



Guide d'introduction à la Stratégie pancanadienne de données sur la main- d'œuvre en santé: état des lieux

Effectif de la santé Canada | Mai 2025



Health
Workforce
Canada

Effectif
de la santé
Canada

Table des matières

Objectif	3
Qu'est-ce qu'une Stratégie de données sur la main-d'œuvre en santé?	3
Pourquoi en créer une maintenant?	3
Prochaines étapes.....	17
Annexe A : infographie sur les données sur la main-d'œuvre en santé au Canada	18

Objectif

Ce document résume l'état actuel des données sur la main-d'œuvre en santé au Canada et présente les prochaines étapes pour faire progresser la création d'une Stratégie pancanadienne de données sur la main-d'œuvre en santé.

Dans le cadre du présent document, les données sur la main-d'œuvre en santé font référence aux données publiques et privées sur la main-d'œuvre qui fournit des soins de santé au Canada. Celles-ci comprennent entre autres les professionnels de la santé réglementés ou non, le personnel de soutien, les proches aidants, les patients et les familles. Les données sur ces groupes peuvent inclure des facteurs sociodémographiques ainsi que des renseignements sur le travail, l'éducation, l'immigration, l'offre et l'emploi. Ces données doivent être considérées dans le contexte des besoins de la population tout au long de la vie, afin de permettre la planification de modèles de soins qui offrent des résultats de qualité à la population canadienne.

Qu'est-ce qu'une Stratégie de données sur la main-d'œuvre en santé?

Une Stratégie de données sur la main-d'œuvre en santé a pour but d'offrir des principes généraux réfléchis et des recommandations aux partenaires, aux organisations et aux administrations afin de faire progresser la base de données sur la main-d'œuvre en santé au Canada.

Cette stratégie relèvera les lacunes en matière de données sur la base des besoins d'information prioritaires pour soutenir et faire progresser les politiques et les décisions en vue de renforcer la main-d'œuvre en santé pour l'avenir. Grâce à l'engagement et à la conception collaborative, les partenaires participeront à la création de la stratégie, ce qui contribuera à la réussite de sa mise en œuvre.

La Stratégie de données sur la main-d'œuvre en santé ne se veut pas une feuille de route ni un plan de travail pour un organisme donné. Elle servira plutôt de guide permettant aux partenaires, aux organisations et aux administrations d'adopter une vision collective des données sur la main-d'œuvre en santé qui peut être utilisée comme source d'inspiration pour le Canada.

Pourquoi en créer une maintenant?

Au cours de l'année écoulée, Effectif de la santé Canada a mobilisé les parties prenantes de l'ensemble de l'écosystème de la main-d'œuvre en santé, et ces engagements ont mis en évidence le fait que l'état actuel des données sur la main-d'œuvre en santé au Canada entrave les efforts de planification et de mise en œuvre.

Ces engagements ont confirmé :

- qu'il existe une quantité importante de données sur la main-d'œuvre en santé dans l'ensemble du pays;
- que les données et leur accessibilité varient considérablement d'une administration à l'autre et d'une profession à l'autre;
- qu'il subsiste des lacunes persistantes dans les données qui doivent être comblées pour répondre aux besoins de planification de la main-d'œuvre en santé, notamment pour faciliter la capacité à modéliser et à prévoir les besoins futurs en matière de main-d'œuvre pour une population croissante et vieillissante.

Lors de séances d'écoute avec un large éventail de parties prenantes, Effectif de la santé Canada a constaté une forte insistance sur la nécessité d'améliorer l'actualité, l'exhaustivité et la connectivité des données sur la main-d'œuvre en santé dans l'ensemble du pays. La création d'une Stratégie pancanadienne de données sur la main-d'œuvre en santé coordonnée, qui définit une vision et des recommandations pour relever ces défis, permettra de progresser dans ces domaines. Certains besoins et lacunes connus incluent, sans s'y limiter:

- l'accès à des données complètes et actualisées sur un ensemble de professionnels de la santé réglementés ou non, afin de permettre la planification de soins dispensés par des équipes et l'évaluation des résultats;
- l'incapacité de surveiller la migration des professionnels de la santé entre les provinces et les territoires;
- des données limitées et incohérentes sur l'emploi (par exemple, taux de postes vacants, données sur le recrutement et le maintien en poste);
- un manque de données exhaustives sur la formation des professionnels de la santé pour faciliter les efforts de planification qui comprennent des aspects tels que la modélisation de l'offre et de la demande de plusieurs professions;
- une collecte limitée de renseignements périodiques et continus sur le bien-être afin de favoriser le maintien en poste des travailleurs de la santé;
- une collecte et une communication limitées de données permettant de soutenir les populations ayant droit à l'équité (par exemple, langue, genre, populations autochtones). Par exemple, il existe un besoin accru de données sur les populations rurales et isolées, mais les faibles tailles d'échantillons empêchent souvent que les données soient rendues publiques;
- un manque de données sur l'utilisation des services pour les professions autres que les médecins, ce qui rend difficile la mesure des activités propres à la main-d'œuvre dans le continuum des soins;
- des lacunes dans les définitions normalisées et les ensembles de valeurs pour la collecte de données.

Ces besoins et lacunes ont été exprimés par des décideurs politiques et des planificateurs, des chercheurs, des professionnels de la santé, des employeurs, des éducateurs, des patients et des proches aidants, etc., à différents niveaux¹.

La nécessité d'une Stratégie de données sur la main-d'œuvre en santé a été exprimée dans d'autres forums. Par exemple, en mai 2022, Santé Canada a organisé un symposium réunissant les acteurs du secteur de la santé des provinces et des territoires². Parmi les nombreuses solutions proposées au cours de ce symposium, les principales étaient de :

- créer une Stratégie pancanadienne de données sur la main-d'œuvre en santé centralisant la responsabilité et incluant l'évolution continue des normes minimales de données entre les administrations;
- inclure la collecte de données sur les Autochtones tout en respectant la souveraineté de ces données.

Bien que ce document et les travaux en cours soient axés sur la création d'une Stratégie de données sur la main-d'œuvre en santé, il est admis que, pour créer un changement de politique efficace et durable, les données doivent être accompagnées d'une planification stratégique et cohérente de la main-d'œuvre en santé.

Il est recommandé de considérer la création d'une Stratégie pancanadienne de données sur la main-d'œuvre en santé comme une première étape qui devrait être suivie par l'élaboration d'une stratégie pancanadienne de planification de la main-d'œuvre en santé. Ce travail continuera d'évoluer au fur et à mesure que de nouvelles données deviendront accessibles, permettront d'améliorer la planification.

Stratégies actuelles : De nombreux territoires et provinces ont mis en place des stratégies en matière de données. La plupart de ces stratégies sont axées sur la planification et la mise en œuvre de programmes et de politiques précises et ne comprennent pas explicitement de dispositions relatives aux données sur la main-d'œuvre. De même, de nombreux territoires et provinces ont élaboré des stratégies en matière de données sur la santé qui, souvent, ne mettent pas l'accent sur les données relatives à la main-d'œuvre.

Cette section du document se concentre précisément sur les stratégies en matière de main-d'œuvre en santé existantes et accessibles au public dans les provinces et territoires du Canada, ainsi que sur quelques exemples à l'échelle internationale. De nombreux travaux sont en cours sur les données en général, qui ne sont peut-être pas

¹Ces lacunes dans les données ont été soulignées dans divers rapports, notamment les suivants : [Les soins offerts aux Canadiens : l'avenir de l'effectif en santé au Canada – Étude sur l'éducation, la formation et la répartition de l'effectif en santé au Canada](#); [Venir à bout de la crise des effectifs du secteur de la santé au Canada](#); et [Repenser la planification de la main-d'œuvre dans le secteur de la santé au Canada](#).

²[Rapport sommaire du Symposium sur les ressources humaines en santé – Canada.ca](#)

accessibles au public, mais qui seront prises en compte dans le cadre de la création de la Stratégie pancanadienne de données sur la main-d'œuvre en santé.

À l'échelle nationale, la stratégie pancanadienne de données sur la santé a été élaborée, et [le rapport final rapport du Comité consultatif d'experts a été publié en mars 2022](#). Bien que le cadre et plusieurs des recommandations de cette stratégie soient susceptibles de s'appliquer à une Stratégie de données sur la main-d'œuvre en santé, les données propres à la main d'œuvre en santé et leurs caractéristiques uniques n'ont pas été explicitement mises en évidence dans la stratégie finale.

La Stratégie pancanadienne de données sur la santé était principalement axée sur les données relatives aux patients, afin de les rendre accessibles et interopérables dans un réseau distribué de systèmes de santé au Canada. Dans le contexte de la Stratégie pancanadienne de données sur la santé, les données sur la santé sont définies comme des « observations, faits ou mesures [...] qui ont trait à l'état de santé physique ou mentale des personnes, au rendement du système de santé et aux caractéristiques socioéconomiques, communautaires et du système de santé »³. L'interopérabilité avec les données sur la main-d'œuvre en santé en fait partie, mais n'est pas approfondie dans la Stratégie pancanadienne de données sur la santé.

Les stratégies existantes à l'échelle provinciale, territoriale et pancanadienne peuvent être utilisées comme éléments de base pour comprendre l'écosystème actuel des données sur la main-d'œuvre en santé au Canada, ainsi que comme exemples de stratégies et de principes éventuels qui pourraient être appliqués à une Stratégie pancanadienne de données sur la main-d'œuvre en santé.

³ [rapport-02-comite-consultatif-experts-batir-fondation-canadienne-donnees-sante.pdf](#)

Tableau 1 : Stratégies provinciales et territoriales en matière de main-d'œuvre en santé

Le tableau suivant présente les stratégies en matière de main-d'œuvre en santé accessibles au public dans les provinces et les territoires (en date de janvier 2025). Les stratégies axées sur des données autres que celles relatives à la main-d'œuvre en santé, qui sont en cours d'élaboration ou qui n'ont pas fait l'objet d'une publication ne sont pas incluses. Ce tableau ne représente donc qu'un sous-ensemble de tous les efforts liés aux données et à la planification de la main-d'œuvre en santé à l'échelle provinciale et territoriale.

Malgré l'importance des travaux en cours dans les différentes administrations, il existe peu de stratégies pour guider formellement les travaux sur les données relatives à la main-d'œuvre en santé à ce jour.

Province	Nom de la stratégie	Année de publication	Inclusion/prise en compte des données sur la main-d'œuvre en santé
Colombie-Britannique	BC Health Human Resources Strategy (en anglais)	2022	La stratégie ne se concentre pas explicitement sur la main-d'œuvre en santé, mais souligne que les systèmes d'information utilisés pour gérer et suivre les ressources humaines sont déconnectés et met en évidence la possibilité d'élaborer une approche normalisée pour ces systèmes, ce qui peut permettre une plus grande normalisation des données collectées. Elle examine également les données nécessaires au suivi du rendement et à l'évaluation de la main-d'œuvre.
Alberta	Health workforce Strategy (en anglais)	2023; mise à jour en 2024	La stratégie repose sur cinq piliers, dont l'un est « renforcer ». Les priorités comprennent la création de mécanismes visant à accroître la coordination de la planification de la main-d'œuvre en santé et à améliorer la collecte,

Province	Nom de la stratégie	Année de publication	Inclusion/prise en compte des données sur la main-d'œuvre en santé
			la gestion et l'analyse des données afin de soutenir une planification, une gestion et une prise de décision fondées sur des données probantes.
Saskatchewan	Health Human Resources Action Plan (en anglais)	2022	La stratégie ne fait pas état de données sur la main-d'œuvre en santé.
Manitoba	Plan d'action sur les ressources humaines en santé	2022	La stratégie ne fait pas état de données sur la main-d'œuvre en santé.
Ontario	Votre santé : Plan pour des soins interconnectés et commodes	2023	<p>Il n'existe que peu de mentions des données relatives à la main-d'œuvre en santé, mais il est reconnu qu'un plan relatif à la main-d'œuvre en santé est en cours d'élaboration. Ce plan comprendra des stratégies de priorisation des ressources et permettra de suivre l'évolution de la main-d'œuvre.</p> <p>En outre, le plan souligne l'engagement de la province à soutenir l'appel du gouvernement fédéral en faveur d'un rapport national sur les données relatives aux soins de santé.</p>
Québec	Plan pour mettre en œuvre les changements nécessaires en santé	2022	Le plan propose d'améliorer l'accès aux données pour obtenir une information juste et équitable. Il propose également une modernisation du cadre législatif régissant l'accès aux données de santé afin de garantir une gestion intégrée de l'information, de

Province	Nom de la stratégie	Année de publication	Inclusion/prise en compte des données sur la main-d'œuvre en santé
			permettre un accès complet aux renseignements de santé des citoyens et d'améliorer l'accès des gestionnaires et des chercheurs aux données.
Nouvelle-Écosse	Action for Health: A Strategic Plan (en anglais)	2023	Ce plan stratégique souligne que les données sur la main-d'œuvre en santé seront utilisées pour orienter les décisions et que la collecte de données devrait être améliorée de façon à guider les décisions politiques, mais il n'y a pas d'initiatives particulières.
Nouveau-Brunswick	Stabilisation des soins de santé : Un appel à l'action urgent	2021	La stratégie ne mentionne pas explicitement les initiatives liées aux données sur la main-d'œuvre en santé.
Terre-Neuve-et-Labrador	Newfoundland and Labrador Strategic Health Workforce Plan (en anglais)	2015-2018	Le plan ne mentionne pas explicitement les données relatives à la main-d'œuvre en santé, mais la cinquième orientation stratégique vise à maintenir une planification rigoureuse appuyée par des données probantes. Un contrat a été attribué en 2023 pour mettre à jour le plan de ressources humaines en santé; rien n'est encore accessible en ligne.
Île-du-Prince-Édouard	People Strategy (en anglais)	2022-2025	La stratégie vise à mettre en place des systèmes permettant de recueillir adéquatement les données relatives aux ressources humaines tout en favorisant l'utilisation d'indicateurs et d'analyses de ces ressources

Province	Nom de la stratégie	Année de publication	Inclusion/prise en compte des données sur la main-d'œuvre en santé
			pour prendre des décisions fondées sur des données probantes.
Nunavut	Roadmap to Strengthen the Nunavut Nursing Workforce (en anglais)	2022	L'un des piliers de la stratégie en soins infirmiers est axé sur la planification et l'évaluation des effectifs, ce qui comprend l'élaboration et la mise en œuvre d'un outil, d'une politique et d'une procédure normalisés permettant de cibler régulièrement les besoins en matière de main-d'œuvre infirmière.
Territoires du Nord-Ouest	Système de santé et de services sociaux des Territoires du Nord-Ouest – Plan des ressources humaines	2022	Le premier pilier est la prise de décision éclairée en ce qui a trait à la planification, au recrutement et au maintien en poste de la main-d'œuvre. Il s'agit notamment d'examiner les données sur les postes vacants, le suivi des postes, les données sur les activités de recrutement et une analyse annuelle de la revue de la population active.
Yukon	Stratégie du Yukon sur les ressources humaines en santé	2023	Il y a cinq piliers, dont l'un est « planifier ». Dans le cadre de ce pilier, les initiatives comprennent la collecte de données comparables sur la main-d'œuvre en santé afin d'élaborer une stratégie et d'établir des définitions communes, des méthodologies cohérentes et une gouvernance des données, ainsi que des principes pour la collecte des données. Une autre initiative

Province	Nom de la stratégie	Année de publication	Inclusion/prise en compte des données sur la main-d'œuvre en santé
			visé à soutenir la prise de décision fondée sur des données probantes grâce à l'élaboration d'une stratégie globale en matière de données sur la main-d'œuvre en santé, qui met l'accent sur l'utilisation des données pour prévoir et planifier de manière efficace.

En outre, la référence aux stratégies internationales en matière de main-d'œuvre en santé fournit des exemples supplémentaires de principes et de considérations à inclure dans notre travail.

Tableau 2 : Exemples de stratégies internationales en matière de main-d'œuvre en santé

Pays	Nom de la stratégie	Année de publication	Inclusion/prise en compte des données sur la main-d'œuvre en santé
Australie	National Medical Workforce Strategy 2021-2031 (en anglais)	Approuvée par les ministres de la Santé en décembre 2021	<p>Elle propose des recommandations pour remédier au manque de données, de planification et de coordination entre les gouvernements.</p> <p>L'une des priorités de la stratégie est de favoriser la collaboration à la planification et à la conception. La stratégie vise à rassembler, analyser, transmettre et utiliser les données relatives à la main-d'œuvre médicale provenant de toutes les sources possibles. Il s'agit notamment de se convenir de la terminologie et des définitions</p>

Pays	Nom de la stratégie	Année de publication	Inclusion/prise en compte des données sur la main-d'œuvre en santé
			<p>provenant de plusieurs sources afin de permettre la fusion des renseignements.</p> <p>Les mesures comprennent l'élaboration d'un cadre de planification de la main-d'œuvre et d'une stratégie nationale de données sur la main-d'œuvre médicale.</p> <p>Le 7 août 2024, il a été annoncé qu'un organisme consultatif avait été créé pour guider ce travail.</p>
Australie	National Mental Health Workforce Strategy 2022-2032 (en anglais)	Approuvée par les ministres de la Santé en novembre 2022	<p>L'un des piliers de cette stratégie est axé sur les données, la planification, l'évaluation et la technologie.</p> <p>Cette stratégie reconnaît qu'il existe un manque de données exhaustives, de grande qualité et actualisées.</p> <p>Voici les mesures proposées :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Examiner les méthodes de collecte de données pour faire en sorte que les données puissent guider de manière appropriée la planification de la main-d'œuvre en santé mentale.

Pays	Nom de la stratégie	Année de publication	Inclusion/prise en compte des données sur la main-d'œuvre en santé
			<ol style="list-style-type: none"> 2. Mettre à la disposition du public les données relatives à la main-d'œuvre en santé mentale afin qu'elles puissent être utilisées pour la planification de la main-d'œuvre. 3. Déterminer quelles données sont nécessaires, à quelles fins, où les données sont actuellement conservées et quelles données supplémentaires doivent être recueillies pour en améliorer la fiabilité, l'accessibilité et l'exhaustivité. 4. Soutenir la collecte et la consolidation des données à tous les niveaux.
Australie	National Nursing Workforce Strategy (en anglais)	Septembre 2024	<p>Constats :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les données accessibles sur la main d'œuvre infirmière sont limitées. 2. Il est nécessaire de disposer de meilleures données sur le nombre d'infirmières et d'infirmiers dans l'ensemble de la main-d'œuvre. Sans ces données, il est difficile de planifier et de former un nombre adéquat d'infirmières et infirmiers dans les domaines où les besoins sont les plus importants.
Australie	<p>En cours d'élaboration : une stratégie nationale pour les personnels paramédicaux (en cours d'engagement, projet prévu pour 2025).</p>		

Pays	Nom de la stratégie	Année de publication	Inclusion/prise en compte des données sur la main-d'œuvre en santé
Royaume-Uni	NHS Long-term Workforce Plan (en anglais)	Juin 2023	Des modélisations et des projections ont été utilisées tout au long du plan afin d'en constituer la base. Les besoins sont projetés sur un horizon allant jusqu'à 15 ans.
États-Unis	Health Workforce Strategic Plan (U.S. Department of Health and Human Services) (en anglais)	2021	<p>L'objectif 4 du plan est de constituer et d'appliquer des données, dont des données probantes, pour renforcer la main-d'œuvre en santé. Cet objectif décrit les efforts déployés pour recueillir, analyser et appliquer les données ainsi que les résultats de la recherche et de l'évaluation afin de comprendre les possibilités de renforcement de la main-d'œuvre en santé du pays.</p> <p>Le plan examine la nécessité de faire le suivi des professions de santé afin d'adapter l'offre à la demande.</p> <p>Il précise que les ensembles de données minimales contribuent à garantir que les bases de données nationales utilisent des éléments de données de base cohérents afin de soutenir la politique. De plus, il reconnaît qu'il n'existe pas de normes de données minimales pour de nombreuses professions de santé (comme les travailleurs de la santé communautaire). En outre, il indique que la qualité et la granularité des données varient et</p>

Pays	Nom de la stratégie	Année de publication	Inclusion/prise en compte des données sur la main-d'œuvre en santé
			<p>que les définitions des données sont incohérentes, ce qui entraîne des difficultés dans l'analyse des données.</p> <p>L'un des principaux objectifs de la stratégie vise l'utilisation des données pour faire le suivi des besoins en matière de main-d'œuvre en santé et les prévoir.</p>
OMS	Stratégie mondiale sur les ressources humaines pour la santé à l'horizon 2030 (document en anglais)	2016	L'un des objectifs comprend la volonté de renforcer les données sur les ressources humaines pour la santé.
OMS	Health Workforce Statistics Dashboard-National Health Workforce Accounts (en anglais)	Mise à jour en décembre 2024	La stratégie comprend un manuel et un guide de mise en œuvre (2023) contenant des principes, des données, des définitions de données, etc. La résolution de l'OMS (WHA69.19) invite instamment les États membres à regrouper un ensemble central de données sur le personnel de santé en faire rapport chaque année à l'Observatoire mondial de la santé.
OMS	Towards a European Health Workforce Strategy (en anglais)	2023	L'UE est appelée à élaborer une stratégie globale en matière de main-d'œuvre en santé.

Voici les principales possibilités identifiées à ce jour dans le cadre des engagements d'Effectif de la santé Canada et qui devraient être prises en compte dans l'élaboration de la Stratégie pancanadienne de données sur la main-d'œuvre en santé :

- 1) Connectivité
 - a) Interopérabilité
 - Fonder le travail sur le Cadre pancanadien de contenu des données sur la santé et sur la Feuille de route de l'interopérabilité
 - b) Composantes de la sauvegarde et de l'accessibilité

- 2) Exhaustivité
 - a) Évolution des normes minimales en matière de données
 - b) Veiller à ce que la disponibilité des données réponde aux besoins en matière de données pour soutenir la planification et les politiques interdisciplinaires
 - c) L'étendue des données recueillies sur les professions/professionnels soutient la planification de la main-d'œuvre en santé

- 3) Actualité des données
 - a) Traitement des données en temps quasi réel pour les principaux ensembles de données

- 4) Souveraineté des données sur les Autochtones
 - a) Respect et reconnaissance des données sur les Autochtones et des sources de données
 - b) Collaboration avec les organisations autochtones en ce qui concerne l'inclusion de données propres aux Autochtones
 - c) Engagement d'Effectif de la santé Canada et des partenaires de données, s'il y a lieu, à respecter les principes et les pratiques de propriété, de contrôle, d'accès et de possession (PCAP) des Premières Nations, des Inuits et des Métis
 - d) Utilisation éthique des données

On estime que la prise en compte de ces possibilités permettra d'améliorer la planification et le fonctionnement de la main-d'œuvre en santé, ce qui se traduira en fin de compte par une amélioration des résultats en matière de santé pour la population canadienne.

Vous trouverez à [l'Annexe A](#) une représentation visuelle des types de données, des sources, des utilisateurs et des possibilités qui guideront la voie à suivre grâce à la création d'une Stratégie pancanadienne de données sur la main-d'œuvre en santé.

Prochaines étapes

Effectif de la santé Canada a commencé à faire avancer les travaux sur une Stratégie pancanadienne de données sur la main-d'œuvre en santé et facilitera cette démarche comme suit :

- 1) Servir de point de ralliement, en collaborant étroitement avec l'Institut canadien d'information sur la santé, Statistique Canada, Emploi et Développement social Canada, les provinces et les territoires, et d'autres experts en la matière.
- 2) Convoquer un groupe consultatif d'experts et soutenir sa mise en place et son administration. Ce groupe consultatif fournira une expertise en la matière pour la création d'une Stratégie de données sur la main-d'œuvre en santé.
- 3) Allouer un délai d'un an à l'élaboration d'une Stratégie pancanadienne de données sur la main-d'œuvre en santé.

Annexe A : infographie sur les données sur la main-d'œuvre en santé au Canada

