

Une nouvelle approche qui étudie la rétention des sages-femmes en suivant leur cheminement professionnel au Canada

Résumé des résultats de la recherche sur l'intention des sages-femmes inscrites de continuer à exercer leur profession

**Isik Urla Zeytinoglu¹, Farimah HakemZadeh², Elena Neiterman³,
Johanna Geraci⁴, Jennifer Plenderleith^{1,5} ET Derek Lobb⁵**

¹ Département de gestion et des ressources humaines, université McMaster

² École de gestion des ressources humaines, université York

³ École de santé publique et des systèmes de santé, université de Waterloo

⁴ Ordre des sages-femmes de l'Ontario

⁵ Département d'obstétrique et de gynécologie, université McMaster

25 février 2020

Correspondance :

Derek Lobb : lobbd@mcmaster.ca

info@canadianmidwiferystudy.ca

Pour plus d'information, visitez notre site web :

www.canadianmidwiferystudy.ca

Cette étude a été révisée et approuvée par le comité d'éthique de la recherche intégré d'Hamilton (Protocole #: 1737); université de Waterloo (ORE #: 21613); université York (Protocol #: 2019-353).

Référence pour ce rapport :

Zeytinoglu, I. U., HakemZadeh, F., Neiterman, E., Geraci, J., Plenderleith, J. ET Lobb, D. (2020). *Une nouvelle approche qui étudie la rétention des sages-femmes en suivant leur cheminement professionnel au Canada. Résumé des résultats de la recherche sur l'intention des sages-femmes inscrites de continuer à exercer leur profession.* Université McMaster.

Disponible au

https://canadianmidwiferystudy.ca/files/2020/06/200605_RAC_WebsiteReport_Final_FR.pdf

Remerciements :

Nous tenons à remercier les **Instituts de recherche en santé du Canada** (IRSC) pour le financement de ce projet (MOP-142286). Nous souhaitons également remercier toutes les **sages-femmes canadiennes** qui ont pris le temps de remplir notre sondage. Enfin, nous voulons remercier les membres du

Comité consultatif sur la recherche :

Natalie Beauchamp, Briar Hill Midwives

Barbara Borland, Ordre des sages-femmes de l'Ontario

Ivy Bourgeault, Université d'Ottawa

Naomi Brooks, Rankin Inlet Birthing Centre

Eby Heller, Association canadienne des sages-femmes

Karyn Kaufman, université McMaster

Melissa Langlais, Centre de sages-femmes de Fredericton

Lorna McRae, Access Midwifery

Caroline Paquet, Université du Québec à Trois-Rivières

Tracy Murphy, anciennement Kris Robinson, Conseil canadien des ordres de sages-femmes

Kellie Thiessen, université du Manitoba

Rhea Wilson, Burlington & Area Midwives Inc.

Traduction par : Michèle Matte

Résumé analytique

- La rétention des professionnels de la santé est critique pour les décideurs politiques et les gouvernements canadiens.

Le but de ce projet est d'examiner les facteurs qui peuvent favoriser la rétention des sages-femmes au sein de leur profession. Les objectifs de ce projet sont :

- de comprendre la conciliation travail/vie personnelle des sages-femmes durant la gestion de leur carrière et de leur vie privée,
- de comprendre leurs préférences face aux milieux de travail et,
- de présenter aux décideurs des preuves afin qu'ils soutiennent la rétention des sages-femmes au sein de leur profession.

Les résultats du sondage sont basés sur :

- notre étude pancanadienne portant sur 720 sages-femmes inscrites,
- soit une représentation de 43 % des sages-femmes inscrites au Canada en 2018.

- Les conclusions de l'étude qualitative seront présentées séparément.

Résumé des résultats :

- La plupart des sages-femmes qui ont rempli notre sondage ont l'intention de continuer à exercer leur profession.
- Cependant, quand lorsqu'on leur a demandé spécifiquement si elles souhaitaient quitter la profession prochainement, un tiers des sages-femmes ont mentionné y songer sérieusement.
- Les sages-femmes ressentent de la fierté à accomplir leur travail et apprécient leurs collègues.
- Elles déplorent leurs augmentations de salaires rares et sporadiques, toutefois elles considèrent que leurs avantages sociaux sont aussi bons que chez les autres professions comparables.
- Elles trouvent qu'un bon nombre de règlements et de procédures rendent leur travail plus difficile à accomplir efficacement.
- Côté vie personnelle, elles manquent de nombreuses activités personnelles à cause de leur travail et sentent

- qu'elles doivent prioriser leur travail avant leur vie personnelle.
- Elles considèrent que leur travail de sage-femme est exigeant physiquement et exerce des contraintes physiques sur leur corps.
- La plupart des sages-femmes préfèrent une combinaison de salaires et de rémunération par suivis facturables, ensuite la rémunération par suivis facturables et puis les méthodes de rémunération salariale.
- La plupart des sages-femmes préfèrent le statut d'employée, ensuite le statut de travailleuse autonome/entrepreneure indépendante.
- Plus du tiers des sages-femmes préfèrent un horaire de travail à temps complet et un peu moins que la moitié préfèrent un horaire à temps partiel.
- La plupart des répondantes préfèrent les maisons de naissance et le domicile des clientes comme lieux d'accouchement.
- La plupart d'entre elles considèrent que le processus d'obtention de privilèges hospitaliers est facile et équitable.
- Un bon nombre de sages-femmes ne reçoivent pas de rémunérations supplémentaires pour le travail qui excède leur charge de travail planifiée.
- Plus de la moitié des sages-femmes déclarent qu'il y a des dépenses associées aux déplacements liés aux visites à domicile et que ce sont elles qui les assument.
- Nous recommandons aux décideurs de prendre en considération ces résultats en créant des milieux de travail qui stimuleront les sages-femmes à exercer leur profession. Nous recommandons particulièrement aux décideurs de jumeler les préférences de travail des sages-femmes à leurs expériences de travail actuelles afin de les retenir au sein de leur profession.

Table des matières

1. Introduction, aperçu de la recherche et cadre conceptuel du projet.....	Error! Bookmark not defined.
2. Méthodologie	8
3. Caractéristiques démographiques	9
4. Conclusions et recommandations.....	20

Liste des figures

Figure 1 : Cadre conceptuel du projet.....	
Figure 2 : Exercez-vous la profession de sage-femme présentement?	9
Figure 3 : Carte illustrant le nombre de sages-femmes inscrites selon les données de l'Association canadienne des sages- femmes de 2017 et le nombre de sages-femmes qui ont participé à notre sondage.....	10
Figure 4 : Question sur l'intention de rester : Si j'étais complètement libre de choisir, je préférerais travailler en tant que sage-femme.....	11
Figure 5 : Question sur l'intention de quitter : Je pense sérieusement quitter la profession de sage-femme prochainement.....	11
Figure 6 : Je ressens de la fierté à accomplir mon travail.	12
Figure 7 : J'apprécie mes collègues de travail.	12
Figure 8 : Mes avantages sociaux sont aussi bons que chez les autres professions comparables.	13
Figure 9 : Les augmentations salariales sont rares et sporadiques.	13
Figure 10 : Un bon nombre de règles et de procédures rendent mon travail plus difficile à accomplir efficacement.	13
Figure 11 : Je manque des activités personnelles à cause de mon travail.	14
Figure 12 : Je sens que je dois prioriser mon travail avant ma vie privée.	14
Figure 13 : Ma vie privée souffre à cause de mon travail en tant que sage-femme.....	15
Figure 14 : Mon travail en tant que sage-femme est physiquement trop exigeant.....	15
Figure 15 : Mon travail de sage-femme exerce des contraintes physiques sur mon corps.	16
Figure 16 : Mon travail en tant que sage-femme compromet ma santé.	16
Figure 17: Méthodes de rémunération actuelles et préférées ..	17
Figure 18: Statuts d'emploi actuels et préférés.....	17
Figure 19 : Horaires de travail actuels et préférés.....	17
Figure 20 : Lieux de naissance actuels et préférés au Québec	18
Figure 21 : Lieux de naissance actuels et préférés dans le reste du Canada.....	19

1. Introduction, aperçu de la recherche et cadre conceptuel du projet

La rétention des professionnels de la santé est critique pour les législateurs et les gouvernements canadiens. Le nombre de naissances au Canada est en progression mais le nombre de professionnels en santé maternelle, particulièrement du côté des sages-femmes, ne suffit pas à la demande. Cette situation rend la rétention des sages-femmes d'autant plus importante pour le système de santé. Le but de ce projet est d'examiner les facteurs qui peuvent favoriser la rétention des sages-femmes au sein de leur profession. Les objectifs de ce projet sont de comprendre la conciliation travail/vie personnelle des sages-femmes durant la gestion de leur carrière et de leur vie privée, de comprendre leurs préférences face aux milieux de travail et de présenter aux décideurs des preuves afin qu'ils soutiennent la rétention des sages-femmes au sein de leur profession.

Le cadre conceptuel du projet cible trois thèmes relatifs à l'intention des sages-femmes de continuer à exercer leur profession (Figure 1). À partir de ces trois thèmes relatifs aux sages-femmes inscrites, le rapport sur le résumé des résultats focalise principalement sur les attitudes individuelles et les politiques reliées au travail. Le présent rapport porte

uniquement sur les réponses des sages-femmes inscrites qui ont rempli notre sondage. Un futur rapport portera sur la façon dont l'intention des étudiantes sages-femmes de continuer à exercer leur profession change à travers les étapes de leur carrière. Un rapport qualitatif ciblera ces questions relatives aux sages-femmes et aux étudiantes sages-femmes.

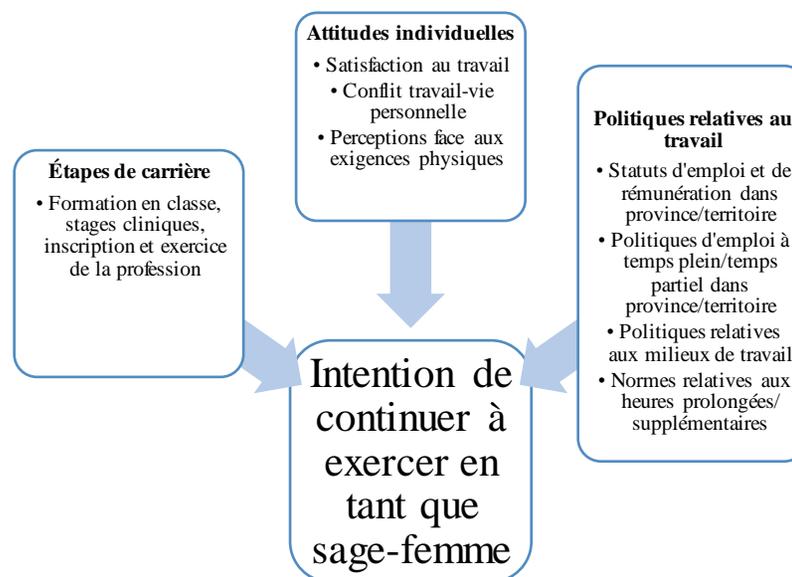


Figure 1 : Cadre conceptuel du projet

2. Méthodologie

Ce rapport offre des pistes de réflexion inspirées des données recueillies à partir des sondages et des entrevues menés auprès de sages-femmes inscrites à travers le Canada. Nous sommes aussi dans le processus de finaliser notre collecte de données qui proviennent d'étudiantes sages-femmes, qui seront publiées plus tard. Le rapport actuel porte sur les 720 sages-femmes inscrites qui ont rempli le sondage. Ce groupe représente 43 % des sages-femmes inscrites au Canada en 2018, l'année du déroulement du sondage. Une partie des données de cette étude est qualitative. Nous travaillons présentement à l'organisation des données qualitatives qui seront présentées sous forme de publications révisées par les paires pour être ensuite partagées avec les communautés de sages-femmes et le domaine des politiques en matière de santé.

Ce sondage a ciblé toutes les sages-femmes canadiennes : celles qui sont inscrites et exercent leur profession, celles qui sont inscrites sans exercer (en congé ou en recherche d'emploi) et celles qui ont quitté la profession (on leur avait demandé de réfléchir à leurs expériences de travail passé). La collecte de données s'est faite de diverses manières, entre autres par le biais de présentations aux conférences, de courriels, des médias

sociaux et du site web de la recherche

[www.CanadianMidwiferyStudy.ca]. Les sages-femmes inscrites auprès des instances de réglementation provinciales et territoriales, les sages-femmes membres de l'Association canadienne des sages-femmes (ACSF) et les sages-femmes qui avaient demandé d'être placées sur notre liste d'attente ont reçu une invitation à participer à l'étude par courriel, accompagnée d'une lettre d'information.

Le sondage a questionné les sages-femmes sur leur intention de continuer à exercer leur profession, leur satisfaction par rapport à leur travail, la conciliation travail/vie personnelle, leurs perceptions sur les exigences physiques liées à leur travail, les politiques de travail et les questions relatives à leurs milieux de travail. Le sondage comportait également des questions sur les préférences des sages-femmes et sur leurs caractéristiques démographiques. Le présent rapport fera un survol de ces données et de ces enjeux.

3. Caractéristiques démographiques

Quatre-vingts pour cent de nos répondantes ont fait leur formation de sage-femme au Canada parmi lesquelles 60 % ont terminé leurs études en Ontario, 8 % en Colombie-Britannique et le reste dans les autres provinces. En outre, 83 % des sages-femmes inscrites sont des sages-femmes qui exercent leur profession (Figure 2).

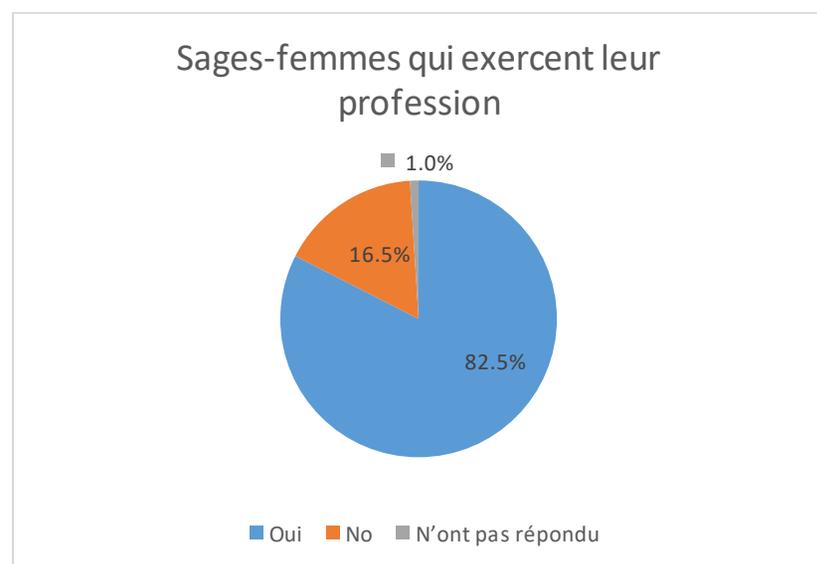


Figure 2 : Exercez-vous la profession de sage-femme présentement?

Nos répondantes sont des sages-femmes qui exercent en Colombie-Britannique (14 %), dans les provinces des Prairies (11 %), en Ontario (49 %), au Québec (9 %), dans les provinces de l'Atlantique (1 %) et dans le Nord (0,4%). Elles

cumulent diverses années d'expérience en tant que sage-femme (5 % avec moins d'une année d'expérience et 11 % avec plus de 20 ans d'expérience). En raison du nombre restreint de répondantes, nous avons regroupé ensemble les sages-femmes des provinces des Prairies, et ensemble celles des provinces de l'Atlantique; quant aux sages-femmes des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, elles représentent le Nord. La Figure 3 illustre le nombre de sages-femmes inscrites au Canada selon l'Association canadienne des sages-femmes (2017) ainsi que le nombre de réponses à notre sondage reçues en provenance des diverses régions du Canada.

L'âge moyen des répondantes est de 43 ans. Au moment de la participation au sondage, 66 % d'entre elles étaient mariées, cohabitaient avec un-e partenaire ou vivaient en union de fait. La plupart des répondantes avaient un diplôme de premier cycle (43 %), un diplôme d'études supérieures (15 %) ou un diplôme d'études collégiales (9 %) tandis que 8 % n'avaient pas obtenu d'autre diplôme avant de commencer leur formation de sage-femme. En outre, 45 % des sages-femmes participantes à la recherche avaient mené une autre carrière avant de devenir sage-femme.

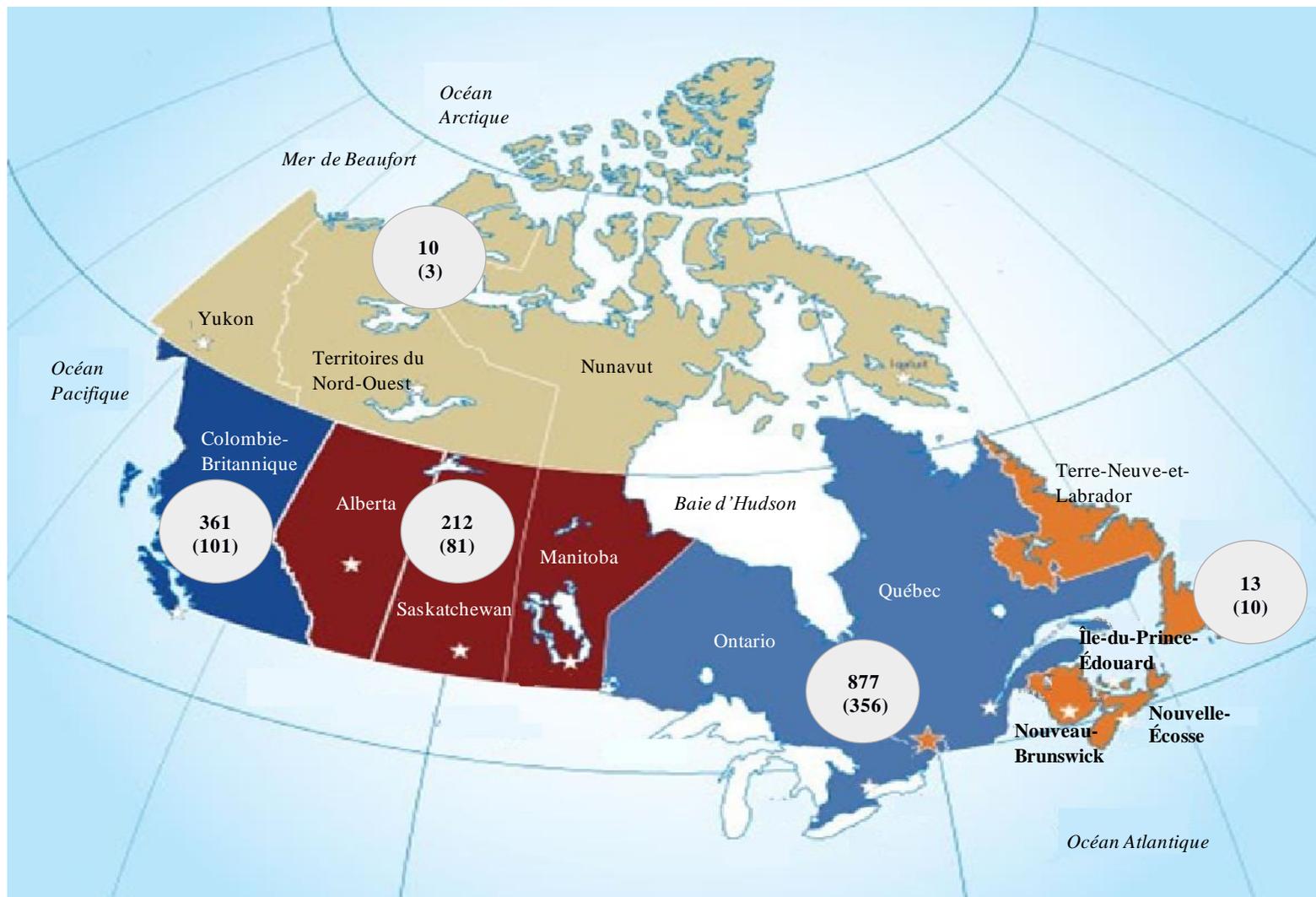


Figure 3 : Carte illustrant le nombre de sages-femmes inscrites selon les données de l'Association canadienne des sages-femmes de 2017 et le nombre de sages-femmes qui ont participé à notre sondage

3. Résultats

Intention de continuer à exercer leur profession : Nous avons mesuré, à l'aide de trois questions, l'intention des répondantes de continuer à exercer leur profession (Lyons, 1971). Par exemple, une question leur demandait si, en étant complètement libres de choisir, elles préféreraient continuer de travailler en tant que sage-femme (Figure 4). Les répondantes ont évalué chaque question sur une échelle de 1 à 5. Nous avons considéré que le total des réponses aux trois questions représentait leur intention de continuer à exercer leur profession. Les sages-femmes ont démontré, sur une moyenne de 11,3 sur 15 sages-femmes, que la plupart d'entre elles souhaitent exercer leur profession.

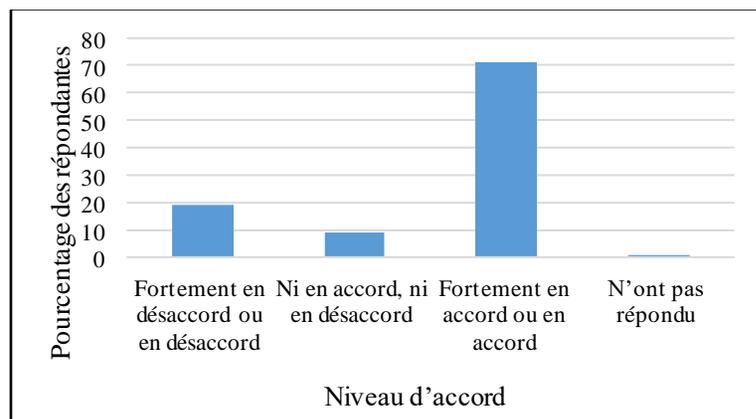


Figure 4 : Question sur l'intention de rester : Si j'étais complètement libre de choisir, je préférerais travailler en tant que sage-femme.

Cependant, on a demandé aux sages-femmes dans une question séparée si elles pensaient quitter la profession (Fimian, Fastenau, & Thomas, 1988) et 33 % de nos répondantes ont indiqué qu'elles considéraient sérieusement quitter la profession de sage-femme prochainement (Figure 5).

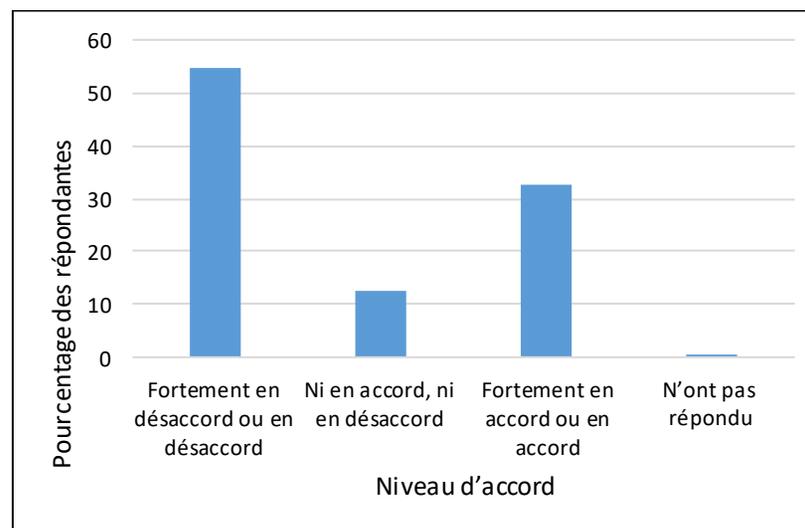


Figure 5 : Question sur l'intention de quitter : Je pense sérieusement quitter la profession de sage-femme prochainement.

Satisfaction des sages-femmes face à leur travail : Nous avons aussi mesuré le niveau de satisfaction des sages-femmes face à leurs emplois à l'aide de 27 questions validées au préalable (Spector, 1985). Somme toute, les réponses aux questions concernant la satisfaction au travail démontrent que les sages-femmes sont plus satisfaites qu'insatisfaites de leur travail. Les questions ciblaient la satisfaction des sages-femmes relativement aux salaires, aux augmentations salariales, aux bénéfices marginaux, aux récompenses représentatives, aux règlements et aux procédures, aux relations avec leurs collègues et à la nature du travail.

Les répondantes ressentaient en forte majorité de la fierté à accomplir leur travail (92 %) et la plupart (81 %) ont dit apprécier leurs collègues. Cependant, 50 % d'entre elles ont montré un certain niveau de désaccord quand on leur a demandé si leurs bénéfices étaient comparables à ceux d'autres professionnels de la santé. Quatre-vingts pour cent ont indiqué que les augmentations salariales sont rares et sporadiques et 44 % étaient d'accord avec l'énoncé qu'un bon nombre de règlements et de procédures rendent leur travail plus difficile à accomplir efficacement (Figures 6-10).

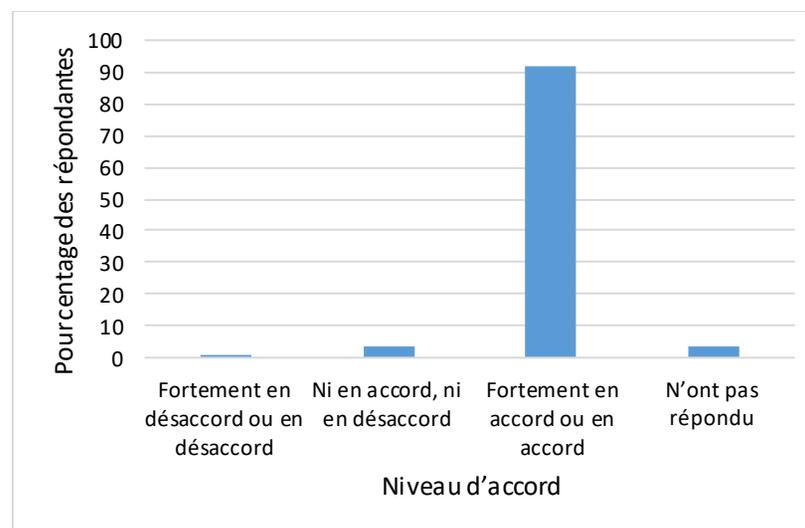


Figure 6 : Je ressens de la fierté à accomplir mon travail.

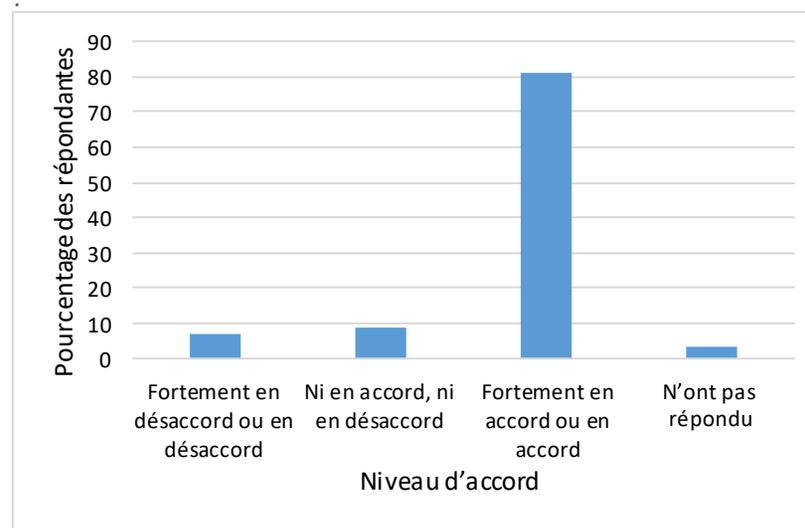


Figure 7 : J'apprécie mes collègues de travail.

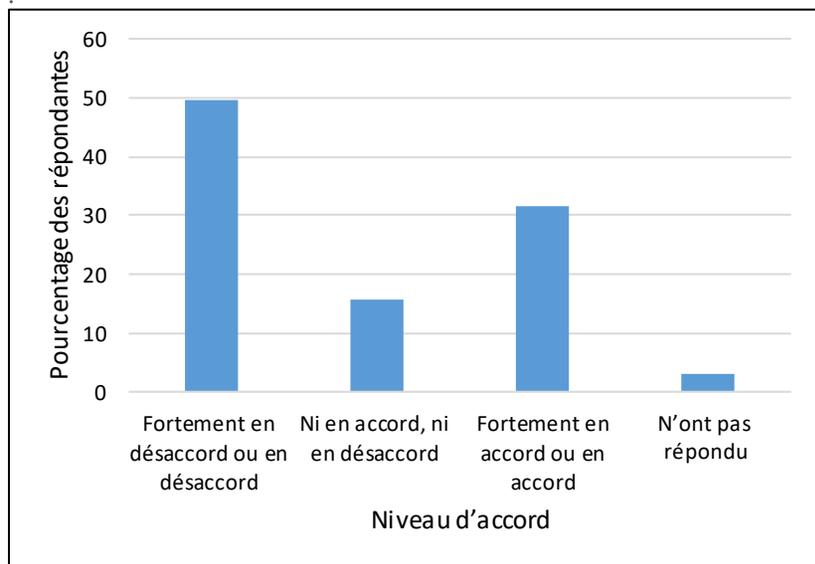


Figure 8 : Mes avantages sociaux sont aussi bons que chez les autres professions comparables.

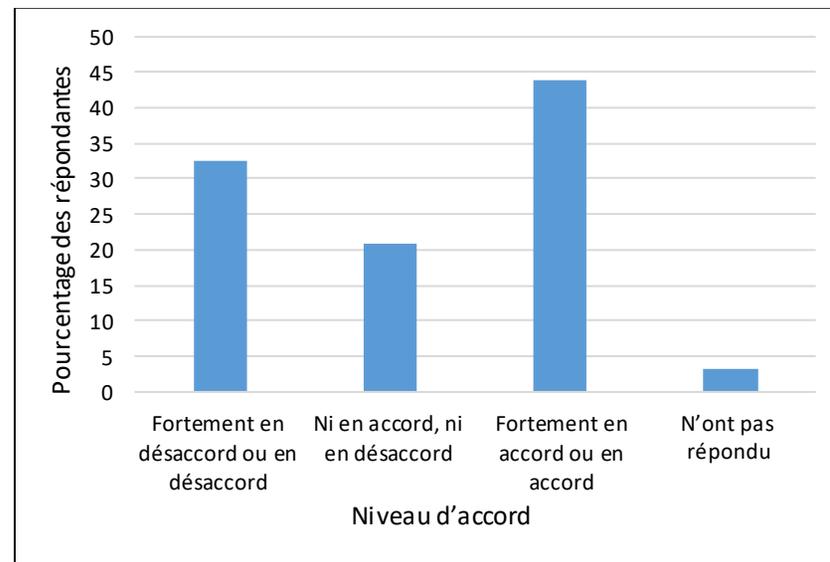


Figure 10 : Un bon nombre de règles et de procédures rendent mon travail plus difficile à accomplir efficacement.

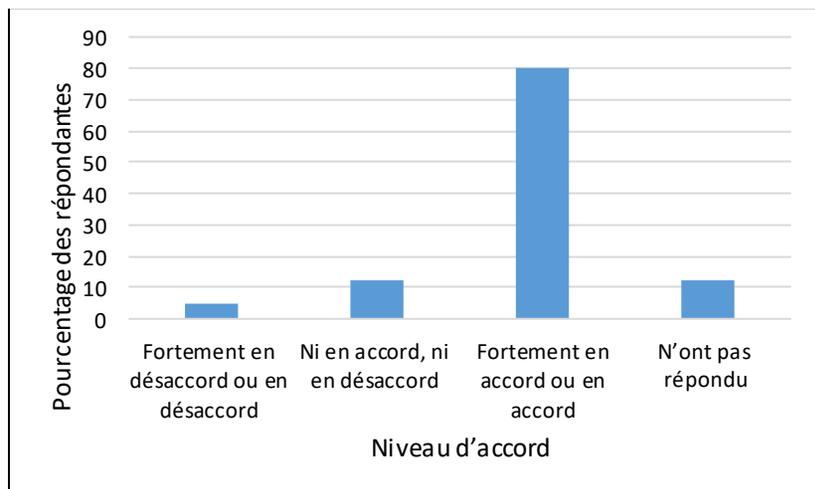


Figure 9 : Les augmentations salariales sont rares et sporadiques.

Le conflit entre le travail et la vie personnelle chez les sages-femmes : Nous avons posé des questions pour savoir à quel point le fait de travailler comme sage-femme entraine en conflit avec leur vie personnelle et vice versa. Les répondantes ont rapporté un haut niveau de conflit entre leur emploi et leur vie personnelle : 89 % ont mentionné manquer des activités personnelles à cause de leur emploi. Plus de 77 % ont dit qu'elles doivent prioriser leur travail avant leur vie privée et plus de 76 % ont affirmé que travailler comme sage-femme affecte leur vie personnelle (Figures 11-13). Cependant, à l'opposé, à la question de savoir si leur vie personnelle entre en conflit avec leur travail, il ne semblait pas y avoir beaucoup de conflits à ce niveau.

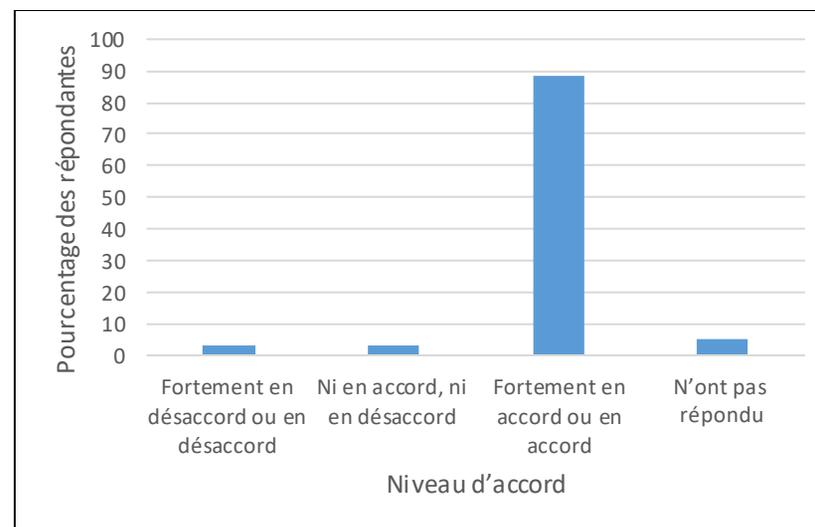


Figure 11 : Je manque des activités personnelles à cause de mon travail.

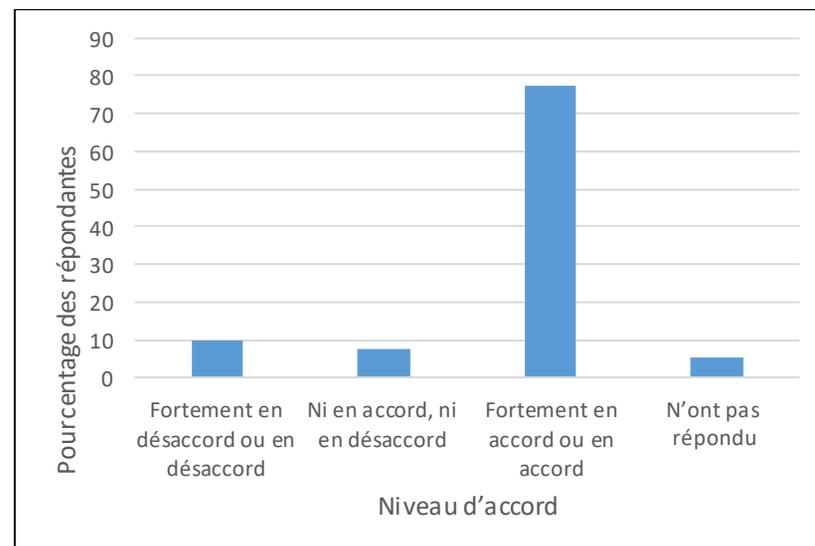


Figure 12 : Je sens que je dois prioriser mon travail avant ma vie privée.

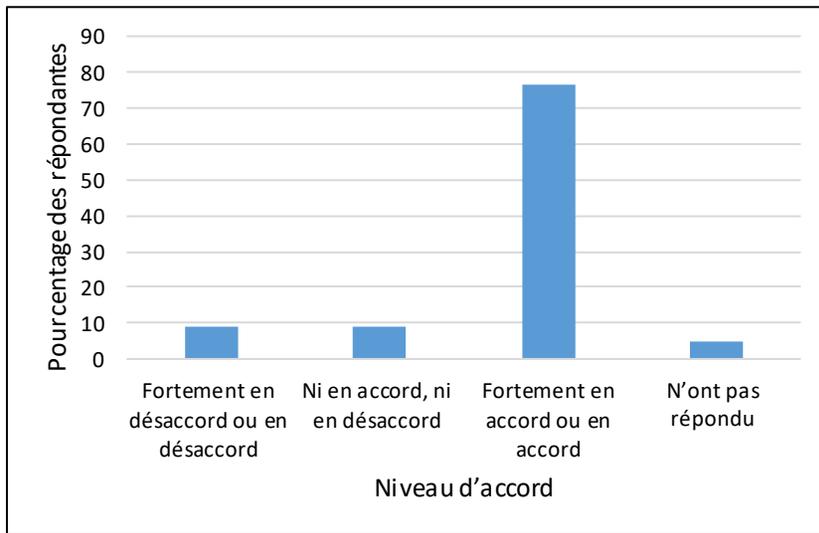


Figure 13 : Ma vie privée souffre à cause de mon travail en tant que sage-femme.

Perceptions face aux exigences physiques liées au travail d'une sage-femme

L'autre aspect de la profession de sage-femme exploré dans ce sondage se rapportait aux perceptions des sages-femmes face aux exigences physiques liées à leur travail. Nous avons posé 10 questions parmi lesquelles sept provenaient de Denton et al. (2002); l'équipe de recherche avait élaboré les autres. Environ 38 % des répondantes étaient d'accord, jusqu'à un certain point, avec le fait que le travail en tant que sage-femme est trop

exigeant physiquement (Figure 14). En outre, 81 % d'entre elles ont indiqué que la profession de sage-femme exerce des contraintes physiques sur leur corps et plus de 67 % ont affirmé que leur travail en tant que sage-femme compromet leur santé (Figures 15,16).

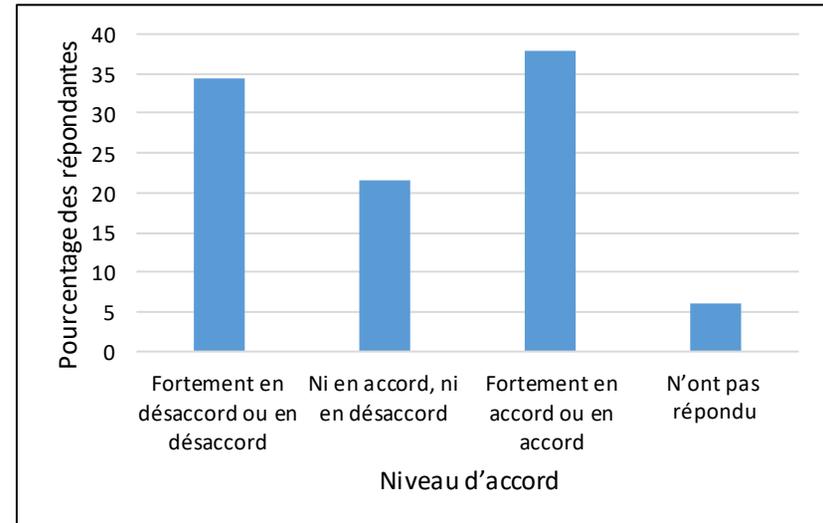


Figure 14 : Mon travail en tant que sage-femme est physiquement trop exigeant.

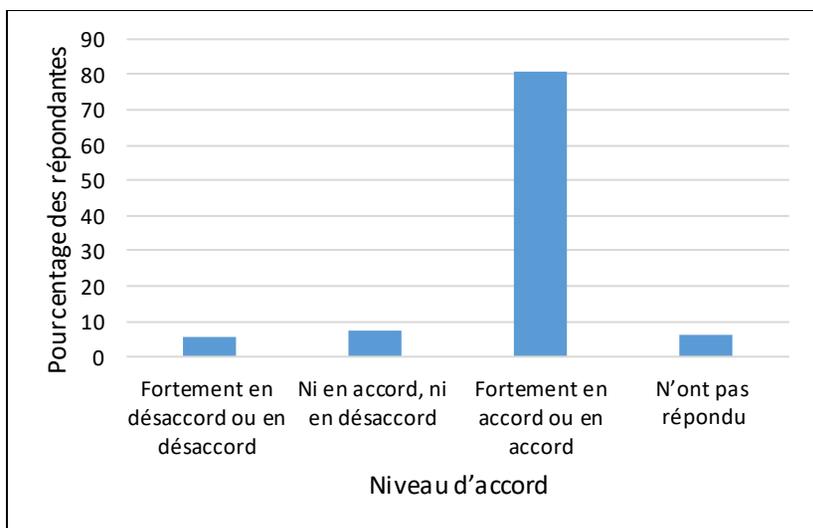


Figure 15 : Mon travail de sage-femme exerce des contraintes physiques sur mon corps.

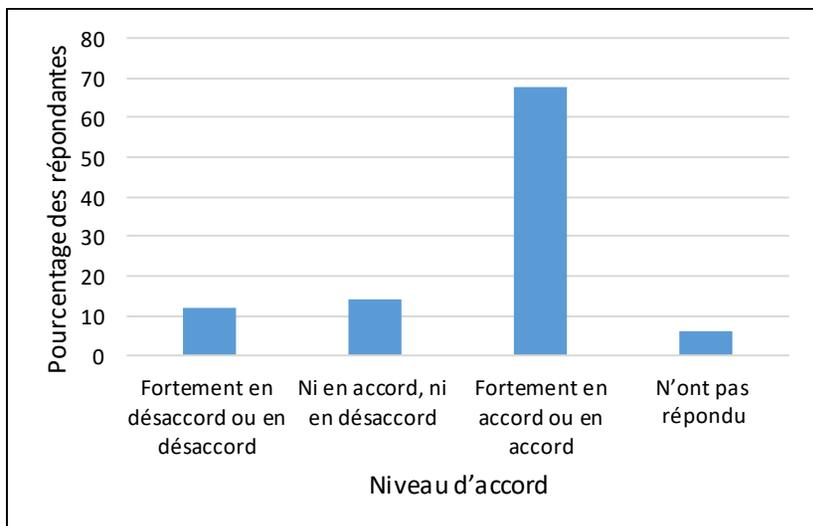


Figure 16 : Mon travail en tant que sage-femme compromet ma santé.

Politiques de travail et d'emploi

Le sondage incluait des questions relatives aux politiques de travail et d'emploi. Nous leur avons demandé quel type de rémunération elles recevaient et quelles étaient leurs préférences. Les deux tiers (67 %) ont indiqué être rémunérées selon le nombre de suivis facturables. Cependant, moins du tiers (29 %) ont dit préférer cette méthode de rémunération. Environ 14 % étaient salariées et 22 % préféraient cette méthode; 4 % recevaient une combinaison de salaire et de rémunération selon le nombre de suivis facturables, cependant 32 % ont affirmé préférer cette méthode de rémunération (Figure 17). Au sujet des statuts d'emploi, 64 % étaient des travailleuses autonomes ou identifiées comme des entrepreneures indépendantes et seulement 16 % se considéraient comme des employées. Cependant, à propos de leurs préférences, 36 % ont mentionné préférer le statut de travailleuse autonome/entrepreneure indépendante et 42 % ont dit préférer le statut d'employée (Figure 18). Au sujet de leur horaire de travail, 65 % ont indiqué travailler à temps plein, 39 % ont dit préférer un horaire à temps plein et 44 %, un horaire à temps partiel. Les autres répondantes ont soit sauté

cette question, soit indiqué préférer d'autres types d'horaires de travail (Figure 19).

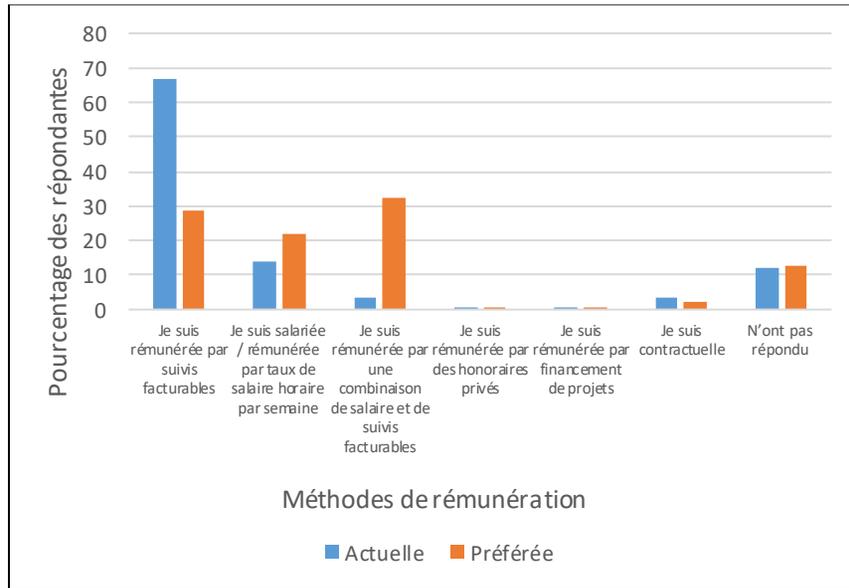


Figure 17: Méthodes de rémunération actuelles et préférées

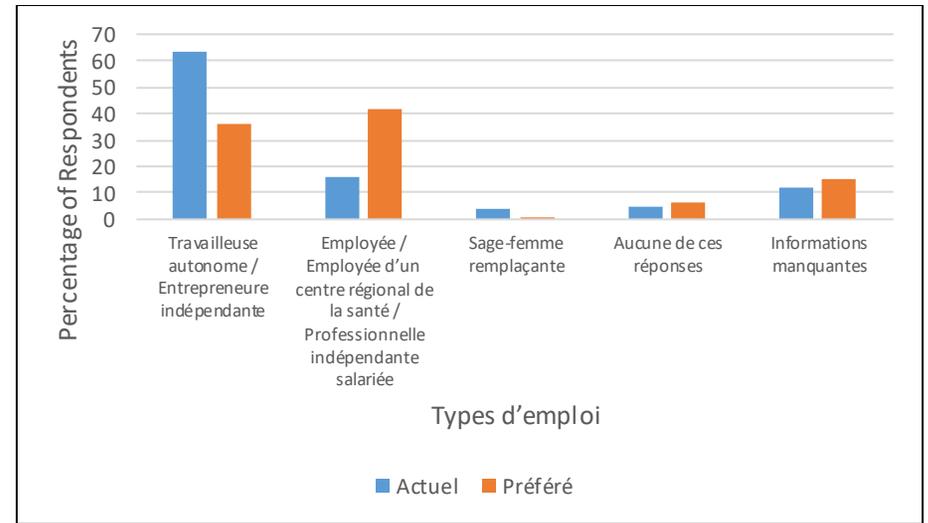


Figure 18: Statuts d'emploi actuels et préférés

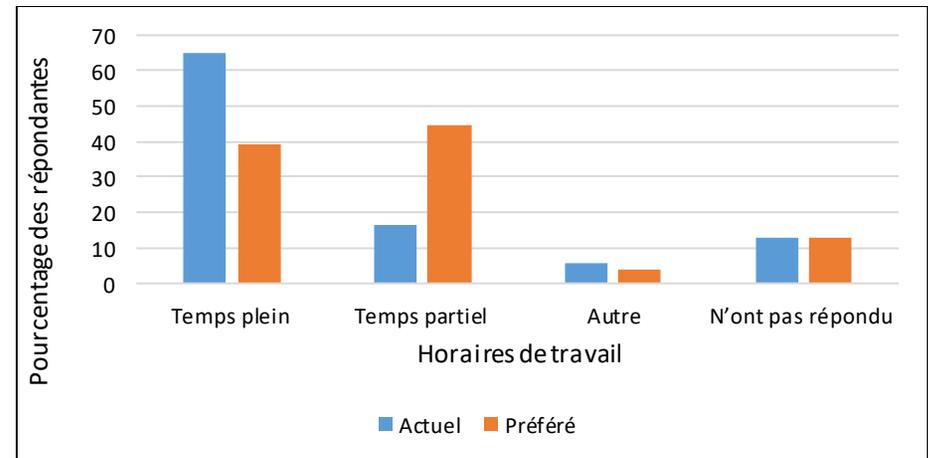


Figure 19: Horaires de travail actuels et préférés

En ce qui a trait aux lieux d'exercice, nous avons examiné séparément les lieux de naissance au Québec et ceux dans le reste du Canada. Ceci parce qu'au Québec, les maisons de naissance sont plus communément utilisées et constituent les lieux d'accouchement préférés. Bien qu'il y ait certains centres de naissance en Ontario, d'après ce que nous connaissons, il n'y en a pas dans le reste du Canada et nous avons voulu connaître les préférences des provinces et des territoires du Canada, à part le Québec.

Au Québec (Figure 20), environ deux tiers des sages-femmes (65 %) ont indiqué les maisons de naissance, puis le domicile des clientes (13 %) et ensuite les centres hospitaliers (11 %) comme les lieux de naissance qu'elles utilisent le plus souvent. À propos des préférences des sages-femmes relativement aux lieux de naissance, la plupart d'entre elles ont dit préférer exercer dans les maisons de naissance (35 %) ou à domicile (35 %) tandis que le quart ont affirmé préférer le lieu d'accouchement choisi par leurs clientes. Notons qu'aucune sage-femme du Québec n'a indiqué l'hôpital comme lieu d'accouchement préféré. En outre, l'option de la clinique n'a pas été donnée comme choix de préférence (Figure 20).

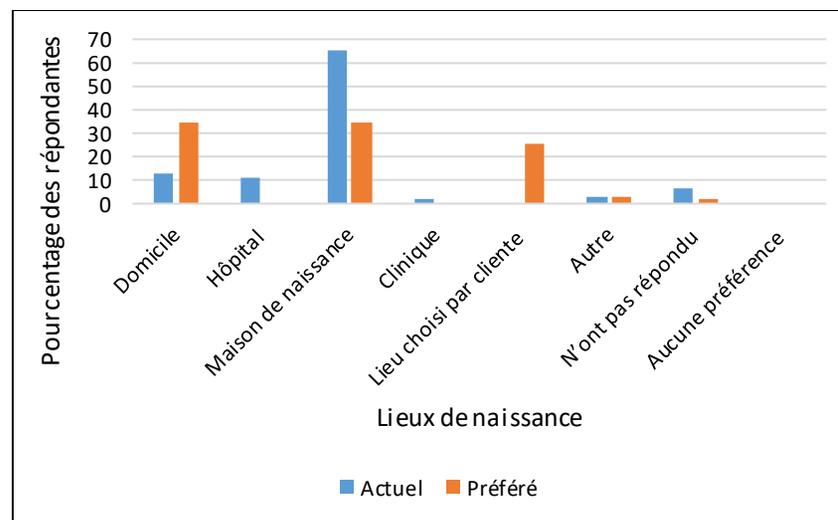


Figure 20 : Lieux de naissance actuels et préférés au Québec

À propos du reste du Canada, 57 % des répondantes ont identifié les hôpitaux comme lieu de naissance le plus utilisé tandis que 16 %, 7 % et 0,8 % de ce groupe ont identifié respectivement le domicile, les maisons de naissances et les cliniques. Notons que 19 % n'ont pas répondu à cette question. Pour le reste du Canada, les sages-femmes ont affirmé préférer l'accouchement à domicile (37 %), le lieu choisi par les clientes (23 %), les maisons de naissances (13 %) et ensuite les hôpitaux (8 %). L'option de la clinique n'a pas été donnée comme choix de préférence (Figure 21).

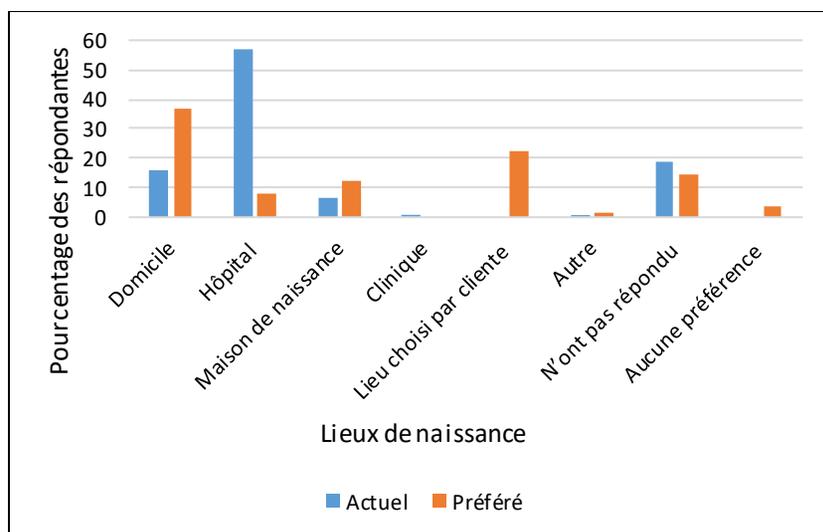


Figure 21 : Lieux de naissance actuels et préférés dans le reste du Canada

En ce qui a trait aux privilèges dans les hôpitaux, 76 % de nos répondantes ont indiqué qu'elles avaient besoin de ces privilèges. Cependant, à la question qui leur demandait si, pour elles, l'obtention de ces privilèges était facile, 75 % ont été en accord ou fortement en accord avec cet énoncé. Quand on leur a demandé si le processus d'obtention de ces privilèges était équitable, seulement 51 % du groupe étaient en accord ou totalement en accord avec cet énoncé tandis que 79 % ont manifesté leur accord quand on leur a demandé si c'était facile de maintenir ces privilèges.

Lorsqu'on a demandé aux sages-femmes si elles recevaient une rémunération additionnelle pour le travail qui excédait leur charge de travail planifiée, comme les heures supplémentaires ou le travail lié aux comités, 67 % ont dit qu'elles sont rarement ou jamais rémunérées. De plus, 53 % ont indiqué suivre plus de clientes que prévu dans leur nombre de suivis, sans être rémunérées en conséquence.

Quand on leur a demandé s'il y avait des politiques ou des lignes directrices en place pour limiter le nombre d'heures consécutives que les sages-femmes peuvent travailler durant une période de 24 heures, 54 % de nos répondantes ont répondu que non tandis que 75 % ont indiqué qu'elles préféreraient que de telles politiques existent.

Les sages-femmes doivent souvent se déplacer car ceci fait partie de leur travail. Nous avons donc élaboré quatre questions qui focalisaient sur cet aspect de la pratique sage-femme. Peu de sages-femmes ont dit trouver stressant le trajet aller-retour chez les clientes et 36 % des répondantes étaient en accord ou fortement en accord avec le fait qu'un bon nombre de leurs clientes demeurent loin de leur clinique ou de leur domicile. Cinquante-cinq pour cent des répondantes ont rapporté qu'il y a des coûts financiers associés aux déplacements pour les

visites aux domiciles de leurs clientes et qu'elles doivent assumer elles-mêmes ces coûts.

4. Conclusions et recommandations

La rétention des professionnels de la santé est critique pour les législateurs et les gouvernements au Canada. Le but de ce projet était d'examiner les facteurs qui peuvent favoriser la rétention des sages-femmes au sein de leur profession. Les objectifs de ce projet étaient de comprendre la conciliation travail-vie personnelle des sages-femmes durant la gestion de leur carrière et de leur vie privée, de comprendre leurs préférences face aux milieux de travail et de présenter aux décideurs des preuves afin qu'ils soutiennent la rétention des sages-femmes au sein de leur profession.

Voici nos conclusions basées sur les résultats du sondage : la plupart des sages-femmes ont l'intention de demeurer au sein de leur profession; cependant, lorsqu'on leur a demandé spécifiquement si elles souhaitaient quitter la profession, un tiers d'entre elles ont affirmé y penser. Nous recommandons aux décideurs de considérer les questions relatives à la conciliation travail/vie personnelle des sages-femmes et leurs préférences quant aux milieux de travail lors de l'élaboration de mesures de rétention.

Les sages-femmes ressentent de la fierté à accomplir leur travail et elles apprécient leurs collègues. Afin de favoriser leur

rétenion, nous recommandons de prendre en considération les augmentations de salaire et l'offre d'avantages sociaux comparables à ceux offerts aux autres professionnels de la santé. La conciliation travail-vie personnelle préoccupe les sages-femmes. Par exemple, elles manquent de nombreuses activités personnelles à cause de leur travail et trouvent qu'elles mettent leur vie personnelle en suspens à cause de leur emploi. Elles considèrent aussi que leur travail est exigeant physiquement et exerce des contraintes physiques sur leur corps.

Cibler les questions relatives au travail et à l'emploi, par exemple laisser les sages-femmes choisir leur méthode de rémunération, leur statut d'emploi et leur horaire de travail à temps plein ou à temps partiel, pourrait aussi favoriser leur rétenion au sein de la profession. Procurer aux sages-femmes une rémunération supplémentaire pour le travail excédant leur nombre de suivis et pour les coûts associés aux suivis de leur clientèle peut aussi contribuer à leur rétenion.

Ceci est un rapport préliminaire de nos résultats et nous procédons présentement à une analyse plus approfondie des données. Des rapports sur les résumés des résultats, y compris

les trouvailles issues du sondage effectué auprès des étudiantes sages-femmes et les résultats de l'étude qualitative, seront disponibles dès qu'ils seront terminés.

Références

Denton, M., Zeytinoglu, I., Davies, S., & Liam, J. (2002). Job stress and job dissatisfaction of home care workers in the context of health care restructuring. *International Journal of Health Services*, 32(2): 327–357.

Fimian, M.J., Fastenau, P.S., Thomas, J.A. (1988). Stress in Nursing and Intention of Leaving the Profession. *Psychology Reports*, 62: 499-506.

Lyons, T. F. (1971). Role Clarity, Need for Clarity, Satisfaction, Tension, and Withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 99-110.

Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6): 693-713.