

Main-d'œuvre en santé d'Algoma



2023

REMERCIEMENTS

La Société d'investissement dans la main-d'œuvre d'Algoma (SIMA) souhaite remercier nos partenaires communautaires pour leur participation à cette enquête. Des remerciements particuliers à Johanne Messier-Man, qui a aidé à distribuer et à promouvoir la collecte des données. Nous souhaitons également remercier le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (MTFDC) pour son soutien à la publication de ce rapport et nos partenaires communautaires pour leur généreuse participation à la recherche.

L'information présentée dans ce rapport est actuelle au moment de l'impression. Nous ne faisons aucune représentation ou garantie, expresse ou implicite, quant à son exactitude ou son exhaustivité. En fournissant ce contenu, la SIMA n'assume aucune responsabilité ou obligation.

Ce document peut être cité librement et reproduit sans la permission de la SIMA, à la condition qu'aucun changement ne soit apporté au texte et que la SIMA soit reconnue en tant qu'auteur.

Le Rapport 2023 sur la main-d'œuvre en santé d'Algoma est disponible en ligne sur www.awic.ca

Pour demander des copies papier du rapport pour votre organisation, communiquez avec nous à l'adresse info@awic.ca



Ce projet d'Emploi Ontario est en partie financé par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Les points de vue exprimés dans le présent document ne reflètent pas nécessairement ceux du gouvernement du Canada ou du gouvernement de l'Ontario.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
VUE D'ENSEMBLE	4
INDUSTRIE ET PROFESSION	6
RESULTATS DE L'ENQUETE	8
IDENTIFIER LES ENJEUX ET LES THEMES	12
RECOMMANDATIONS	13
CONCLUSION	15
ANNEXES	16

INTRODUCTION

La COVID-19 a eu des répercussions considérables sur la vie des Canadiens ainsi que les industries dans lesquelles ils travaillent. Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale a subi une pression immense en raison de l'augmentation des hospitalisations, de la demande en services et du nombre sans précédent de postes vacants pendant et après la pandémie.

Le présent rapport a pour but de présenter les données recueillies des employeurs et organisations du secteur des soins de santé à Algoma, qui soulignent les principaux problèmes rencontrés par la main-d'œuvre ayant une incidence sur le secteur, et également d'identifier les solutions possibles.

METHODOLOGIE

De septembre à décembre 2022, la SIMA a communiqué avec les employeurs de l'industrie des soins de santé à Algoma afin de réaliser une enquête en ligne sur les tendances et enjeux de la main-d'œuvre. Cette enquête fait suite à celle qui a été réalisée pour la main-d'œuvre en santé d'Algoma publiée au printemps 2018.

Au total, 23 organisations de soins de santé ont répondu à l'enquête, ce qui représente plus de la moitié de la main-d'œuvre en santé d'Algoma, et certains des plus importants employeurs de la région.

Les organisations participantes comprennent les hôpitaux, les services de soins ambulatoires, les établissements de soins infirmiers et de soins en hébergement, l'assistance sociale et d'autres secteurs d'emploi liés aux soins de santé.

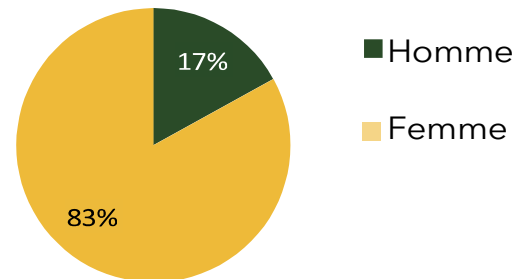
VUE D'ENSEMBLE

DONNEES DEMOGRAPHIQUES

La population et la main-d'œuvre d'Algoma sont réparties uniformément entre hommes et femmes. Toutefois, la main-d'œuvre en santé est principalement composée de femmes, bien plus que dans toutes les autres catégories de profession.

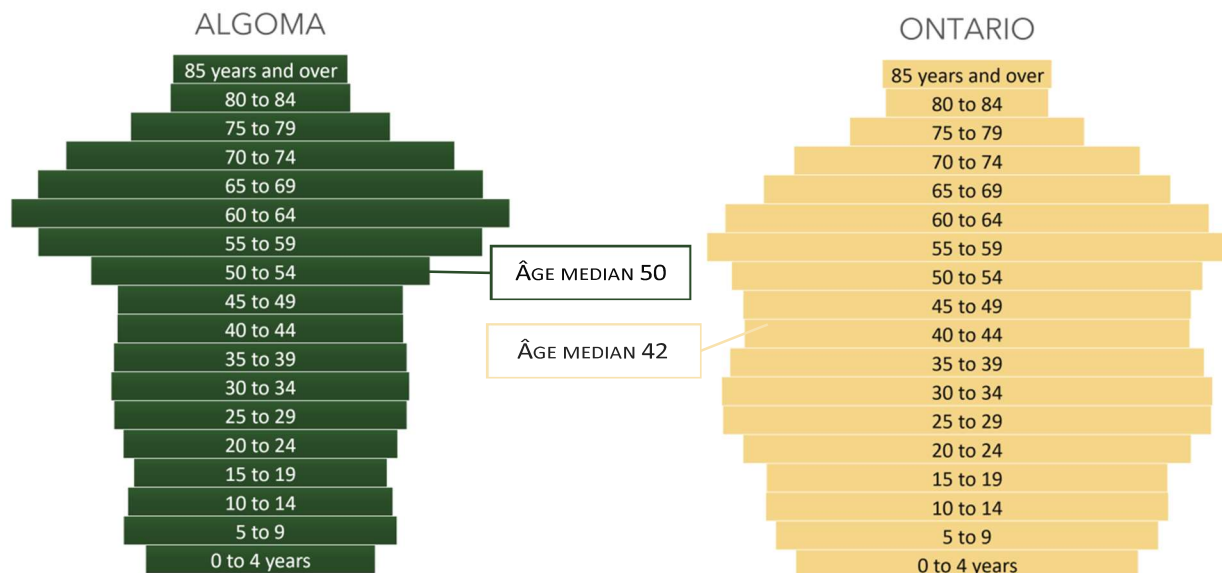
Les professions liées aux soins infirmiers constituent 61 % de la main-d'œuvre en santé et sont composées à 90 % de femmes.

ALGOMA'S HEALTH CARE WORKFORCE



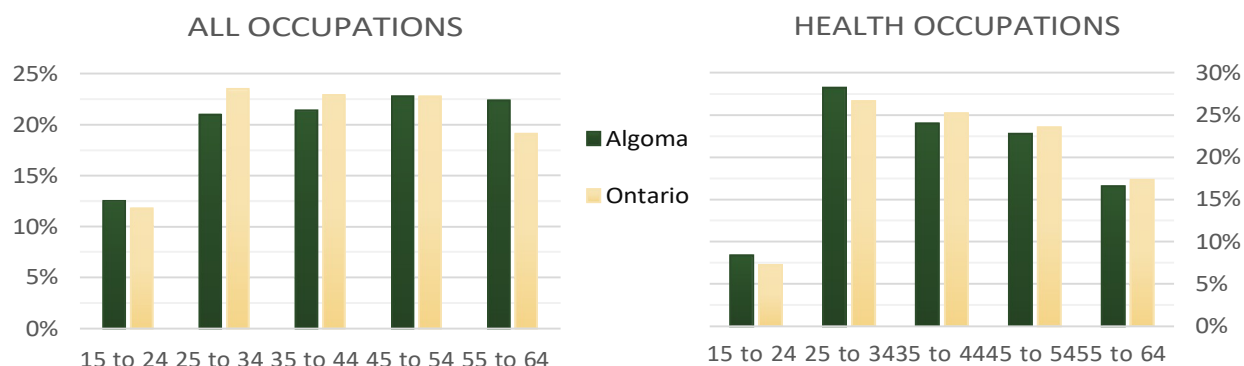
Source : Statistique Canada. *Recensement de la population 2021.*

La population d'Algoma continue de vieillir, et l'âge médian est passé à 50 ans en 2021, contre 49 ans en 2016. L'âge médian en Ontario augmente à un rythme plus lent, passant à peine de 41 ans en 2016 à 42 en 2021. Une population vieillissante met sous pression le système des soins de santé puisque la demande en services s'accroît, et les travailleurs des soins de santé partent à la retraite.



Source : Statistique Canada. *Recensement de la population 2021.*

En comparaison, la distribution de la population active au sein de la main-d'œuvre d'Algoma n'est pas vraiment différente de celle générale en Ontario.



Source : Statistique Canada. *Recensement de la population 2021*.

Les professions de santé sont occupées par des jeunes à Algoma, et elles représentent la seule catégorie de profession ayant plus de personnes dans le groupe d'âge entre 25 et 34 ans que le groupe des plus de 55 ans. Les professions de santé ont également la distribution la plus haute de personnes âgées entre 25 et 34 ans dans toutes les catégories de profession.

Les professions techniques en thérapie et évaluation sont les professions de santé occupées par les travailleurs les plus jeunes, suivi des soins infirmiers et des professionnels alliés en soins de santé et soins infirmiers. Les professions de santé occupées par les personnes les plus âgées sont les médecins et les professionnels en thérapie et en évaluation.

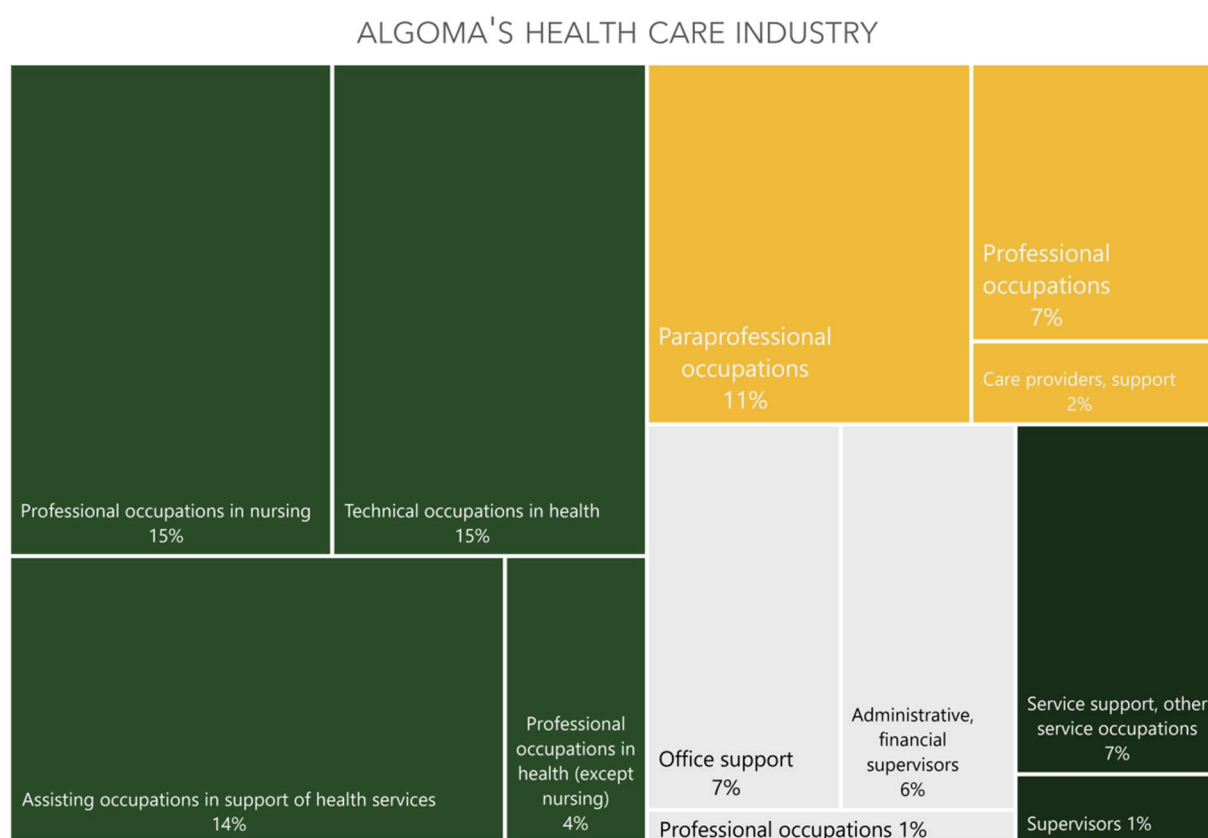
DISTRIBUTION DE L'ÂGE DANS LES PROFESSIONS DE SANTÉ À ALGOMA

Description	Moins de 35 ans	35-54 ans	55 ans et plus
Personnel de soutien des services de santé	35 %	44 %	21 %
Professionnels alliés en soins de santé et soins infirmiers	39 %	42 %	19 %
Professions techniques en thérapie et en évaluation	44 %	45 %	13 %
Médecins	27 %	39 %	31 %
Technologues et techniciens médicaux	35 %	41 %	20 %
Professionnels en thérapie et en évaluation	8 %	72 %	21 %
Pharmaciens et diététiciens	25 %	56 %	13 %
Gestionnaires des soins de santé	14 %	67 %	19 %

Source : Statistique Canada. *Recensement de la population 2021*.

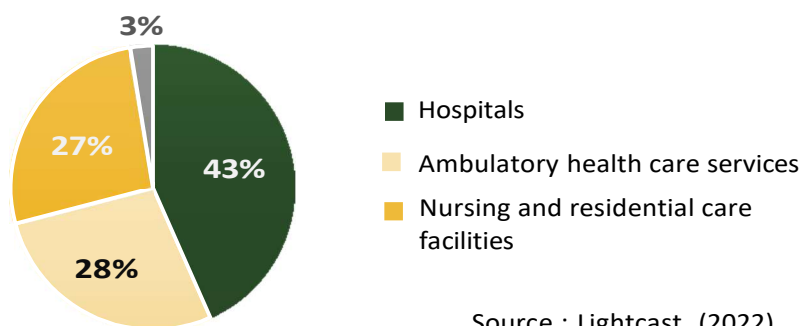
INDUSTRIE ET PROFESSIONS

Les secteurs qui emploient le plus à Algoma sont ceux des soins de santé et de l'assistance sociale, représentant 19 % de la main-d'œuvre totale en 2021¹. Près de la moitié des emplois du secteur (47 %) sont occupés par des travailleurs de la santé². À Algoma, 91 % des travailleurs de la santé sont employés dans l'industrie des soins de santé (contre 84 % dans tout l'Ontario).



Source : Lightcast. (2022).

Si l'on ventile l'industrie des soins de santé en sous-secteurs, les hôpitaux représentent le principal employeur du secteur, suivi par les services de soins ambulatoires, les établissements de soins infirmiers et de soins en hébergement, et l'assistance sociale³.



Source : Lightcast. (2022).

¹ Voir l'annexe A pour les détails.

² Voir l'annexe B pour les définitions.

³ Voir l'annexe C pour les définitions.

Les professions de santé les plus communes à Algoma sont le personnel de soutien des services de santé et les professionnels alliés en soins de santé et soins infirmiers, représentant 61 % de toutes les professions de santé. Le personnel de soutien des services de santé est composé d'aides-infirmiers, d'aides-soignants et de préposés aux bénéficiaires (76 %), et les professionnels alliés en soins de santé et soins infirmiers sont presque entièrement représentés par des infirmiers autorisés et des infirmiers psychiatriques autorisés (94 %).

PROFESSIONS DE SANTE LES PLUS COMMUNES A ALGOMA

CNP	Description	Pourcentage (%)
3310	Personnel de soutien des services de santé	33 %
3130	Professionnels alliés en soins de santé et soins infirmiers	28 %
3210	Professions techniques en thérapie et en évaluation	14 %
3110	Médecins	5 %
3212	Technologues et techniciens médicaux	5 %
3120	Professionnels en thérapie et en évaluation	4 %
3112	Pharmaciens et diététiciens	3 %
3001	Gestionnaires des soins de santé	2 %

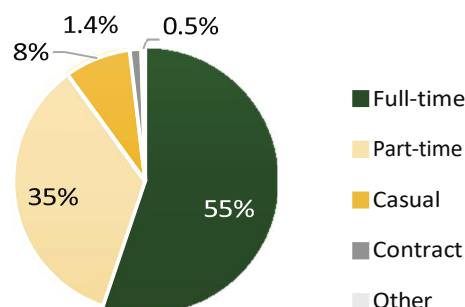
Source : Statistique Canada. *Recensement de la population 2021*.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

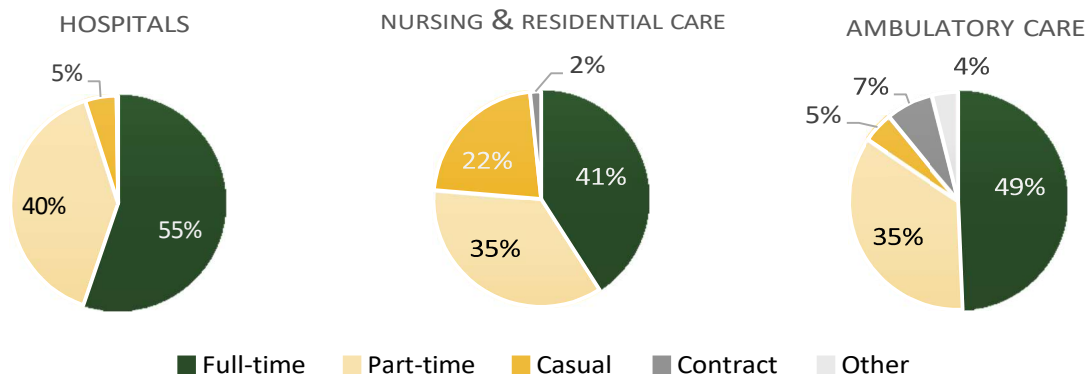
EMPLOI

Plus de la moitié de la main-d'œuvre en santé d'Algoma était représentée dans l'enquête, avec 23 organisations de soins de santé participantes.

Un peu plus de la moitié (55 %) de la main-d'œuvre employée par les organisations participantes occupent des postes à temps plein, ce qui représente une légère augmentation par rapport aux résultats de l'enquête 2018 (53 %), mais le type d'emploi varie selon le sous-secteur.



Le type d'emploi reste cohérent dans les hôpitaux, tandis que les établissements de soins infirmiers et de soins en hébergement ont connu un léger changement entre l'emploi à temps plein et occasionnel. Les services de soins ambulatoires ont quant à eux connu un changement drastique entre 2018 et 2022, passant de 74 % d'employés à temps plein à 49 %, et 19 % d'employés à temps partiel à 35 %.



Les établissements de soins infirmiers et de soins en hébergement ont connu les pourcentages les plus élevés d'heures supplémentaires, et les infirmiers et les préposés aux bénéficiaires (PAB) étaient les postes avec le plus d'heures supplémentaires. Il y a eu beaucoup moins de postes vacants comparativement à 2018 en raison des quarts de travail comblés par les travailleurs en heures supplémentaires.

POURCENTAGE D'HEURES
Établissements de soins

LE PLUS D'HEURES
Infirmiers et PAB

DOTATION ET EMBAUCHE

Les soins de santé constituent l'un des principaux secteurs contribuant aux postes vacants dans tout le Canada, avec un ratio nouvelles embauches-postes vacants à la baisse depuis 2017⁴. Ces résultats sont conformes à ceux de l'enquête, qui révèle clairement que les employeurs ont plus perdu d'employés qu'ils n'en ont embauchés au cours des 12 derniers mois.

- 95 % des employeurs ont affirmé avoir embauché des employés au cours des 12 derniers mois, et 86 % compte en embaucher dans les 12 prochains mois
- 82 % des employeurs ont connu des départs d'employés⁵ lors des 12 derniers mois, contre 68 % en 2018
- Plus de trois quarts (77 %) des départs correspondaient à des démissions d'employés, contre 45 % en 2018

Parmi les raisons les plus communes citées par les employeurs pour les démissions, on retrouve les changements d'emploi, les déménagements vers une ville plus grande, et le stress/l'épuisement. Les changements d'emploi étaient très largement la raison la plus citée, bien plus qu'en 2018; le nombre d'employés quittant l'entreprise en raison d'un déménagement est resté le même qu'en 2018; et le stress/l'épuisement n'a pas été cité parmi les raisons des départs en 2018.

Les professions les plus difficiles à combler sont celles d'infirmiers autorisés, de PAB et d'infirmiers psychiatriques autorisés. Ils correspondent aussi aux professions avec le plus d'embauches au cours de l'année écoulée, et les professions avec le plus grand nombre de postes vacants prévus lors de l'année à venir.

EMPLOI A TEMPS PARTIEL :

- 35 % de la main-d'œuvre des organisations participantes
- 61 % de démissions
- 65 % de licenciements
- 49 % d'embauches

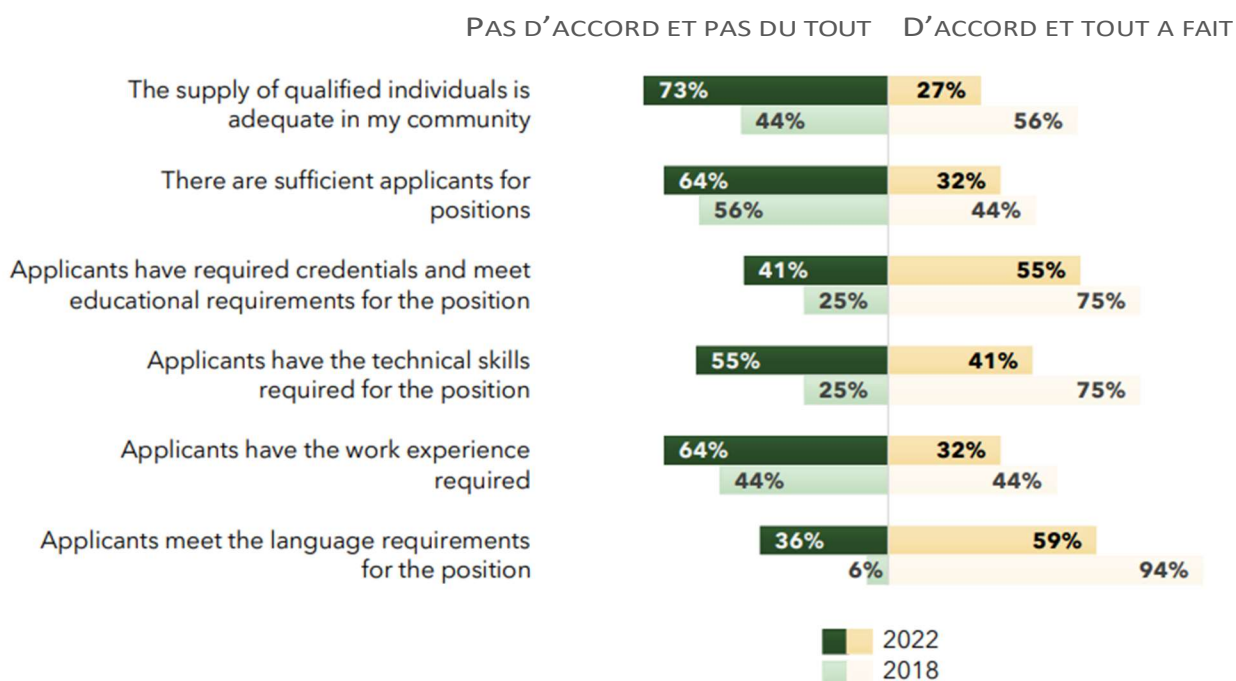
Le développement et la restructuration au sein de l'organisation et les départs en retraite sont les raisons principales des postes à pourvoir à venir, suivi par les démissions.

Près de la moitié (45 %) des employeurs estiment que leur organisation ne dispose pas des ressources humaines adéquates, 62 % ont rapporté que leur organisation avait un plan de relève en place, et 24 % étaient incertains. Un peu plus d'un tiers (36 %) des employeurs conviennent que le roulement du personnel est un problème dans leur organisation, ce qui représente une hausse de 12 % par rapport à 2018.

⁴ Statistique Canada. (2022). *Tendances en matière de pénurie de main-d'œuvre au Canada*.

⁵ On entend par départ les départs en retraite, les licenciements, les mises à pied permanentes, les mises à pied temporaires ou tout autre type de cessation d'emploi.

Seuls 27 % des employeurs conviennent qu'il y a un apport suffisant en employés qualifiés au sein de leurs collectivités - ce qui constitue une forte baisse, par rapport aux 56 % en 2018. Il y a aussi beaucoup moins d'employeurs qui conviennent que les candidats disposent des compétences techniques requises ou satisfont les exigences linguistiques pour les postes vacants.



Les principales méthodes de recrutement utilisées pour doter les postes au cours des 12 derniers mois sont les publications sur le site Web de l'organisation, le bouche à oreille ou le recours à d'autres réseaux informels, et les sites d'emploi en ligne; 27 % ont eu recours à un programme ou un service d'emploi pour faciliter le recrutement et les activités d'embauche.

COMPETENCES ET FORMATION

Les compétences techniques ont été évaluées comme étant moins importantes que le savoir-être. Parmi les compétences les plus importantes recherchées par les employeurs, on retrouve le travail d'équipe et la volonté d'apprendre, qui sont tous les deux évalués par les employeurs comme étant les plus importants par rapport à 2018. Les compétences d'analyse/de recherche, la communication orale et écrite et le bagage informatique ont connu les baisses les plus fortes en importance.

Les autres compétences qui demeurent très importantes sont le service à la clientèle, le professionnalisme, la gestion du temps et les compétences organisationnelles.

La plupart des organisations (95 %) ont offert ou appuyé une formation ou des possibilités d'enseignement pour les employés au cours des 12 derniers mois, et la plupart des employeurs offrent une formation en cours d'emploi.

- 91 % ont offert ou appuyé une formation en cours d'emploi
- 82 % ont offert ou appuyé des programmes de perfectionnement en interne
- 73 % ont offert ou appuyé des programmes d'enseignement dispensés par des tiers

La source la plus commune de formation/d'enseignement est la formation en cours d'emploi, suivi de la formation par les pairs et les programmes dispensés par l'industrie et les associations professionnelles. Bien que la formation par les pairs constitue l'une des sources les plus communes de formation pour les employés, moins d'employeurs y ont eu recours par rapport à 2018. Les programmes dispensés par l'industrie et les associations professionnelles, ainsi que les collèges ont connu une augmentation notable en tant que sources régulières de formation/d'enseignement.

La plupart des organisations (91 %) ont offert au moins un programme pour les étudiants et les jeunes au cours des 12 derniers mois, et la majorité d'entre elles ont offert entre un et cinq programmes différents - ce qui est plus qu'en 2018. Le programme le plus commun pour les étudiants du secondaire était les programmes d'enseignement coopératif non payés, et les programmes les plus communs pour les étudiants en collège ou université correspondaient aux programmes d'été.

High School	College	University
• Unpaid co-op • Summer programs • Paid co-op	• Summer programs • Unpaid internship • Unpaid co-op	• Summer program • Unpaid internship • Unpaid co-op

IDENTIFIER LES ENJEUX ET LES THÈMES

RECRUTEMENT

- Pas assez de candidats pour les postes vacants
- Les candidats ne satisfont pas les exigences en matière de titres de compétence ou d'études
- Logement inadéquat et manque de possibilités pour les époux(ses) dans les collectivités plus petites
- Efforts et financement inadéquats pour attirer les talents à l'étranger
- Difficulté à évaluer les titres de crédit des travailleurs étrangers qui postulent à des postes disponibles

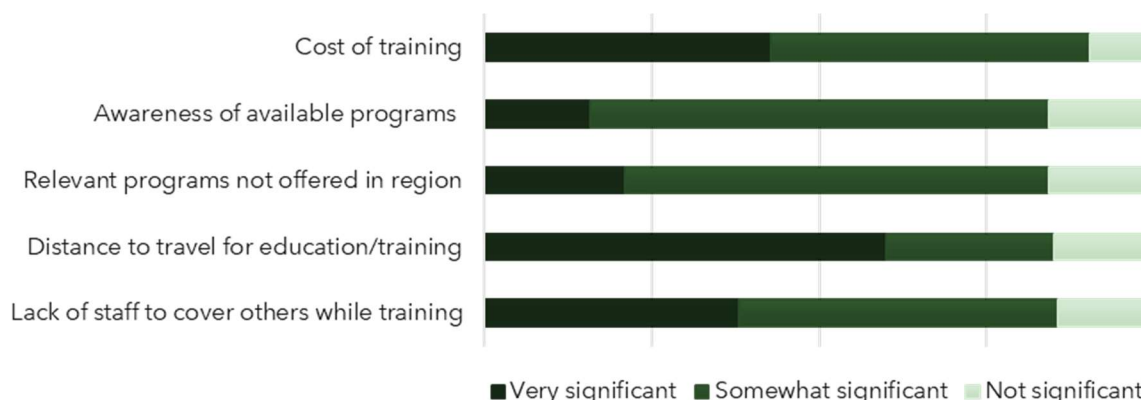
CONSERVATION

- Mouvement de personnel élevé, en particulier pour les postes à temps partiel
- Plus d'heures supplémentaires et plus de démissions en raison de l'épuisement
- Les employés quittent leur emploi pour déménager dans des villes plus grandes - plus de possibilités, meilleures options de logement
- Les salaires et avantages ne peuvent pas concurrencer les employeurs similaires

FORMATION

- Coût de formation
- Manque de connaissance des programmes et aides disponibles
- Les programmes pertinents ne sont pas offerts dans la région et exigent de longs trajets pour y accéder
- Trajets trop longs pour accéder à l'enseignement et aux formations
- Manque d'employés disponibles pour couvrir les quarts de travail lorsque les collègues sont en formation

DANS QUELLE MESURE LES ELEMENTS SUIVANTS SONT-ILS DES OBSTACLES POUR OFFRIR OU APPUYER UNE FORMATION OU DE L'ENSEIGNEMENT POUR VOS EMPLOYES?



EMPLACEMENT

L'emplacement constitue un thème récurrent dans les enjeux susmentionnés, affectant toutes les facettes de la gestion de la main-d'œuvre en santé. Le logement et les possibilités pour les époux(ses) ont souvent été cités comme des obstacles considérables dans le processus d'embauche.

RECOMMANDATIONS

Au Canada, la moyenne des heures supplémentaires chez les travailleurs des soins de santé est la plus haute depuis plus d'une décennie⁶, et l'enquête indique un taux similaire à Algoma. Les infirmiers ont été touchés de manière disproportionnée par cette hausse des heures supplémentaires, et elles présentent des niveaux supérieurs de stress et d'épuisement par rapport aux autres professions de santé. Plus d'infirmiers comptent quitter leur emploi ou le changer au cours des trois prochaines années, par rapport aux autres professions de santé, indiquant comme raison principale l'épuisement.⁷

Les travailleurs des soins de santé avec plus d'expérience sont moins susceptibles de quitter leur emploi que les travailleurs ayant moins d'expérience.⁸ Les efforts de conservation pour les nouveaux travailleurs doivent inclure un soutien et du mentorat continus au cours des trois à cinq premières années, pas seulement avec les collègues mais potentiellement avec d'anciens enseignants. Offrir des possibilités de formation en interne en collaborant avec les établissements d'enseignement locaux peut faciliter la conservation des employés en proposant du mentorat et des possibilités de perfectionnement professionnel.

Les faibles salaires ne sont pas nécessairement la raison des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des soins de santé⁹, même si les employeurs ayant participé à l'enquête ont cité les salaires comme étant la première difficulté face à l'embauche et la conservation des employés. Offrir d'autres avantages, comme de la flexibilité pour planifier et faciliter l'équilibre entre le travail et la vie privée de façon pratique, règle en grande partie les problèmes d'épuisement et de conservation des employés.

Les employés accordent de la valeur aux possibilités de formation, aux formations payées et au perfectionnement professionnel en continu. Les incitatifs profitent non seulement à l'employé en matière d'épanouissement professionnel mais également à l'organisation. Des employés formés dans plusieurs spécialités peuvent combler les manques de personnel dans divers domaines, et l'enseignement et la formation sont des contributeurs essentiels à une conservation réussie de la main-d'œuvre.¹⁰

⁶ Institut canadien d'information sur la santé. (2022). *Main-d'œuvre en santé au Canada : détails*.

⁷ *ibidem*.

⁸ *ibidem*.

⁹ Statistique Canada. (2022). *Tendances en matière de pénurie de main-d'œuvre au Canada*.

¹⁰ Strasser, R. et Strasser, S. (2020). *Réimaginer la main-d'œuvre en santé principale dans les régions rurales et mal desservies*.

Les partenariats communautaires sont essentiels pour créer un environnement accueillant et promouvoir une bonne communication de l'information. Les ressources qui incluent de l'information pour les époux(es) et les familles, comme les possibilités d'emploi, les programmes d'enseignement et de garde d'enfants, ainsi que les activités de loisirs peuvent aider les recruteurs. En créant et en maintenant des partenariats avec les écoles pour promouvoir les carrières dans le secteur de la santé et soutenir en permanence le modèle enseignement-carrière, les travailleurs des soins de santé sont plus susceptibles de rester dans la région où ils ont été formés.¹¹ Collaborer avec des organisations qui peuvent aider à promouvoir l'expansion des programmes d'immigration et du soutien.

CONCLUSION

À mesure que la proportion d'adultes plus âgés augmente, de plus en plus de services seront requis, mettant ainsi la pression au secteur des soins de santé et ajoutant du stress aux personnes qui y travaillent.

Globalement, l'offre de main-d'œuvre du point de vue des employeurs dans l'industrie des soins de santé est déficiente, en matière de qualité comme de quantité. Les petites collectivités ont besoin de plus de recrues, et ces recrues ont besoin d'une raison de rester dans ces petites collectivités.

La plupart des employeurs ont affirmé que leur personnel choisissait de travailler là-bas en raison de la réputation de l'organisation de bonne culture de travail, et de leur passion pour les métiers de soins de santé. Il existe des possibilités pour les personnes choisissant de travailler dans les soins de santé en raison de leur passion pour le travail. Le fait que ces travailleurs soient repoussés ou même hésitants à entrer dans l'industrie des soins de santé indique que des efforts à l'échelle de toute la collectivité sont nécessaires pour y remédier.

Les problèmes évoqués dans le présent rapport ne sont pas nouveaux et sont conformes aux tendances générales de la main-d'œuvre en santé au Canada, mais continueront d'empirer si l'on n'adopte pas une approche holistique à long terme. Le recrutement, la conservation et l'emplacement sont tous liés et doivent être abordés comme un enjeu de grande importance qui ne peut être résolu dans des partenariats et un soutien communautaires solides.

¹¹ ibidem.

ANNEXES

ANNEXE A - EMPLOI PAR INDUSTRIE, ALGOMA

	Nombre		Pourcentage (%)	Pourcentage	
	2016	2021	Changement	2016	2021
Toutes les industries	47135	43,855	-7,0 %	100,0 %	100,0 %
Secteur de la production de biens	9760	9,920	1,6 %	20,7 %	22,6 %
Secteur manufacturier	4515	4,360	-3,4 %	9,6 %	9,9 %
Construction	3135	2,940	-6,2 %	6,7 %	6,7 %
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	840	1,165	38,7 %	1,8 %	2,7 %
Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	800	945	18,1 %	1,7 %	2,2 %
Services publics	470	510	8,5 %	1,0 %	1,2 %
Secteur de la production de services	37375	33,935	-9,2 %	79,3 %	77,4 %
Soins de santé et aide sociale	7825	8,195	4,7 %	16,6 %	18,7 %
Commerce de détail	5940	5,705	-4,0 %	12,6 %	13,0 %
Services d'éducation	3720	3,700	-0,5 %	7,9 %	8,4 %
Administration publique	3650	3,065	-16,0 %	7,7 %	7,0 %
Hébergement et services de restauration	3875	2,495	-35,6 %	8,2 %	5,7 %
Transport et entreposage	2060	1,795	-12,9 %	4,4 %	4,1 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	1485	1,750	17,8 %	3,2 %	4,0 %
Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et services d'assainissement	2445	1,720	-29,7 %	5,2 %	3,9 %
Autres services	1850	1,585	-14,3 %	3,9 %	3,6 %
Finances et assurances	1110	1,100	-0,9 %	2,4 %	2,5 %
Arts, divertissements et loisirs	1355	990	-26,9 %	2,9 %	2,3 %
Commerce de gros	875	760	-13,1 %	1,9 %	1,7 %
Immobilier, location et crédit-bail	595	600	0,8 %	1,3 %	1,4 %
Industries de l'information et de la culture	570	445	-21,9 %	1,2 %	1,0 %

Source : Statistique Canada. *Recensement de la population 2021.*

ANNEXE B – DETAILS DES PROFESSIONS

PROFESSIONS D’AFFAIRES, FINANCES ET ADMINISTRATION

CNP	Description	Exemples
11	Personnel professionnel - gestion des affaires, finance	- Auditeurs, comptables et professionnels en investissement et finance - Professionnels des ressources humaines et des services aux entreprises
12	Superviseurs administratifs et financiers et professions administratives	- Superviseurs des services administratifs - Adjointes administratifs de bureau - Techniciens à la gestion des documents, agents de statistiques
14	Professions de soutien de bureau	- Employés de bureau général - Opérateurs de machines de bureau - Finance, assurance et autre soutien administratif

PROFESSIONS DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ

CNP	Description	Exemples
30	Professionnels des sciences infirmières	- Coordonnateurs et superviseurs des soins infirmiers - Infirmiers autorisés, infirmiers psychiatriques autorisés
31	Professionnels de la santé (sauf infirmière)	- Médecins, dentistes et vétérinaires - Optométristes, chiropraticiens, - Sages-femmes, infirmiers praticiens, adjoints au médecin - Pharmaciens, diététistes et nutritionnistes - Physiothérapeutes, ergothérapeutes
32	Personnel technique des soins de santé	- Technologues et techniciens médicaux - Personnel technique en soins de santé dentaires - Infirmiers auxiliaires autorisés, personnel ambulancier et paramédical
34	Personnel de soutien des services de santé	- Aides-infirmiers, aides-soignants - Assistants dentaires, autre personnel de soutien

PROFESSIONS DANS LES SERVICES D’ENSEIGNEMENT, JURIDIQUES ET SOCIAUX, COMMUNAUTAIRES ET GOUVERNEMENTAUX

CNP	Description	Exemples
41	Personnel professionnel du droit et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires	- Juges, avocats, psychologues - Travailleurs sociaux, conseillers - Chercheurs en politique, consultants, agents de programmes
42	Personnel para professionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l’enseignement	- Parajuristes, travailleurs sociaux et de service communautaire - Éducateurs et adjoints de la petite enfance, moniteurs de personnes handicapées
44	Professions de prestataires de soins, d’enseignement, juridiques, de protection de la population et de soutien	- Fournisseurs de services de garde, aides de maintien à domicile - Aides-enseignants - Agents des services correctionnels, responsables de l'application des lois

PROFESSIONS EN VENTE ET SERVICES

CNP	Description	Exemples
63	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	- Superviseur de services - Chefs, cuisiniers, bouchers, boulangers
67	Personnel de soutien en service et autre personnel de service	- Serveurs au comptoir de service alimentaire, aides de cuisine - Nettoyeur - travaux légers, nettoyeurs spécialisés, concierges - Préposés à l'entretien et surintendants des immeubles

Source : Statistique Canada. *Classification nationale des professions (CNP) 2016*.

ANNEXE C - SOUS-SECTEURS DES SOINS DE SANTE ET D'ASSISTANCE SOCIALE

62 - SOINS DE SANTE ET ASSISTANCE SOCIALE

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à dispenser des soins de santé par diagnostic et traitement, dispenser des soins en résidence pour raisons médicales et sociales, et offrir une assistance sociale (conseils, protection sociale, logement social, services de restauration, réadaptation professionnelle, garde d'enfant) à ceux dans le besoin.

621 - SERVICES DE SOINS AMBULATOIRES

Ce sous-secteur est composé d'établissements dont l'activité principale consiste à offrir des services de soins de santé, directement ou indirectement, aux patients en ambulatoire. Les professionnels de la santé dans ce sous-secteur offrent des services ambulatoires, pour lesquels les établissements et l'équipement ne sont pas toujours la partie la plus importante du processus de production.

- Bureaux de médecins
- Laboratoires médicaux et de diagnostic
- Centres de soins en consultation externe
- Services de soins de santé à domicile

622 - HÔPITAUX

Ce sous-secteur est composé d'établissements, considérés légalement comme des hôpitaux, dont l'activité principale consiste à offrir des diagnostics et des services de traitement médical, et des services d'hébergement spécialisé aux patients hospitalisés. Ces établissements disposent d'un personnel médical organisé ou de médecins, d'infirmiers et autres professionnels de santé, technologues et techniciens.

- Hôpitaux généraux et hôpitaux de soins chirurgicaux
- Hôpitaux psychiatriques et de lutte contre les dépendances.
- Hôpitaux spécialisés (sauf psychiatriques et de lutte contre les dépendances)

623 - ÉTABLISSEMENTS DE SOINS INFIRMIERS POUR BÉNÉFICIAIRES INTERNES

Ce sous-secteur est composé d'établissements dont l'activité principale consiste à offrir des soins en résidence accompagnés de soins infirmiers, de supervision ou d'autres types de soins, en fonction des besoins des résidents. Dans ce sous-secteur, les établissements constituent une partie considérable du processus de production et les soins dispensés sont un mélange de services de santé et sociaux, où la composante de santé correspond à des services de soins infirmiers.

- Établissements résidentiels pour les personnes souffrant de trouble intellectuel ou du développement, problèmes de santé mentale ou de toxicomanie
- Établissements de soins communautaires pour les personnes âgées
- Établissements de soins infirmiers

624 - ASSISTANCE SOCIALE

Ce sous-secteur est composé d'établissements dont l'activité principale consiste à offrir un large éventail de services d'assistance directement à ses clients.

- Services individuels et familiaux
- Services communautaires d'alimentation et de logement, d'urgence et d'autres types de secours
- Services de réadaptation professionnelle

Source : Statistique Canada. *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)*, Canada 2022.