 %
Veillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait ou insatisfait de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel :							
<i>QJS9 Possibilités offertes au personnel de participer aux décisions touchant les politiques et les pratiques</i>	119	17	11	12	43	24	12
Satisfait (4-5)	33 %	36 %	27 %	16 %	38 %	65 %	46 %
Veillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant.							
<i>QJS19 J'ai l'occasion de contribuer aux décisions qui touchent mon travail</i>	183	25	23	27	63	24	19
En accord (4-5)	52 %	53 %	56 %	37 %	56 %	65 %	74 %
QST2 Tout bien considéré, comment évalueriez-vous votre niveau de stress courant au travail?							
Élevé (4-5)	126	20	10	40	41	N.D.	N.D.
	39 %	43 %	24 %	55 %	37 %		
QST4 Lequel des éléments suivants vous serait utile pour aider à réduire le stress?							
Davantage de membres du personnel de soutien	172	23	18	50	57	N.D.	N.D.
	52 %	49 %	44 %	68 %	51 %		
Davantage de membres du personnel clinique	196	24	17	56	78	16	N.D.
	61 %	51 %	41 %	77 %	70 %	43 %	
Davantage d'équipements ou équipement de meilleure qualité	130	18	N.D.	37	52	12	N.D.
	40 %	38 %		51 %	46 %	32 %	
Amélioration de la communication	194	25	22	50	63	20	12
	58 %	53 %	54 %	68 %	56 %	54 %	44 %
Milieu de travail sûr	124	16	N.D.	38	50	N.D.	N.D.
	39 %	34 %		52 %	45 %		
Plus de mesures de soutien de la part des gestionnaires ou de la direction	176	24	19	52	50	19	N.D.
	53 %	51 %	46 %	71 %	45 %	51 %	

	Total	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	RCN	Qc et Atl.
N =	340	47	41	73	112	37	26

Veillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait ou insatisfait de chacun des aspects suivants de votre lieu de travail actuel.

<i>QJS11 Séance d'orientation (y compris la formation en matière de compétences culturelles) fournie aux nouveaux employés</i> Satisfait (4-5)	129 38 %	13 28 %	10 24 %	23 32 %	56 50 %	14 38 %	13 50 %
<i>QJS20 Je reçois la formation dont j'ai besoin pour faire mon travail</i> En accord (4-5)	167 48 %	21 45 %	20 49 %	28 38 %	58 52 %	17 46 %	21 81 %

QPS1 Avez-vous eu des problèmes liés à la paie ou à d'autres questions de rémunération au cours des trois dernières années?

Oui	215 64 %	26 55 %	19 46 %	48 66 %	83 74 %	19 51 %	17 66 %
-----	-------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

IM/IT

Veillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes satisfait ou insatisfait de chacun des aspects suivants liés aux TI à votre lieu de travail

<i>QIT1 Le matériel des TI, y compris les ordinateurs, les logiciels et d'autres outils informatiques courants</i> Satisfait (4-5)	146 40 %	22 47 %	28 68 %	19 26 %	39 35 %	20 54 %	16 59 %
<i>QIT3 La fiabilité de votre accès à Internet</i> Satisfait (4-5)	183 53 %	30 64 %	28 68 %	35 48 %	51 46 %	21 57 %	16 60 %
<i>QIT4 La formation que vous recevez pour utiliser de façon optimale les ordinateurs et les logiciels qui sont à votre disposition dans vos installations</i>	97 28 %	17 36 %	10 24 %	15 21 %	33 29 %	11 30 %	10 35 %

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

Manque de personnel	176 55 %	25 53 %	N.D.	53 73 %	73 65 %	11 30 %	N.D.
Compétences ou qualité du personnel	144 46 %	18 38 %	N.D.	49 67 %	56 50 %	N.D.	N.D.
Environnement de travail physique	130 41 %	14 30 %	12 29 %	44 60 %	47 42 %	10 27 %	N.D.

	Total	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	RCN	Qc et Atl.
<i>N</i> =	340	47	41	73	112	37	26
Menaces verbales de la part de patients ou de membres de la famille de ces derniers	99 32 %	15 32 %	N.D.	40 55 %	31 28 %	N.D.	N.D.
Menaces physiques de la part de patients ou de membres de la famille de ces derniers	53 18 %	N.D.	N.D.	27 37 %	13 12 %	N.D.	N.D.
QSS2 Avez-vous suivi la formation sur la sensibilisation et la formation en matière de sécurité pour le personnel infirmier (SFSPI)?							
Oui	182 53 %	27 57 %	38 93 %	42 58 %	41 37 %	16 43 %	16 63 %
QCM5 Votre employeur vous a-t-il informé des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR)?							
Oui	230 66 %	35 74 %	30 73 %	34 47 %	79 71 %	29 78 %	22 83 %