



Définir les postes vacants au sein de la main-d'œuvre de la santé au Canada

Principales constatations tirées d'une analyse environnementale



Institut canadien
d'information sur la santé
Canadian Institute
for Health Information

La production du présent document est rendue possible grâce à un apport financier de Santé Canada et des gouvernements provinciaux et territoriaux. Les opinions exprimées dans ce rapport ne représentent pas nécessairement celles de Santé Canada ou celles des gouvernements provinciaux et territoriaux.

À moins d'indication contraire, les données utilisées proviennent des provinces et territoires du Canada.

Tous droits réservés.

Le contenu de cette publication peut être reproduit tel quel, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, uniquement à des fins non commerciales pourvu que l'Institut canadien d'information sur la santé soit clairement identifié comme le titulaire du droit d'auteur. Toute reproduction ou utilisation de cette publication et de son contenu à des fins commerciales requiert l'autorisation écrite préalable de l'Institut canadien d'information sur la santé. La reproduction ou l'utilisation de cette publication ou de son contenu qui sous-entend le consentement de l'Institut canadien d'information sur la santé, ou toute affiliation avec celui-ci, est interdite.

Pour obtenir une autorisation ou des renseignements, veuillez contacter l'ICIS :

Institut canadien d'information sur la santé
495, chemin Richmond, bureau 600
Ottawa (Ontario) K2A 4H6
Téléphone : 613-241-7860
Télécopieur : 613-241-8120
icis.ca
droitdauteur@icis.ca

ISBN 978-1-77479-289-6 (PDF)

© 2024 Institut canadien d'information sur la santé

Comment citer ce document :

Institut canadien d'information sur la santé. *Définir les postes vacants au sein de la main-d'œuvre de la santé au Canada : principales constatations tirées d'une analyse environnementale*. Ottawa, ON : ICIS; 2024.

This publication is also available in English under the title *Defining Health Workforce Vacancies in Canada: Key Findings From an Environmental Scan*.

ISBN 978-1-77479-288-9 (PDF)

Table des matières

Remerciements	4
Sommaire	4
Principales constatations	4
Prochaines étapes	4
Contexte	5
Ce que nous avons fait	5
Ce que nous avons appris	6
Analyse du contexte international.	6
Entrevues provinciales et territoriales.	8
Résultats du sondage.	10
Prochaines étapes	11
Annexe : Description des caractéristiques	12

Remerciements

L'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS) souhaite remercier les représentants de chaque ministère de la Santé provincial et territorial pour leur collaboration et leur soutien, ainsi que SoinsSantéCAN et les membres de l'Association canadienne des soins de longue durée (ACSLD) pour leurs commentaires. Nous tenons à souligner l'apport de tous les ministères et organismes susmentionnés dans le cadre de ce projet.

Pour en savoir plus sur le présent rapport, envoyez un courriel à rhs@icis.ca.

Sommaire

En 2023, l'ICIS a entrepris une analyse environnementale afin de comprendre comment les provinces et les territoires définissent les postes vacants du secteur de la santé, les caractérisent et les signalent, au Canada et dans d'autres pays.

L'analyse environnementale comprenait un examen des travaux publiés et de la littérature grise sur Internet, des entrevues avec des représentants des ministères provinciaux et territoriaux, un questionnaire en ligne envoyé aux membres de l'Association canadienne des soins de longue durée (ACSLD) et un sondage mené auprès des membres de SoinsSantéCAN sur la main-d'œuvre de la santé.

Principales constatations

- La majorité (85 %) des ministères de la Santé provinciaux et territoriaux ont (ou envisagent d'élaborer) une définition normalisée du terme « poste vacant » dans un contexte de collecte de données et de production de rapports.
- Les critères de mesure des postes vacants varient selon les provinces et les territoires.
- Presque toutes les provinces et tous les territoires produisent régulièrement des rapports sur les postes vacants. Cependant, la fréquence de ces rapports varie considérablement.

Globalement, au Canada comme dans d'autres pays, la définition d'un poste vacant varie grandement. Ainsi, il est difficile de comparer l'information sur les postes vacants tant au sein des provinces et des territoires qu'entre eux.

Prochaines étapes

L'ICIS envisage de travailler avec des intervenants pour élaborer et normaliser une définition du terme « poste vacant », puis de recueillir des données et de produire des rapports sur les postes vacants dans la main-d'œuvre de la santé à l'échelle pancanadienne.

Contexte

Les travailleurs de la santé sont à la base des systèmes de santé du Canada. Afin d'assurer une combinaison de travailleurs de la santé capable de répondre aux besoins divers de la population canadienne, il est essentiel de comprendre de quelle façon ces travailleurs sont répartis, à quels endroits ils fournissent des soins et comment évolue leur répartition. L'ICIS recueille des données sur l'effectif et les caractéristiques démographiques de plus de 30 groupes de professionnels de la santé. Cette information peut être mise à profit pour planifier une main-d'œuvre de la santé durable et équitable. Pour produire des rapports comparatifs, une définition normalisée du terme « poste vacant au sein de la main-d'œuvre de la santé » est nécessaire.

Voici un sommaire général des résultats de l'analyse environnementale que nous avons menée pour découvrir en quoi consiste cette définition.

Ce que nous avons fait

Nous avons effectué une analyse pour identifier les intervenants à consulter et avons mis sur pied le processus suivant pour les mobiliser :

- Un examen des travaux publiés et de la littérature grise sur Internet a été mené, à l'échelle internationale et au Canada, pour trouver des sources faisant état des postes vacants et de la définition utilisée pour le terme « poste vacant ».
- Nous avons mené des entrevues avec des représentants des ministères provinciaux et territoriaux pour déterminer comment ils définissent les postes vacants et en rendent compte.
- Nous avons utilisé 2 méthodes de collecte de commentaires d'organismes régionaux et locaux de prestation de soins de santé :
 - SoinsSantéCAN a consulté les membres du sous-comité de son Conseil d'administration, le groupe de travail sur les données liées à la main-d'œuvre du Comité consultatif sur les ressources humaines en santé (CCRHS). L'information tirée de ces consultations a été fournie à l'ICIS aux fins d'examen, puis a été incluse dans le présent rapport.
 - Un questionnaire en ligne a été envoyé aux membres de l'ACSLD pour déterminer la manière dont les établissements de soins de longue durée canadiens définissent les postes vacants et en font état.

Ce que nous avons appris

Analyse du contexte international

Nous avons évalué les caractéristiques de la définition d'un poste vacant pour plusieurs pays et organismes internationaux, notamment l'Organisation mondiale de la santé des Nations Unies, l'Australian Institute of Health and Welfare (AIHW), Health New Zealand (HNZ), Eurostat, le National Health Service du Royaume-Uni (UK NHS) et le Bureau of Labor Statistics des États-Unis (US BLS) (voir le tableau 1). Cette information nous a aidés à comprendre les similitudes et les différences entre le Canada et d'autres organismes internationaux. Elle nous a permis de déterminer si les organismes internationaux s'entendaient sur la façon de définir et de rendre compte des postes vacants tout en jetant les bases des entrevues avec les représentants des ministères provinciaux et territoriaux.

Dans l'ensemble, les définitions du terme « poste vacant » variaient d'un organisme à un autre. Toutefois, elles reposaient sur plusieurs caractéristiques similaires. Comme l'illustre le tableau 1, lorsque cela est précisé, des organismes ont indiqué qu'un poste vacant doit faire l'objet d'un recrutement actif et d'une dotation imminente, et être annoncé à l'externe. Seuls Health New Zealand et Eurostat ont précisé qu'un poste doit être inclus dans un budget existant pour être considéré comme un poste vacant. Pour bon nombre des organismes, il est difficile de déterminer si les postes d'employés temporaires, contractuels et en absence autorisée sont inclus dans leur nombre de postes vacants.

Tableau 1 Définition d'un poste vacant au sein du secteur de la santé à l'étranger : sommaire des caractéristiques

Pays ou organisme	Type de recrutement	Type d'annonce	Exigence budgétaire	Délai de recrutement	Inclusion des postes temporaires	Inclusion des postes contractuels	Inclusion des postes d'employés en congé autorisé
OMS des Nations Unies	Recrutement actif	Externe seulement	Non précisé	Dotation imminente	Non précisé	Non précisé	Non précisé
Australie	Recrutement actif	Externe seulement	Non précisé	Dotation imminente	Non précisé	Non	Non
Nouvelle-Zélande	Recrutement actif	Externe seulement	Oui	6 mois ou moins	Oui	Oui	Non
Europe	Recrutement actif	Externe seulement	Oui	Dotation imminente	Non précisé	Non précisé	Non précisé
Royaume-Uni	Non précisé	Non précisé	Non précisé	Dotation imminente	Oui	Non précisé	Non précisé
États-Unis	Recrutement actif	Externe seulement	Non précisé	Dotation imminente	Non précisé	Non précisé	Non précisé

Entrevues provinciales et territoriales

Caractéristiques des définitions existantes du terme « poste vacant »

Des entrevues avec des représentants ministériels des 13 provinces et territoires ont permis de cerner et d'examiner 8 caractéristiques communes utilisées dans la définition d'un poste vacant (voir le tableau 2). La plupart des provinces et territoires ont (ou envisagent d'élaborer) une définition normalisée du terme « poste vacant » et produisent régulièrement des rapports sur leur nombre de postes vacants. Toutefois, comme l'illustre le tableau 2, on constate des variations dans les méthodes de mesure du nombre de postes vacants, les chiffres incluant parfois des postes temporaires et des personnes autres qu'un employé (p. ex. rémunération à l'acte), et dans la fréquence de présentation des rapports sur les postes vacants. Pour obtenir une brève description des caractéristiques, veuillez vous reporter à l'[annexe](#).

Tableau 2 Définition d'un poste vacant au sein des provinces et des territoires : sommaire des caractéristiques

Province ou territoire	Définition normalisée d'un poste vacant	Mesure des postes vacants	Exigence budgétaire	Approche liée au recrutement	Inclusion des postes temporaires	Inclusion de personnes autres que des employés (rémunération à l'acte)	Rapports réguliers	Comparaison des données sur les postes vacants avec celles d'autres provinces et territoires ou d'autres sources
Terre-Neuve-et-Labrador	Oui	Poste	Non	Recrutement actif	Oui	Non	Oui	Non
Île-du-Prince-Édouard	Oui	ETP	Oui	Recrutement actif	Non	Non	Oui	Non
Nouvelle-Écosse	Oui	Poste	Oui	Recrutement actif*	Oui	Oui	Oui	Oui
Nouveau-Brunswick	Envisagée	Effectif	Oui	Recrutement actif	Non	Oui	Oui	Non

Province ou territoire	Définition normalisée d'un poste vacant	Mesure des postes vacants	Exigence budgétaire	Approche liée au recrutement	Inclusion des postes temporaires	Inclusion de personnes autres que des employés (rémunération à l'acte)	Rapports réguliers	Comparaison des données sur les postes vacants avec celles d'autres provinces et territoires ou d'autres sources
Québec	Non	Pas utilisé à l'échelle du MSSS	Non précisé	Non précisé	Sans objet	Non	Non précisé	Non
Ontario	Oui	ETP	Oui	Recrutement actif	Oui	Oui	Oui	Non
Manitoba	Non	ETP, effectif, poste	Oui	Recrutement actif	Oui	Oui	Oui	Non
Saskatchewan	Envisagée	ETP	Oui	Recrutement actif	Oui	Non	Oui	Oui
Alberta	Oui	Effectif	Oui	Recrutement actif	Oui	Non	Oui	Oui
Colombie-Britannique	Oui	Effectif	Oui	Recrutement actif	Oui	Non	Oui	Oui
Yukon	Envisagée	Effectif	Oui	Recrutement actif	Non	Non	En préparation	Non
Territoires du Nord-Ouest	Oui	ETP	Oui	Recrutement actif	Oui [†]	Non	Oui	Non
Nunavut	Oui	ETP	Oui	Recrutement actif	Non	Non	Non précisé	Non

Remarques

* Pour la Nouvelle-Écosse, « recrutement actif » fait référence à toute activité visant à pourvoir le poste. Cela n'a pas de rapport avec la date à laquelle le poste a été annoncé.

† Les contrats de moins de 12 mois ne sont pas inclus.

ETP : équivalent temps plein.

MSSS : ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec.

Défis et possibilités

Tout au long du processus d'entrevue, les provinces et les territoires ont cerné plusieurs difficultés lorsqu'elles travaillent avec des données sur les postes vacants. La détermination de l'unité de mesure à utiliser (p. ex. équivalent temps plein [ETP], effectif, poste), la définition de la manière d'interpréter précisément les mesures sur les postes vacants et une grande variabilité de la terminologie et des définitions se sont révélées problématiques. Par exemple, quelques provinces et territoires ont précisé qu'utiliser l'effectif comme unité de mesure peut entraîner une surévaluation des taux de postes vacants par rapport à l'utilisation des ETP (p. ex. 2 personnes travaillant à temps partiel pourraient être comptabilisées comme 1 ETP). Définir ce qui constitue un ETP a également été considéré comme une difficulté, car les attentes liées aux heures travaillées pour certaines professions, comme les médecins, ont changé après la pandémie. De même, un ETP pourrait représenter un poste à temps plein ou 2 postes à temps partiel. Par conséquent, certaines provinces ou certains territoires utilisent les ETP et l'effectif pour obtenir le contexte nécessaire à l'interprétation des résultats.

Plusieurs provinces et territoires ont indiqué que le contexte était important pour interpréter les mesures relatives aux postes vacants. L'un d'entre eux a souligné que les taux de postes vacants risquent d'être surévalués si l'on omet des facteurs systémiques, tels que la croissance et l'ajout prévu de postes visant à accroître la main-d'œuvre de la santé. Il a aussi été indiqué qu'il existe un décalage entre le moment où un poste devient vacant et celui où il est annoncé, ce qui peut entraîner une sous-estimation des postes vacants.

Les personnes interrogées dans les provinces et territoires les moins peuplés ont indiqué que disposer d'une main-d'œuvre de petite taille peut faire en sorte qu'une mesure normalisée des taux de postes vacants semble surévaluée par rapport aux taux des provinces ou territoires où la main-d'œuvre est plus nombreuse, soulignant ainsi l'importance du contexte et de la comparaison d'endroits comparables. Certaines provinces et certains territoires ont indiqué que la production de rapports varie entre les établissements et les autorités sanitaires régionales qui utilisent des systèmes différents ou des approches différentes pour faire un suivi des postes vacants. Il est donc difficile d'élaborer une définition normalisée dans les provinces et territoires.

Résultats du sondage

SoinsSantéCAN

En 2023, dans le cadre de l'élaboration de son propre sondage, SoinsSantéCAN a fait appel au groupe de travail de son CCRHS pour élaborer des définitions et des mesures nationales, y compris celles relatives aux taux de postes vacants. Les résultats ont confirmé que les définitions du terme « poste vacant » variaient selon les provinces et les territoires, la plupart des définitions utilisant le terme « poste non pourvu ». Toutefois, la signification de ce dernier variait, faisant parfois référence à des postes compris dans le budget, à des postes à court

terme ou à long terme, à des postes permanents ou temporaires et, dans certains cas, à une combinaison de ces éléments. Dans l'ensemble, les conclusions de SoinsSantéCAN correspondent à celles de l'examen de la documentation que nous avons effectué à l'échelle internationale et aux entrevues que nous avons menées avec des représentants des ministères de la Santé de chaque province et territoire.

Association canadienne des soins de longue durée

En 2023, l'ACSLD a envoyé un sondage en ligne à ses membres au nom de l'ICIS. 7 organismes ont répondu et fourni une définition du terme « poste vacant ». Conformément aux résultats du sondage de SoinsSantéCAN, les définitions du terme « poste vacant » et les caractéristiques connexes variaient selon l'organisme, et le terme « poste non pourvu » revenait fréquemment. Certains organismes incluaient des postes d'employés en congé autorisé dans le nombre de postes vacants et d'autres excluaient les postes occasionnels.

Il incombait le plus souvent aux services des ressources humaines de comptabiliser les postes vacants, mais d'autres services, comme l'Exploitation, étaient également désignés dans le même contexte. Voici les critères qui ont donné lieu à l'exclusion du compte de postes vacants : les postes pour lesquels aucune mesure de recrutement n'a été prise, ceux qui ne pouvaient être pourvus immédiatement, les postes d'une durée inférieure à un jour et ceux pour lesquels une personne a été nommée, mais n'est pas encore entrée en fonction.

Prochaines étapes

L'ICIS a entrepris une analyse environnementale afin de mieux comprendre comment les autorités compétentes définissent les postes vacants au sein du secteur de la santé au Canada, et dans d'autres pays, les caractérisent et produisent des rapports à ce sujet. Selon un examen de la littérature, des entrevues avec des représentants des ministères provinciaux et territoriaux, ainsi que les réponses à un questionnaire et à un sondage, nous avons appris que la définition du terme « poste vacant » varie considérablement au Canada et dans d'autres pays, ce qui complique la comparaison de l'information sur les postes vacants tant au sein des provinces et des territoires qu'entre eux. Pour produire des rapports comparatifs, une définition normalisée du terme « poste vacant au sein de la main-d'œuvre de la santé » est nécessaire.

Pour l'ICIS, la prochaine étape consistera à mobiliser des intervenants clés et experts de la mesure pour élaborer une mesure normalisée des postes vacants. L'élaboration de la mesure suivra le cycle d'élaboration des indicateurs de l'ICIS et peut nécessiter de recueillir de nouvelles données. Une fois terminée, la mesure des postes vacants de la main-d'œuvre de la santé fera l'objet d'un rapport à l'échelle pancanadienne et à celle des provinces et territoires.

Annexe : Description des caractéristiques

Voici une brève description des caractéristiques figurant dans les en-têtes de colonnes du tableau 2, qui se rapportent au terme « poste vacant » dans le contexte de la main-d'œuvre de la santé :

Définition normalisée d'un poste vacant indique si le ministère de la Santé de la province ou du territoire a élaboré une définition normalisée du terme « poste vacant ».

Mesure des postes vacants indique la manière dont le nombre de postes vacants est calculé. 3 types de mesures ont été cernés :

- **Équivalent temps plein (ETP)** est une unité de mesure qui représente le nombre total d'heures travaillées par un employé occupant un poste à plein temps. Si l'on considère qu'un poste à plein temps équivaut à 40 heures par semaine, les ETP respectifs d'un employé travaillant 40 heures et d'un autre travaillant 20 heures seraient de 1,0 et de 0,5.
- **Effectif** renvoie au nombre de personnes travaillant dans un organisme. L'effectif d'un organisme est souvent plus élevé que son nombre d'ETP.
- **Poste** fait référence à un poste fixe particulier au sein d'une unité ou d'un service. À un moment donné, un poste peut être occupé par une personne, plusieurs personnes ou aucune.

Exigence budgétaire indique si un poste doit être financé ou faire l'objet d'un budget approuvé pour être considéré comme un poste vacant.

Approche liée au recrutement indique le type de pratique de recrutement utilisé.

- **Recrutement actif** signifie que le poste est « annoncé » afin d'être pourvu rapidement (p. ex. 30 jours).

Inclusion des postes temporaires indique si des postes non permanents sont inclus dans le nombre de postes vacants.

Inclusion de personnes autres que des employés indique si des personnes autres que des employés (p. ex. rémunérées à l'acte) figurent dans le nombre de postes vacants.

Rapports réguliers indique si le nombre de postes vacants fait l'objet de rapports réguliers. Veuillez noter que le terme « réguliers » a été laissé à l'interprétation du lecteur.

Comparaison des données sur les postes vacants avec celles d'autres provinces et territoires ou d'autres sources indique si une province ou un territoire compare régulièrement son nombre de postes vacants à celui d'autres provinces ou territoires ou à d'autres ensembles de données.



aide@icis.ca

ICIS Ottawa

495, chemin Richmond
Bureau 600
Ottawa (Ont.)
K2A 4H6
613-241-7860

ICIS Toronto

4110, rue Yonge
Bureau 300
Toronto (Ont.)
M2P 2B7
416-481-2002

ICIS Victoria

880, rue Douglas
Bureau 600
Victoria (C.-B.)
V8W 2B7
250-220-4100

ICIS Montréal

1010, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 511
Montréal (Qc)
H3A 2R7
514-842-2226

icis.ca

57295-0824

