



La pénurie de professeures de sciences infirmières au Canada et ses effets sur les programmes de formation en sciences infirmières offerts en français

Julie Chartrand, Amanda Vandyk, Émilie Beké, Rebecca Balasa, Catherine Loranger, Mwali Muray, Mariève Chartrand and Cynthia Baker

Number 11, 2019

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1065214ar>
DOI: <https://doi.org/10.7202/1065214ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques / Canadian Institute for Research on Linguistic Minorities

ISSN

1927-8632 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Chartrand, J., Vandyk, A., Beké, É., Balasa, R., Loranger, C., Muray, M., Chartrand, M. & Baker, C. (2019). La pénurie de professeures de sciences infirmières au Canada et ses effets sur les programmes de formation en sciences infirmières offerts en français. *Minorités linguistiques et société / Linguistic Minorities and Society*, (11), 95–116. <https://doi.org/10.7202/1065214ar>

Article abstract

This qualitative study describes the shortage of nursing faculty and its present and potential impacts on Canadian French nursing programs as well as strategies to overcome these impacts from the perspectives of the Deans and Directors of these programs. The impacts of the shortage are particularly concerning for nursing programs that are delivered in a francophone minority context or in a remote area. The shortage could jeopardize the quality of healthcare services offered to francophone minority communities in Canada.

La pénurie de professeures de sciences infirmières au Canada et ses effets sur les programmes de formation en sciences infirmières offerts en français

Julie Chartrand

Université d'Ottawa

Amanda Vandyk

Université d'Ottawa

Émilie Beké

*Centre hospitalier pour enfants
de l'est de l'Ontario (CHEO)*

Rebecca Balasa

Université d'Ottawa

Catherine Loranger

Hôpital Montfort

Mwali Muray

Université d'Ottawa

Mariève Chartrand

Université d'Ottawa

Cynthia Baker

*Association canadienne des
écoles de sciences infirmières*

Résumé

Cette étude qualitative décrit la pénurie de professeures¹ en sciences infirmières et ses effets actuels et potentiels sur les programmes canadiens de formation en sciences infirmières offerts en français, ainsi que les stratégies préconisées par les directrices de ces programmes afin d'en atténuer les effets. Les effets de la pénurie sont particulièrement préoccupants dans le cas des programmes offerts dans un contexte francophone minoritaire ou en région éloignée. La pénurie mettrait en péril les programmes offerts en français et menacerait, par le fait même, la qualité des services de santé offerts aux communautés francophones minoritaires au Canada.

Abstract

This qualitative study describes the shortage of nursing faculty and its present and potential impacts on Canadian French nursing programs as well as strategies to overcome these impacts from the perspectives of the Deans and Directors of these programs. The impacts of the shortage are particularly concerning for nursing programs that are delivered in a francophone minority context or in a remote area. The shortage could jeopardize the French nursing programs and, consequently, would threaten the quality of healthcare services offered to francophone minority communities in Canada.

1. Le féminin est employé puisque les femmes sont fortement représentées dans le domaine des sciences infirmières au Canada. L'utilisation du féminin a également pour but d'alléger le texte.

Il existe une pénurie de professeures qualifiées pour former les futures infirmières à l'échelle internationale (American Association of Colleges of Nursing [AACN], 2017; Association canadienne des écoles de sciences infirmières, 2017). Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) (2015), cette pénurie contribue au déficit d'infirmières dans les établissements de soins de santé à l'échelle mondiale.

Dans son rapport de 2007 présenté au ministère fédéral de la Santé, le Comité consultatif des communautés francophones en situation minoritaire (CCCFSM, 2007) a souligné les écarts criants quant à l'accès aux services de santé pour les communautés francophones minoritaires du Canada, dus à un manque de ressources humaines (Drolet et coll., 2014; Gagnon-Arpin, Bouchard, Leis et Bélanger, 2014). Selon le *Cadre de référence pour l'offre active des services de santé en français*, les défis en matière de ressources humaines sont nombreux (Lortie et Lalonde, 2012). Ils comprennent le manque de disponibilité de professionnels de la santé francophones, le manque d'incitatifs appropriés pour assurer la conservation des effectifs, ainsi que l'absence de reconnaissance et de valorisation de leur rôle.

Une pénurie de professeures francophones ou bilingues qualifiées en sciences infirmières peut avoir des répercussions considérables sur la pérennité et la qualité de la formation offerte en français aux futures infirmières. Une telle pénurie peut également avoir d'importantes conséquences sur le nombre d'infirmières finissantes aptes à offrir des soins de santé tant aux communautés francophones en situation linguistique minoritaire qu'aux communautés anglophones. Étant donné que les infirmières autorisées représentent près du tiers de tous les professionnels de la santé au Canada, force est de constater qu'un nombre insuffisant d'infirmières francophones ou bilingues qualifiées peut nuire à l'accès à des services de santé en français de qualité en situation minoritaire (Gagnon-Arpin et coll., 2014; Institut canadien d'information sur la santé [ICIS], 2017; Lortie et Lalonde, 2012; Statistique Canada, 2017). Il importe de comprendre la façon dont les directrices et les doyennes des écoles et des facultés de sciences infirmières vivent la pénurie de professeures en sciences infirmières au Canada afin de comprendre ses effets possibles sur les programmes de formation en français et donc sur les effectifs infirmiers francophones ou bilingues. La pénurie de professeures au niveau du baccalauréat, jumelée à une demande croissante d'infirmières autorisées, a une incidence directe sur la pénurie d'infirmières et, par le fait même, sur le bien-être et la sécurité des patients.

Dans le domaine des sciences infirmières, quelques facteurs peuvent expliquer la pénurie imminente de professeures qualifiées, en particulier de professeures francophones ou bilingues (Association canadienne des écoles de sciences infirmières, 2016; Drolet et coll., 2014; Gagnon-Arpin et coll., 2014; Lortie et Lalonde, 2012). D'une part, 58 % des professeures titulaires au Canada sont âgées de 50 ans ou plus, alors que 22 % ont plus de 60 ans, et les départs à la retraite augmentent annuellement (Association canadienne des écoles de

sciences infirmières, 2016). En 2015, ce sont 212 professeures titulaires qui sont parties à leur retraite (Association canadienne des écoles de sciences infirmières, 2016). D'autre part, les postes vacants de professeures dépassent de manière significative le nombre d'infirmières diplômées du programme de doctorat (Association canadienne des écoles de sciences infirmières, 2016). Non seulement les admissions au doctorat sont à la baisse, mais 49 postes à temps plein sont restés vacants dans les écoles canadiennes, et ce nombre ne cesse d'augmenter (Association canadienne des écoles de sciences infirmières, 2016). En outre, malgré les efforts déployés par Santé Canada pour mettre l'accent sur l'établissement des réseaux de services, de formation et de maintien des compétences pour les professionnels de la santé francophones (Traisnel et Forgues, 2009), la plupart des infirmières qui travaillent auprès de minorités francophones du Canada sont issues de programmes de formation en sciences infirmières offerts en français au Canada. Ainsi, la main-d'œuvre infirmière actuelle et la relève prévue risquent d'être insuffisantes pour relever les défis reliés au vieillissement de la population, à la complexité croissante des soins de santé et aux besoins anticipés au cours des prochaines années (Yordy, 2006).

Compte tenu des tendances relatives à l'âge de la population et du personnel infirmier, il est nécessaire de recruter de nouvelles infirmières et de conserver celles qui exercent déjà la profession (Disch, Edwardson et Adwan, 2004; McDermid, Peters, Jackson et Daly, 2012). Néanmoins, les écoles de sciences infirmières sont confrontées à une pénurie de professeures telle qu'elles ne peuvent pas accueillir, encadrer et soutenir toutes les candidates qui répondent aux critères d'admission au baccalauréat, au détriment des besoins de la population (Allan et Aldebron, 2008; Blauvelt et Spath, 2008; Danna, Schaubhut et Jones, 2010; Ganley et Sheets, 2009; Horns et coll., 2007).

Plusieurs auteurs ont constaté que bien des professeures amorcent leur carrière à un âge avancé (Allan et Aldebron, 2008; Berlin et Sechrist, 2002; Fang, Bednash et Arietti, 2016). Ce qui, jumelé aux exigences rigoureuses en matière de formation auxquelles le personnel enseignant doit satisfaire pour se qualifier, fait en sorte que ces professeures ont une longue formation et une courte carrière universitaire (Ketefian et Redman, 2015; Yordy, 2006). Alors que l'âge d'obtention du doctorat augmente, plusieurs professeures en sciences infirmières de la génération des « baby-boomers » sont en fin de carrière et contemplant la retraite (Berlin et Sechrist, 2002; DeYoung, Bliss et Tracy, 2002; Fang et coll., 2016; ICIS, 2017; Yordy, 2006). Les postes laissés vacants à la suite des départs à la retraite engendrent une pénurie d'infirmières qualifiées susceptibles d'assumer un rôle professoral (Disch et coll., 2004; Hinshaw, 2001), puisque peu détiennent la formation requise pour enseigner au niveau universitaire (Allan et Aldebron, 2008; Berlin et Sechrist, 2002; DeYoung et coll., 2002).

Au Canada, 17 établissements de formation universitaire en sciences infirmières parmi un total de 115 offrent un programme de doctorat, dont 4 en français (Association canadienne des écoles de sciences infirmières, 2017). Pour cette raison, l'accès à la formation doctorale est limité (Allan et Aldebron, 2008 ; McDermid et coll., 2012) et les inscriptions aux études supérieures n'augmentent pas suffisamment pour combler les effectifs des écoles de sciences infirmières. En effet, en 2011, seulement 4 % des infirmières autorisées canadiennes détenaient une maîtrise ou un doctorat en sciences infirmières (ICIS, 2012). Par ailleurs, alors que certaines étudiantes en sciences infirmières ne terminent pas leur doctorat (Cohen, 2011), l'obtention du diplôme peut tarder en raison de l'influence de certains facteurs pendant les études, dont une diminution ou une perte de revenu, l'accroissement de la dette financière (Allan et Aldebron, 2008 ; Yordy, 2006 ; McDermid et coll., 2012) ou encore l'emploi exercé (DeYoung et coll., 2002 ; McDermid et coll., 2012).

La pénurie de professeures en sciences infirmières est d'autant plus importante pour les programmes de formation en français, en raison de la pénurie de professeures de langue française et d'infirmières francophones ou bilingues. Depuis plusieurs années, l'Association des infirmières et infirmiers du Canada (AIIC) reconnaît l'importance d'assurer la relève de professeures en sciences infirmières dans le but de pallier la pénurie d'infirmières autorisées au Canada (AIIC, 2003 ; s.d.). L'AIIC recommande d'accroître les inscriptions et la conservation d'étudiantes infirmières dans les programmes de formation d'infirmières autorisées (AIIC, s.d.) en tenant compte de la disponibilité des professeures en sciences infirmières. Vu le faible nombre de programmes de formation aux études supérieures en sciences infirmières au Canada, en français de surcroît, les modèles de prestation de ces programmes d'études sont peu diversifiés et peinent à répondre aux besoins de l'ensemble des candidates. Ainsi, peu d'infirmières accèdent aux études supérieures en sciences infirmières et le nombre de professeures qui détiennent un doctorat ainsi qu'un poste à temps plein tend à décroître (Association canadienne des écoles de sciences infirmières, 2016). Il est donc impératif de se préoccuper de la relève du corps professoral infirmier au Canada (AIIC, 2003 ; s.d.). Néanmoins, alors que des étudiantes sont inscrites dans les programmes francophones de formation d'infirmières autorisées, le Consortium national de formation en santé (CNFS) révèle que cela n'assure pas leur habileté ou leur confiance à intégrer l'offre active de services et de soins de santé en français dans leur pratique clinique actuelle et ultérieure auprès des communautés minoritaires (Benoît et coll., 2015).

Pour contrer la pénurie de professeures, certaines écoles et facultés se tournent vers l'embauche de professeures moins qualifiées, ou les sollicitent pour enseigner du contenu à l'extérieur de leur domaine d'expertise (McDermid et coll., 2012). Cette pratique porte fortement atteinte à la qualité de l'enseignement et de l'éducation, tant du point de vue clinique que pédagogique (Diekelmann, 2004 ; Halcomb, Andrew, Peters, Salamonson et Jackson, 2010). Par ailleurs, certaines infirmières doctorantes n'aspirent pas à faire carrière

en enseignement. En effet, alors que certaines préfèrent se consacrer à la recherche ou à la supervision d'infirmières aux études de deuxième cycle, d'autres travaillent dans un milieu clinique ou bien comme entrepreneures (Hinshaw, 2001 ; McDermid et coll., 2012). Tout bien considéré, remédier au manque de professeures qualifiées s'avère être un défi de taille.

Buts et questions de recherche

Il est essentiel de se pencher sur l'offre et la demande de professeures francophones en sciences infirmières afin d'assurer la pérennité des programmes de formation de qualité en français et l'offre active et efficace des soins et des services de santé en français auprès des communautés francophones minoritaires.

La présente étude fait partie d'un projet de recherche de plus grande envergure qui cherchait à explorer l'expérience des doyennes et des directrices de programmes en sciences infirmières quant à la pénurie de professeures en sciences infirmières dans l'ensemble du Canada (Vandyk, Chartrand, Beké, Burlock et Baker, 2017). Les 12 établissements d'enseignement (universités et collèges) qui avaient été invités à participer à ce projet ont tous participé aux entrevues. Quatre de ces établissements offrent un programme de formation en français. Jusqu'à présent, aucun écrit ne porte sur les besoins spécifiques des programmes de formation en sciences infirmières en français au Canada. Étant donné que la formation des professionnelles de la santé en français assure la disponibilité de professionnelles de la santé francophones et que celle-ci contribue à l'amélioration de l'accès aux services de santé de qualité en français (Lortie et Lalonde, 2012), la présente étude a pour but d'explorer la pénurie de professeures en sciences infirmières ainsi que ses effets, surtout sur les programmes de formation francophones au Canada, et les stratégies utilisées afin d'en atténuer les effets. Cette étude cherche plus particulièrement à répondre à la question générale suivante : « Quelle est l'expérience des doyennes et des directrices de programmes de formation initiale en sciences infirmières offerts en français au Canada quant à la pénurie de professeures au Canada? »

Méthodologie

Devis de recherche

La présente étude a été inspirée d'un devis qualitatif descriptif et d'une perspective post-positiviste. Les écrits sur la problématique ainsi que les expériences des membres de l'équipe de recherche vis-à-vis de la problématique ont guidé l'élaboration des questions d'entrevue et ont fourni un cadre pour l'analyse des données. L'utilisation de méthodes qualitatives dans la présente étude a permis de décrire le phénomène d'intérêt, tel qu'il s'est produit naturellement, à travers les propos des participantes.

Échantillon

Inspirée de l'approche descriptive qualitative (Sandelowski, 2000), la sélection des participantes a été effectuée selon un échantillonnage total de la population à l'étude. Elle a permis de recruter les directrices ou les doyennes de toutes les écoles ou les facultés qui offrent une formation initiale en sciences infirmières en français ou en français et en anglais au Canada. Étant donné la nature de la recherche qualitative descriptive et du rôle des chercheuses dans la co-crédation des résultats, la direction de l'école où travaillaient les co-chercheuses principales au moment de l'étude a été exclue du groupe de participantes potentielles. Puisque les co-chercheuses principales (Julie Chartrand et Amanda Vandyk) étaient des professeures en début de carrière et qu'elles ont été embauchées en contexte de pénurie de professeures en sciences infirmières au Canada, il aurait été difficile pour la direction de leur école de faire part de son expérience de la pénurie de professeures en sciences infirmières, et ce, de façon authentique.

Recrutement

L'étude a été présentée aux participantes de la réunion annuelle du conseil d'administration de l'Association canadienne des écoles de sciences infirmières en novembre 2015, qui comptaient notamment les directrices et les directrices adjointes des écoles ainsi que les doyennes et les vice-doyennes des facultés de sciences infirmières de partout au Canada. Une communication électronique a été envoyée spécifiquement aux directrices et aux doyennes des écoles et des facultés canadiennes qui offrent un programme de baccalauréat en sciences infirmières en français, les invitant à participer à l'étude.

Collecte de données

La collecte de données a été faite à l'aide d'entrevues téléphoniques semi-dirigées d'environ 60 minutes qui ont été réalisées entre mai 2016 et janvier 2017. Le but de ces entrevues était de faire la lumière sur la composition actuelle du personnel enseignant des écoles, le fait qu'elle réponde ou non à leurs besoins, les stratégies utilisées afin d'atténuer les effets de la pénurie et les attentes que les écoles ont quant à l'avenir. Les enregistrements des entrevues ont été transcrits. Bien que deux participantes n'aient pas consenti à l'enregistrement de leur entrevue, elles ont consenti à la prise de notes pendant leur entrevue. Les entrevues ont été menées en français et en anglais, selon la préférence des participantes.

Analyse des données

Les transcriptions des entrevues semi-dirigées ont été analysées en utilisant la technique de la comparaison constante (Glaser et Strauss, 1967), qui est appropriée selon l'approche qualitative descriptive (Sandelowski, 2000). Cinq membres de l'équipe de recherche (Julie

Chartrand, Amanda Vandyk, Émilie Beké, Rebecca Balasa et Catherine Loranger), qui comprennent et parlent le français, étaient responsables de l'analyse des données. Initialement, quatre membres de l'équipe ont codé une première transcription de façon indépendante et se sont rencontrés par la suite pour créer une première structure de codage comprenant des catégories émergentes centrées sur l'expérience des doyennes et des directrices quant à la pénurie de professeures francophones en sciences infirmières au Canada. Par la suite, les mêmes quatre membres de l'équipe ont codé indépendamment les trois transcriptions subséquentes. Un cinquième membre de l'équipe, qui a une expertise en recherche qualitative, a aidé à assurer la cohérence dans le processus de codage. Au cours de ce processus, la structure de codage a été modifiée afin de tenir compte des nouvelles données qui ne correspondaient pas aux catégories existantes, et un suivi détaillé de toutes les décisions subséquentes a été documenté (Glaser et Strauss, 1967). Ainsi, les catégories ont pu être codées de manière appropriée, tout en demeurant mutuellement exclusives. L'analyse des données s'est poursuivie de cette façon jusqu'à ce que toutes les transcriptions aient été codées, et l'équipe s'est réunie après avoir analysé chaque ensemble de trois transcriptions. Les membres de l'équipe de recherche ont convenu de la structure finale de codage et de la présentation des résultats.

Les transcriptions des entrevues semi-dirigées des participantes francophones (n=4) obtenues dans le cadre du projet de recherche de plus grande envergure (Vandyk et coll., 2017) ont été analysées à nouveau en tenant compte du but de la présente étude.

Critères de rigueur

L'équipe de recherche a suivi les étapes appropriées pour respecter le caractère scientifique de cette étude qualitative. Elle a respecté les critères de rigueur méthodologique selon Lincoln et Guba (1985), soit la crédibilité, la fiabilité, la constance interne, la transférabilité et l'authenticité (Guba et Lincoln, 1994). L'équipe de recherche était composée d'individus bilingues (français-anglais) qui ont une expertise en recherche qualitative et en sciences infirmières. Tous les membres de l'équipe ont participé à l'analyse des données, ce qui a permis de dégager et d'isoler les préjugés personnels des membres, et d'assurer que les résultats émanent réellement des perspectives et des expériences des participantes. De plus, l'équipe a fourni une description exhaustive du contexte et des expériences des participantes par l'entremise de citations directes de façon à soutenir chaque catégorie. Une entrevue a été menée en anglais, afin de répondre à la préférence linguistique d'une participante. Les citations de cette entrevue ont été traduites en français par un membre de l'équipe de recherche et vérifiées par l'auteure principale. Afin de préserver l'anonymat de la participante en question et de son établissement, leur identification ne sera pas divulguée dans cet article. Bien que la direction de l'école des co-chercheuses ait été exclue de la présente étude, elle a agi à titre d'utilisatrice de connaissances. Nous lui avons présenté, ainsi qu'à d'autres directrices et

directrices adjointes des écoles ainsi qu'aux doyennes et aux vice-doyennes des facultés de sciences infirmières du Canada, les résultats préliminaires de cette étude à une conférence dans le but de solliciter leur rétroaction quant aux résultats de l'étude. Cette présentation n'a toutefois pas suscité de nouvelles données.

Considérations éthiques

La présente étude a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université d'Ottawa (dossier H10-15-21). Le consentement éclairé de toutes les participantes a été obtenu par écrit ou verbalement dans le cadre de cette étude.

Résultats

Toutes les participantes invitées (n=12) ont accepté de participer à une entrevue. Elles étaient issues de 12 différents établissements d'enseignement (universités et collèges) canadiens qui offraient au moins un programme de baccalauréat en sciences infirmières en français ou bilingue (français-anglais). Trois participantes venaient d'une faculté des sciences infirmières dirigée par une doyenne, alors que les neuf autres participantes venaient d'une école de sciences infirmières ou d'un département connexe mené par une directrice. Neuf de ces établissements offrent également un programme de maîtrise en sciences infirmières, combiné ou non à un diplôme d'infirmière praticienne, et quatre établissements offrent aussi un programme de doctorat en sciences infirmières. Les participantes de l'étude étaient issues d'universités ou de collèges situés dans des villes canadiennes dont la population varie de 33 000 à 1,9 million d'habitants. Sept des 12 établissements d'enseignement sont situés au Québec, où le français est la langue majoritaire, et les cinq autres établissements se trouvent hors Québec. Les participantes étaient originaires de contextes linguistiques variés (milieu francophone minoritaire ou majoritaire) et de diverses régions géographiques (milieu urbain, milieu rural ou région éloignée). Les participantes ont décrit leur expérience quant à la pénurie de professeures en sciences infirmières au Canada. Les données qui ont émergé des transcriptions ont été regroupées dans quatre catégories : a) les causes de la pénurie ; b) les effets de la pénurie sur les programmes de formation en français ; c) les stratégies utilisées afin de pallier la pénurie de façon générale, et d) les stratégies spécifiques au recrutement et au maintien en poste de nouvelles professeures. Les citations les plus saillantes sont présentées dans les sections suivantes.

Les causes de la pénurie

Les participantes ont discuté de divers facteurs qui concouraient à la diminution de l'offre de professeures en sciences infirmières au Canada. Certaines ont expliqué que le contexte financier des établissements universitaires canadiens, entre autres facteurs, ne permettait pas

l'affichage de tous les nouveaux postes de professeures nécessaires pour remplacer les départs à la retraite. En étant limitées par le « nombre de postes de professeures qui sont octroyés par l'université » (8), la plupart des participantes ont indiqué être incapables de subvenir à leurs besoins. Toutefois, chez quelques participantes, le contexte financier ne nuisait pas à l'affichage des postes dans leur département. Selon les participantes, le nombre de candidatures pour pourvoir les postes approuvés et affichés était à la baisse, ce qui contribuerait également à la diminution de l'offre. Certaines ont dit que le salaire peu compétitif et les conditions de travail peu attrayantes des professeures en sciences infirmières, particulièrement de celles qui ne détiennent pas de doctorat, pouvaient expliquer une certaine part de la diminution de candidatures. Les participantes ont ajouté que toutes les infirmières qui ont une formation doctorale n'aspirent pas nécessairement à une carrière universitaire, encore moins en région éloignée. Toujours selon les participantes, les qualifications des candidates s'avéraient elles aussi souvent insuffisantes, car elles ne répondaient pas aux exigences établies par les facultés ou les écoles de sciences infirmières. Plusieurs participantes ont dit souhaiter « avoir plus de professeures qualifiées et avec une expérience clinique » (6). Elles ont avoué que « pour trouver quelqu'un pour combler le poste, il y en aurait, mais pas les qualifications qu'on exige » (1). Plusieurs ont confié qu'elles avaient « de la difficulté à recruter des gens qui ont déjà un doctorat » (7). D'autres affirmaient avoir du mal à trouver des candidates qui détenaient une maîtrise : « Il y a des affichages que j'ai abandonnés. On demandait une maîtrise et on n'a pas trouvé » (2). Plusieurs participantes ont mentionné que très peu d'infirmières poursuivaient des études supérieures, particulièrement des études doctorales et post-doctorales, au Canada. En plus du niveau d'éducation des candidatures, les habiletés et l'expertise cliniques des candidatures ne correspondaient pas toujours aux besoins des facultés ou des écoles. « C'est ça le défi, c'est de trouver les gens qui sont dans les domaines spécifiques qu'on a besoin. Si c'est en soins critiques, c'est difficile à trouver » (9). Enfin, les participantes ont souligné les difficultés supplémentaires qu'elles rencontraient lorsqu'elles devaient recruter des professeures francophones ou bilingues afin d'offrir leurs programmes de formation en français. Certaines participantes ont évoqué le nombre insuffisant de candidates qui maîtrisent le français parlé et écrit en plus de l'anglais, en faisant référence à un bassin déjà restreint qui s'épuise ou qui se vide. « Le bassin de professeures francophones est déjà réduit comparativement aux professeures anglophones, en plus on ajoute une formation avancée, la maîtrise ou le doctorat, ce qui réduit davantage notre bassin » (10).

À l'inverse, plusieurs éléments contribueraient à augmenter la demande de professeures en sciences infirmières au Canada. La majorité des participantes ont indiqué que les départs à la retraite ou à la pré-retraite étaient la raison pour laquelle il y avait autant de postes à pourvoir à court et à long terme : « Dans 5 ans, 10 ans, les professeures qui sont là, il va y en avoir plusieurs qui vont être parties, peut-être le tiers des professeures » (6). Dans les cas où il y avait peu de départs à la retraite, les participantes ont dit que l'expansion de certains

programmes et la hausse des inscriptions expliquaient l'augmentation du nombre de postes de professeures à pourvoir au Canada : « On est en augmentation chaque année depuis plusieurs années de près de 10 % de la clientèle » (6).

Les effets de la pénurie sur les programmes de formation en français

Certaines participantes ont rapporté que leur programme de formation initiale offert en français subissait déjà les effets de la pénurie de professeures au moment de l'étude. Alors que certaines participantes ont dû limiter le nombre d'inscriptions à leur programme offert en français – « habituellement, on admet 55 étudiantes en première année, mais cette année, on a seulement admis 35 étudiantes, parce qu'on n'avait pas les postes pour le nombre d'étudiantes admises » (7) –, d'autres participantes craignaient que l'expérience étudiante ne soit inéquitable vu la répartition inégale de professeures francophones ou bilingues qualifiées parmi leurs différents sites de formation : « Ce ne sont pas tous les étudiants qui bénéficieront de la même expérience. Nos étudiants sont répartis sur trois campus, le campus central compte plus de professeurs que de chargés d'enseignement » (12). Certaines participantes ont dit ne pas ressentir les effets de la pénurie. Toutefois, elles ont avoué appréhender le pire si elles étaient incapables de pourvoir tous les postes affichés. D'autres craignent que leur établissement ne doive abolir leur programme en français : « Le pire des scénarios, c'est que le programme ne devienne plus viable, parce qu'on ne peut pas recruter les gens qualifiés, ce qui fait que notre programme n'est plus compétitif » (5). Reconnaisant l'importance que leur programme soit offert en français, plusieurs participantes ont dit souhaiter ne pas devoir y mettre fin : « Je ne veux pas penser qu'on fermerait le programme en raison d'une pénurie de professeures francophones qualifiées » (10), « il n'y a pas de plan d'éliminer ce programme » (11). Certaines se sont aussi dites préoccupées par les conséquences que pourrait avoir la pénurie de professeures francophones qualifiées sur l'agrément de leur programme francophone : « Si on ne peut pas combler les postes, qu'on n'a pas les gens qui ont les qualifications, ça va avoir un impact sur les agréments » (7).

Les stratégies utilisées afin de pallier la pénurie en général

Les participantes ont discuté de diverses stratégies qui leur ont permis de pallier la pénurie de façon générale. Témoignant du manque de candidates détenant une formation doctorale ou post-doctorale, de nombreuses participantes se sont dites obligées d'embaucher des professeures ayant un baccalauréat ou une maîtrise pour occuper les postes vacants. Afin de respecter les conventions collectives de leurs milieux respectifs, elles ont dû créer des postes pour combler leurs besoins spécifiques en enseignement théorique et clinique : « La stratégie, c'est d'engager des chargés de cours et des chargés d'enseignement, c'est-à-dire des personnes qui ont des maîtrises et qui sont capables de venir enseigner dans ces domaines-là » (8). D'autres participantes ont dit avoir fait équipe avec le réseau de la santé

afin de combler leur manque de professeures de stage et de théorie : « On a des infirmières en prêt de services. On a des professeures cliniciennes qui nous aident à la supervision des stages et aussi à donner quelques cours qui sont dans leur spécialité » (3). Bien que cette approche ait été adoptée dans la plupart des écoles et facultés canadiennes de sciences infirmières, certaines participantes se sont dites inquiètes du nombre élevé de professeures à temps partiel et de chargées de cours : « je ne vous cacherais pas que ça crée toujours un petit émoi dans notre faculté, parce que la vision est qu'une professeure régulière, ça a un doctorat » (2). Quelques participantes ont affirmé être préoccupées par l'instabilité causée par un nombre élevé de postes non permanents : « Avec plus de professeures à temps partiel, il faut s'attendre à un manque de continuité. Je crois que les étudiants bénéficient du fait que les professeurs enseignent les mêmes cours à chaque année » (11).

Par ailleurs, quelques participantes ont évoqué le besoin d'adapter leurs programmes de formation afin de pallier la pénurie de professeures. Certaines ont parlé de recourir à la formation à distance ou en ligne, tant pour libérer des professeures que pour augmenter le taux d'admission dans les programmes de deuxième et troisième cycles. Dans le but de diminuer leurs besoins en matière de professeures cliniques, d'autres participantes ont proposé de regrouper dans un seul et même cours les étudiantes inscrites à des cours théoriques similaires issus de divers programmes offerts, alors que d'autres ont mentionné l'importance de revoir la supervision des étudiantes en stage clinique en jumelant les étudiantes à des infirmières autorisées des milieux cliniques.

Les stratégies spécifiques au recrutement et au maintien de nouvelles professeures

Les participantes ont dit faire appel à des stratégies spécifiques afin de recruter et de garder de nouvelles professeures dans leur établissement. Plusieurs d'entre elles ont indiqué qu'elles parvenaient à conserver les professeures nouvellement embauchées en leur offrant la possibilité de poursuivre leurs études doctorales ou post-doctorales tout en demeurant en poste : « Ce que l'école a fait, elle s'engageait à payer leurs études et de leur donner le temps nécessaire pour poursuivre leurs cours » (5). Toutefois, ce ne sont pas toutes les participantes qui ont dit voir d'un bon œil l'octroi de congés de perfectionnement, tant à des professeures nouvellement embauchées (« ça fonctionne moyennement bien, je dirais, dans la mesure où ce sont des doctorats qui finissent par être très longs » [2]) qu'à des professeures déjà en poste « ça a exigé des sacrifices importants aux professeurs ici, qui avaient de hautes charges de travail, pour laisser la chance à ces personnes d'aller se former » [1]).

Une des stratégies de recrutement prisée par les participantes était l'embauche d'infirmières à même leur programme de doctorat : « depuis qu'on a un programme de troisième cycle, c'est la chose qui nous a aidés le plus pour recruter des professeurs, de former des professeurs dans notre région » (6). Toutefois, cette stratégie n'était pas envisageable pour

toutes les participantes étant donné que ce ne sont pas tous les établissements qui offraient des programmes de deuxième et troisième cycles : « il n'y en a pas, de programme de doctorat, ici, en sciences infirmières. Donc, on n'est pas capables de recruter à l'intérieur de nos étudiants, en sciences infirmières » (4). De plus, certaines participantes s'opposaient ouvertement à cette stratégie : « c'est important d'avoir aussi des professeures qui viennent d'autres milieux universitaires et qui ont connu autre chose. Je pense que ça peut contribuer au développement d'une faculté » (8).

L'embauche de candidates issues d'autres disciplines est un autre moyen qu'ont utilisé de nombreuses participantes dans leur établissement afin de recruter des professeures : « Nous, on a des cours de physiopatho et pharmaco. On n'a jamais réussi à trouver quelqu'un avec un doctorat qui était infirmière, mais on a trouvé quelqu'un qui était pharmacologue » (2) et « on va peut-être être obligés d'embaucher quelqu'un qui est non infirmière. Ça peut être des médecins formés à l'étranger ou des gens qui se sont spécialisés en recherche en santé » (6). Certaines participantes ont toutefois mentionné avoir adopté cette stratégie avec vigilance : « Ça a été une alternative axée pour un temps, mais là, on revient au nursing, parce qu'on ne veut pas remplacer tout le monde par d'autres disciplines » (1).

Par ailleurs, les participantes ont indiqué que les méthodes traditionnelles de recrutement ne se sont pas avérées efficaces auprès des candidatures francophones. « On fait des affichages dans des revues en soins infirmiers, des revues internationales, dépendamment du titre du poste. Mais ça ne donne pas beaucoup de résultats » (7). Ainsi, elles ont dit devoir « aller à la pêche » (10) afin de recruter des professeures à partir du petit bassin de candidates francophones formées au doctorat ou au post-doctorat. Certaines ont répondu être allées « parler aux étudiantes qui étaient en train de compléter soit leur doctorat à différentes universités francophones en Ontario ou qui ont un doctorat en sciences infirmières et aussi au Québec » (9). Alors que la plupart des participantes ont parlé de stratégies ciblées pour le recrutement de professeures francophones ou bilingues qualifiées, d'autres semblaient utiliser des méthodes génériques pour recruter des candidates francophones : « Les affichages pour les postes en voie de permanence sont génériques, ils ne sont pas spécifiques au programme français. On met quelque chose comme "le français est un atout" » (11).

Discussion

La présente étude a permis d'explorer l'expérience de directrices d'école et de doyennes de facultés de sciences infirmières au Canada quant à la pénurie de professeures, particulièrement à la pénurie de professeures francophones ou bilingues.

Petit bassin de candidates francophones ou bilingues

La pénurie de professeures en sciences infirmières se complique au Canada étant donné le statut bilingue français-anglais du pays. Il y a une demande de professeures tant francophones ou bilingues qu'anglophones afin de satisfaire aux besoins des étudiantes infirmières qui souhaitent étudier dans l'une ou l'autre langue officielle du Canada. Les établissements de formation universitaire en sciences infirmières sont surtout à la recherche de candidates qui maîtrisent les deux langues officielles pour prendre la relève des 24 professeures venant de programmes francophones ou bilingues et admissibles à la retraite en 2016 (S. Bond, communication électronique, 9 novembre 2017). Selon les participantes de la présente étude, le français ou le bilinguisme est perçu comme un critère d'embauche supplémentaire et il fait en sorte qu'il est d'autant plus difficile de recruter et de garder de nouvelles professeures des programmes de formation offerts en français ou en français et en anglais. Le bassin d'infirmières francophones ou bilingues détenant un doctorat et aspirant à une carrière universitaire est très petit. Par exemple, en 2016, on comptait 12 diplômées de programmes de doctorat offerts en français au Canada, contrairement à 54 diplômées de programmes en anglais (S. Bond, communication électronique, 9 novembre 2017). La pénurie de professeures francophones ou bilingues se complique dans un contexte francophone minoritaire, où le nombre d'infirmières autorisées francophones ou bilingues est très faible. Comme le précise le *Cadre de référence pour le recrutement et la rétention des ressources humaines bilingues en santé* publié par la Société Santé en français (SSF) (2015), le recrutement et la conservation de professeures bilingues en sciences infirmières nécessitent une approche qui tient compte du bassin restreint des candidates potentielles ainsi que des réalités vécues par les directrices des programmes de formation universitaire en sciences infirmières offerts en français ou en français et en anglais.

Recrutement ciblé d'infirmières francophones ou bilingues

Dans le but de pourvoir leurs postes vacants, plusieurs participantes ont dit embaucher des candidates francophones ou bilingues à même leur programme de doctorat (« *Grow your own* »). Toutefois, étant donné qu'il y a très peu d'infirmières bilingues qui poursuivent des études doctorales et qui aspirent à un poste d'enseignement, cette stratégie s'avère souvent très peu fructueuse.

Quelques participantes se sont dites obligées d'« aller à la pêche » dans le bassin de candidates francophones ou bilingues détentrices d'un doctorat ou d'un post-doctorat d'autres universités canadiennes. Elles ont approché des candidates en voie de terminer leurs études doctorales dans d'autres universités et leur ont offert un poste en voie de permanence. D'autres ont approché des doctorantes qui avaient passé des entrevues avec d'autres établissements et leur ont fait une offre compétitive. Quelques participantes ont aussi dit

perdre d'excellentes candidates en raison de « la pêche » faite par d'autres. Les directrices des établissements de formation universitaire en sciences infirmières devraient miser sur l'investissement des ressources nécessaires afin de valoriser les contributions et les rôles importants que jouent les professeures francophones ou bilingues et, par le fait même, les maintenir au sein de leur corps professoral (SSF, 2015). Les sommes octroyées par le gouvernement du Canada pour la formation de professionnels de la santé en français (Gouvernement du Canada, 2018) pourraient servir notamment à offrir un dégrèvement d'enseignement, des assistanats de recherche ou d'enseignement ou encore du soutien administratif aux professeures qui enseignent des cours dans les programmes francophones ou bilingues.

Nombreux départs à la retraite

Les participantes de l'étude ont discuté amplement des nombreux départs à la retraite et de leur effet sur leurs effectifs professoraux. Les données de l'Association canadienne des écoles de sciences infirmières (2016) rapportent qu'en 2015, 83 professeures permanentes ont pris leur retraite et qu'en 2016, près de 20% des professeures permanentes étaient âgées de 60 ans et plus. Selon les statistiques de l'Association canadienne des écoles de sciences infirmières (2017), les départs à la retraite ont été plus nombreux en 2016, soit 212 professeures en sciences infirmières. Pendant cette même année, elles n'étaient que 60 diplômées aux programmes de doctorat pour remplacer ces retraitées, alors que les établissements compaient devoir doter au moins 137 postes permanents (Association canadienne des écoles de sciences infirmières, 2017). Si les diplômées aux programmes de doctorat ainsi que les départs à la retraite se maintiennent, le nombre de remplaçantes potentielles est nettement insuffisant (Association canadienne des écoles de sciences infirmières, 2017). Malheureusement, la façon dont les données sont recueillies par l'ICIS pour l'Association canadienne des écoles de sciences infirmières ne permet pas de déterminer l'offre et la demande précisément en matière de professeures francophones ou bilingues (Association canadienne des écoles de sciences infirmières, 2017). On peut présumer que, tout comme l'ensemble des infirmières au Canada et aux États-Unis, les infirmières francophones ou bilingues diplômées au doctorat au Canada occupent une infime partie des postes vacants laissés par les nombreux départs à la retraite (Disch et coll., 2004; Fang et coll., 2016). Le nombre de diplômées francophones aux programmes de doctorat doit donc être augmenté afin de pallier les nombreux départs à la retraite et, par le fait même, la pénurie de professeures francophones en sciences infirmières au Canada.

Peu d'infirmières titulaires de doctorat ou de post-doctorat

D'après les participantes, le faible nombre de candidates détenant un doctorat ou un post-doctorat serait un facteur lié au recrutement de professeures en sciences infirmières au Canada. Des données sur les effectifs de personnel infirmier réglementé au Canada publiées

par l'ICIS (2018) confirment que seules 0,3 % des infirmières autorisées et praticiennes au Canada ont déclaré détenir un doctorat en 2017. Par ailleurs, seuls 17 établissements canadiens (15 %) ont offert un programme de formation doctorale en 2015-2016 (Association canadienne des écoles de sciences infirmières, 2017).

Plusieurs participantes ont suggéré d'offrir un plus grand nombre de programmes de doctorat à temps partiel et à distance afin de rendre les programmes plus flexibles et accessibles. Aux États-Unis, plusieurs efforts ont été faits pour rendre la formation doctorale plus accessible en créant des programmes coopératifs ou encore offerts à distance (Horns et coll., 2007; Yordy, 2006). Au Canada, seuls six programmes de doctorat offraient une formation à distance en 2015-2016, dont trois sont issus d'un contexte francophone minoritaire (Association canadienne des écoles de sciences infirmières, 2017). Les études doctorales à distance en français sont peu accessibles, ce qui rebute les infirmières titulaires d'une maîtrise à poursuivre leurs études doctorales en français. Elles se voient obligées de quitter un emploi bien rémunéré et possiblement de relocaliser leur famille afin de s'inscrire à un programme de doctorat pour lequel la présence des étudiantes en classe est obligatoire.

Afin d'atténuer ces défis, quelques participantes ont utilisé une approche officielle auprès de ce groupe d'infirmières en leur offrant des congés de perfectionnement en échange de quelques années de service. Ainsi, lorsque les infirmières titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat acceptaient un poste pendant un minimum de trois à cinq ans, leur établissement acceptait de payer leurs droits de scolarité, de réduire leur charge d'enseignement et de leur verser la totalité de leur salaire. Des congés sabbatiques ont également été offerts comme forme de soutien aux professeures en sciences infirmières dans divers établissements américains (Yordy, 2006). Grâce à de tels congés, les établissements dont sont issues les participantes de cette étude ont été novateurs et ont pu pallier la pénurie d'infirmières détentrices d'une formation doctorale et post-doctorale. Toutefois, les participantes ont indiqué qu'il n'était plus possible d'offrir ce soutien aux professeures étant donné les contraintes budgétaires actuelles dans les universités canadiennes.

Création de postes temporaires

Confrontées à une pénurie d'infirmières titulaires d'un doctorat en sciences infirmières et à un nombre élevé de postes vacants d'enseignement théorique et clinique, plusieurs participantes ont dû se tourner vers la création de postes temporaires pour pallier ce problème. Les directrices des programmes de sciences infirmières embauchent des candidates détentrices d'un baccalauréat ou d'une maîtrise et leur offrent des postes de chargées de cours ou d'enseignement. Ces postes représentent la majorité des effectifs professoraux. En 2016, 80 % des professeures détenant un contrat à temps partiel ou à temps plein, alors que les autres occupaient un poste permanent à temps plein (Association canadienne des

écoles de sciences infirmières, 2017). Certaines participantes se sont dites préoccupées par le nombre grandissant de postes contractuels quant à la stabilité du corps professoral et à l'expérience étudiante.

Atteinte à la qualité et à la pérennité des programmes de formation en français

En 2016, les 212 professeures permanentes et contractuelles (temps complet et temps partiel) issues des 17 programmes de formation universitaire en sciences infirmières offerts en français ou en français et en anglais ne comptaient que pour 2 % de l'ensemble des effectifs professoraux en sciences infirmières au Canada (S. Bond, communication électronique, 9 novembre 2017). De par ses habiletés langagières, ce nombre restreint de professeures francophones ou bilingues se retrouve souvent à effectuer des tâches supplémentaires. Cette augmentation de la charge de travail est également rapportée par les professionnels de la santé bilingues en situation minoritaire dans les écrits (Drolet et coll., 2014). Les professeures bilingues doivent en faire davantage que leurs collègues anglophones, et ce, dans le même laps de temps. Cette surcharge nuit à la qualité du travail des professeures responsables d'offrir les programmes de formation universitaire en sciences infirmières en français ou en français et en anglais au Canada.

Certaines participantes issues d'un contexte francophone minoritaire craignaient que leur établissement ne mette fin à leur programme de formation en français en raison du manque d'effectifs professoraux francophones et qualifiés. Plusieurs participantes de contextes francophones majoritaire et minoritaire ont dit s'inquiéter pour l'agrément de leur programme de formation par l'Association canadienne des écoles de sciences infirmières et, par le fait même, pour leur pérennité. Il est difficile de comprendre les conséquences réelles du manque d'effectifs professoraux francophones ou bilingues quant à la qualité des programmes de formation offerts en français au Canada puisqu'il ne s'agissait pas du but de l'étude. Les données recueillies mettent surtout en lumière un manque de professeures qualifiées (expertise clinique, langue et niveau d'éducation) pour enseigner les cours dans les programmes de formation offerts en français au Canada. Toutefois, les écrits qui portent sur le meilleur type de professeure pour former les futures infirmières sont contradictoires (formation doctorale/post-doctorale ou expertise clinique). Certains auteurs soulignent que l'expertise clinique des professeures en sciences infirmières est nécessaire à la formation efficace des futures infirmières (Halcomb et coll., 2010 ; Leonard, McCutcheon et Rogers, 2016). D'autres soutiennent qu'un doctorat est le niveau de préparation nécessaire pour occuper un poste d'enseignement universitaire (Jackson et coll., 2011). Il est donc impossible de conclure si le manque de professeures doctorantes peut réellement influencer la qualité des programmes de formation en sciences infirmières.

Recommandations

Les résultats de cette étude démontrent que l'expérience des directrices d'écoles et de facultés de sciences infirmières quant à la pénurie de professeures diffère notamment selon certaines caractéristiques de leur établissement. Le contexte géographique et linguistique, les besoins spécifiques des étudiantes, la taille des effectifs étudiants ainsi que le classement de l'établissement de formation influeraient également sur leur expérience quant à la pénurie. D'autres études sont nécessaires afin de cerner les besoins particuliers de chaque établissement et, par le fait même, de cibler des stratégies de recrutement et de conservation de professeures propres à chacun de ces établissements. Par exemple, l'exploration des différences entre les effets de la pénurie sur les écoles/facultés situées dans un contexte francophone majoritaire et ceux sur les écoles/facultés situées dans un contexte francophone minoritaire pourrait constituer le but d'études futures sur ce sujet.

La pénurie de professeures francophones est bien réelle et ses effets se font sentir particulièrement dans les établissements qui offrent un programme bilingue ou francophone de baccalauréat en sciences infirmières en situation minoritaire, soit hors Québec. Ainsi, nous recommandons aux gouvernements provinciaux hors Québec de reconnaître le statut particulier des établissements qui pourvoient aux besoins de formation des étudiantes infirmières francophones en situation minoritaire. Nous suggérons également la mise sur pied d'un programme de financement provincial afin de faciliter et de soutenir le recrutement et le maintien de professeures bilingues dans ces provinces où le français est une langue minoritaire. Le gouvernement du Canada compte investir au-delà de 36 millions de dollars de 2018 à 2023 afin d'améliorer la disponibilité d'enseignants pour les écoles primaires et secondaires francophones minoritaires ainsi que pour améliorer l'accès aux programmes de formation en santé en français (Gouvernement du Canada, 2018). Nous demandons au gouvernement fédéral d'allouer une partie de ces fonds à la formation et au maintien d'une main-d'œuvre professorale de qualité au sein des programmes de baccalauréat en sciences infirmières actuellement offerts en français en situation linguistique minoritaire, soit hors Québec.

Forces et limites de l'étude

La présente étude est la première qui lève le voile sur les défis entourant la pénurie actuelle et potentielle de professeures en sciences infirmières au Canada et ses effets sur les programmes canadiens de baccalauréat en sciences infirmières offerts en français. Les données les plus récentes de l'ICIS portant sur les tendances touchant la main-d'œuvre du personnel infirmier réglementé au Canada ont été recueillies, analysées et rapportées en fonction des écoles/facultés et des provinces (ICIS, 2017). En l'absence de données portant sur les effectifs professoraux propres à chaque programme de formation en sciences infirmières offert

au Canada, il était difficile jusqu'ici de comprendre pleinement la pénurie de professeures francophones et ses effets sur les programmes francophones ou bilingues offerts au pays.

Alors que cette étude comble une lacune importante, elle présente toutefois quelques limites. Il est possible que certaines participantes ne se soient pas senties à l'aise de faire part de leur réelle expérience. Au fait, deux participantes ont refusé que leur entrevue soit enregistrée et ont préféré que l'intervieweuse prenne des notes détaillées pendant leur entrevue. Ainsi, il est possible que d'autres participantes n'aient pas voulu divulguer certaines informations alors que leur entrevue était enregistrée. D'éventuelles études quantitatives utilisant des questionnaires ou encore d'autres études qualitatives qui utilisent plutôt la prise de notes pendant les entrevues sont fortement recommandées. En raison de la nature qualitative de l'étude, il est impossible de discuter de l'effet des stratégies proposées par les participantes pour pallier la pénurie. Étant donné son but, la présente étude n'a pas non plus permis de recueillir des données explicites quant à la structure et au modèle de prestation des programmes dans les établissements dirigés par les participantes. Ainsi, des études plus vastes évaluant les stratégies pour pallier la pénurie permettraient d'explorer le lien entre ces facteurs et la pénurie de professeures en sciences infirmières au Canada.

Conclusion

Les effectifs professoraux francophones en sciences infirmières au Canada sont un facteur important de la capacité des programmes canadiens de baccalauréat en sciences infirmières à former des infirmières aptes à offrir des soins de santé de qualité aux communautés francophones. Il est donc primordial de se pencher davantage sur les enjeux particuliers des programmes de formation offerts en français ou dans les deux langues officielles partout au pays, notamment la petite taille du bassin de candidates bilingues, l'ajout du bilinguisme aux critères d'embauche et l'augmentation de la charge de travail des professeures bilingues.

Remerciements

Cette étude a été menée avec le soutien financier du Consortium national de formation en santé (CNFS) et de l'Association canadienne des écoles de sciences infirmières.

Références

- ALLAN, Janet D., et Jillian ALDEBRON (2008). « A systematic assessment of strategies to address the nursing faculty shortage, U.S. », *Nursing Outlook*, vol. 56, n° 6, p. 286-297.
- AMERICAN ASSOCIATION OF COLLEGES OF NURSING (AACN) (2017). *Fact Sheet: Nursing shortage*, s.l., s.n. En ligne : <https://www.aacnnursing.org/Portals/42/News/Factsheets/Nursing-Shortage-Factsheet-2017.pdf> (consulté le 1^{er} août 2017).

- ASSOCIATION CANADIENNE DES ÉCOLES DE SCIENCES INFIRMIÈRES (2016). *Statistiques sur la formation d'infirmières et d'infirmiers au Canada, 2014-2015*, Ottawa, ACESI. En ligne : <http://www.casn.ca/wp-content/uploads/2016/11/2014-2015-FR-SFS-FINAL-REPORT-supressed-updated-1.pdf> (consulté le 13 septembre 2017).
- ASSOCIATION CANADIENNE DES ÉCOLES DE SCIENCES INFIRMIÈRES (2017). *Statistiques sur la formation d'infirmières et d'infirmiers au Canada, 2015-2016*, Ottawa, ACESI. En ligne : <https://www.casn.ca/wp-content/uploads/2017/12/2015-2016-FR-SFS-FINAL-REPORT-supressed-for-web.pdf> (consulté le 27 septembre 2017).
- ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU CANADA (AIIC) (2003). Énoncé de position commun : *la préparation au doctorat en sciences infirmières*, s.l., s.n. En ligne : https://www.cna-aiic.ca/-/media/cna/page-content/pdf-fr/ps75_doctoral_preparation_f.pdf?la=fr (consulté le 1^{er} novembre 2017).
- ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU CANADA (AIIC) (s.d.). *Solutions éprouvées à la pénurie d'infirmières et d'infirmiers autorisés au Canada*, s.l., s.n. En ligne : https://www.cna-aiic.ca/-/media/cna/page-content/pdf-fr/rn_highlights_f.pdf?la=fr&hash=58653F2347DCAFDC18A4544B04A51184B0CCD5EF (consulté le 7 septembre 2017).
- BENOÎT, Josée, Claire-Jehanne DUBOULOZ, Paulette GUITARD, Lucie BROUSSEAU, Lucy-Ann KUBINA, Jacinthe SAVARD et Marie DROLET (2015). « La formation à l'offre de services en français dans les programmes de santé et de service social en milieu minoritaire francophone au Canada », *Minorités linguistiques et société = Linguistic Minorities and Society*, n° 6, p. 104-130.
- BERLIN, Linda E., et Karen R. SECHRIST (2002). « The shortage of doctorally prepared nursing faculty: A dire situation », *Nursing Outlook*, vol. 50, n° 2, p. 50-56.
- BLAUVELT, Margaret J., et Mary L. SPATH (2008). « Passing the torch: A faculty mentoring program at one school of nursing », *Nursing Education Perspectives*, vol. 29, n° 1, p. 29-33.
- COHEN, Shannon Munro (2011). « Doctoral persistence and doctoral program completion among nurses », *Nursing Forum*, vol. 46, n° 2, p. 64-70.
- COMITÉ CONSULTATIF DES COMMUNAUTÉS FRANCOPHONES EN SITUATION MINORITAIRE (CCCFSM) (2007). *Pour un nouveau leadership en matière d'amélioration des services de santé en français : rapport au ministre fédéral de la Santé*, Ottawa, Santé Canada.
- DANNA, Denise, Rose M. SCHAUBHUT et John R. JONES (2010). « From practice to education: Perspectives from three nurse leaders », *Journal of Continuing Education in Nursing*, vol. 41, n° 2, p. 83-87.
- DEYOUNG, Sandra, Julie BLISS et Janet P. TRACY (2002). « The nursing faculty shortage: Is there hope? », *Journal of Professional Nursing*, vol. 18, n° 6, p. 313-319.
- DIEKELMANN, Nancy (2004). « Experienced practitioners as new faculty: New pedagogies and new possibilities », *Journal of Nursing Education*, vol. 43, n° 3, p. 101-103.
- DISCH, Joanne, Sandra EDWARDSON et Jehad ADWAN (2004). « Nursing faculty satisfaction with individual, institutional, and leadership factors », *Journal of Professional Nursing*, vol. 20, n° 5, p. 323-331.

- DROLET, Marie, Jacinthe SAVARD, Josée BENOIT, Isabelle ARCAND, Sébastien SAVARD, Josée LAGACÉ, Sylvie LAUZON et Claire-Jehanne DUBOULOZ. (2014). « Health services for linguistic minorities in a bilingual setting: Challenges for bilingual professionals », *Qualitative Health Research*, vol. 24, n° 3, p. 295-305.
- FANG, Di, Geraldine D. BEDNASH et Rachael ARIETTI (2016). « Identifying barriers and facilitators to nurse faculty careers for PhD nursing students », *Journal of Professional Nursing*, vol. 32, n° 3, p. 193-201.
- GAGNON-ARPIN, Isabelle, Louise BOUCHARD, Anne LEIS et Mathieu BÉLANGER (2014). « Accès et utilisation des services de santé en langue minoritaire », dans Rodrigue Landry (dir.), *La vie dans une langue officielle minoritaire*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 195-219.
- GANLEY, Barbara J., et Ingrid SHEETS (2009). « A strategy to address the nursing faculty shortage », *Journal of Nursing Education*, vol. 48, n° 7, p. 401-405.
- GLASER, Barney G., et Anselm L. STRAUSS (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*, Hawthorne, Aldine de Gruyter.
- GOUVERNEMENT DU CANADA (2018). *Investir dans notre avenir : 2018-2023 plan d'action pour les langues officielles*, Ottawa, Sa Majesté la Reine du chef du Canada. En ligne : <https://www.canada.ca/content/dam/pch/documents/services/official-languages-bilingualism/official-languages-action-plan/plan-daction.pdf> (consulté le 28 juin 2018).
- GUBA, Egon G., et Yvonna S. LINCOLN (1994). « Competing paradigms in qualitative research », dans Norman K. Denzin et Yvonna S. Lincoln (dir.), *Handbook of qualitative research*, Thousand Oaks, Sage, p. 105-117.
- HALCOMB, Elizabeth J., Sharon ANDREW, Kath PETERS, Yenna SALAMONSON et Debra JACKSON (2010). « Casualisation of the teaching workforce: Implications for nursing education », *Nurse Education Today*, vol. 30, n° 6, p. 528-532.
- HINSHAW, Ada Sue (2001). « The nursing shortage: A continuing challenge: The shortage of educationally prepared nursing faculty », *Online Journal of Issues in Nursing*, vol. 6, n° 1, p. 29-44.
- HORNS, Phyllis N., Thomas J. CZAPLIJSKI, Martha K. ENGELKE, Dianne MARSHBURN, Maura MCAULIFFE et Susan BAKER (2007). « Leading through collaboration: A regional academic/service partnership that works », *Nursing Outlook*, vol. 55, n° 2, p. 74-78.
- INSTITUT CANADIEN D'INFORMATION SUR LA SANTÉ (ICIS) (2012). *Infirmières réglementées : tendances canadiennes, 2007 à 2011*, rapport, Ottawa, ICIS. En ligne : https://secure.cihi.ca/free_products/Regulated_Nurses_FR.pdf (consulté le 7 septembre 2017).
- INSTITUT CANADIEN D'INFORMATION SUR LA SANTÉ (ICIS) (2017). *Le personnel infirmier réglementé, 2016*, rapport, Ottawa, ICIS. En ligne : https://secure.cihi.ca/free_products/regulated-nurses-2016-report-fr-web.pdf (consulté le 7 septembre 2017).
- INSTITUT CANADIEN D'INFORMATION SUR LA SANTÉ (ICIS) (2018). *Le personnel infirmier réglementé, 2017 : points saillants nationaux, provinciaux et territoriaux*, Ottawa, ICIS. En ligne : https://secure.cihi.ca/free_products/regulated-nurses-2017-PT-highlights-fr-web.pdf (consulté le 7 septembre 2017).

- JACKSON, Debra, Kath PETERS, Sharon ANDREW, Yenna SALAMONSON et Elizabeth J. HALCOMB (2011). « “If you haven’t got a PhD, you’re not going to get a job”: The PhD as a hurdle to continuing academic employment in nursing », *Nurse Education Today*, vol. 31, n° 4, p. 340-344.
- KETEFIAN, Shaké, et Richard W. REDMAN (2015). « A critical examination of developments in nursing doctoral education in the United States », *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, vol. 23, n° 3, p. 363-371.
- LEONARD, Laurence, Karen McCUTCHEON et Katherine M.A. ROGERS. (2016). « In touch to teach: Do nurse educators need to maintain or possess recent clinical practice to facilitate student learning? », *Nurse Education in Practice*, vol. 16, n° 1, p. 148-151.
- LINCOLN, Yvonna S., et Egon G. GUBA (1985). *Naturalistic inquiry*, Beverly Hills, Sage Publications.
- LORTIE, Lise, et André J. LALONDE (2012). *Cadre de référence pour la formation à l’offre active des services de santé en français*, Ottawa, Consortium national de formation en santé. En ligne : http://cnfs.net/wp-content/uploads/2015/06/Cadre_de_reference_CNFS_pour_formation_offre_active_services_de_sante_en_francais.pdf (consulté le 1^{er} juin 2017).
- MCDERMID, Fiona, Kath PETERS, Debra JACKSON et John DALY (2012). « Factors contributing to the shortage of nurse faculty: A review of the literature », *Nurse Education Today*, vol. 32, n° 5, p. 565-569.
- ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (OMS) (2015). *Ressources humaines pour la santé : stratégie mondiale à l’horizon 2030*, Genève, OMS. En ligne : <https://www.who.int/workforcealliance/events/FR-GlobStratHRHealthWorkforce2030.pdf?ua=1> (consulté le 23 juin 2017).
- SANDELOWSKI, Margarete (2000). « Whatever happened to qualitative description? », *Research in Nursing & Health*, vol. 23, n° 4, p. 334-340.
- SOCIÉTÉ SANTÉ EN FRANÇAIS (SSF) (2015). *Cadre de référence pour le recrutement et la rétention des ressources humaines bilingues en santé*, s.l., SSF. En ligne : <http://santefrancais.ca/cadre-de-reference-pour-le-recrutement-et-la-retention-des-ressources-humaines-bilingue-en-sante-cadre-rh/> (consulté le 17 octobre 2017).
- STATISTIQUE CANADA (2017). *Professionnels de la santé et minorités de langue officielle au Canada, 2001 et 2011*, Ottawa, Statistique Canada. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-657-x/89-657-x2017002-fra.pdf?st=MuRyYhOh> (consulté le 1^{er} août 2017).
- TRASNEL, Christophe, et Éric FORGUES (2009). « La santé et les minorités linguistiques : l’approche canadienne au regard de cas internationaux », *Francophonies d’Amérique*, n° 28, p. 17-46.
- VANDYK, Amanda, Julie CHARTRAND, Émilie BEKÉ, Laura BURLOCK et Cynthia BAKER (2017). « Perspectives from academic leaders of the nursing faculty shortage in Canada », *International Journal of Nursing Education Scholarship*, vol. 14, n° 1, p. 286-297.
- YORDY, Karl D. (2006). *The nursing faculty shortage: A crisis for health care*, Princeton, Roberta Wood Johnson Foundation.

Mots clés

pénurie professorale, sciences infirmières, professionnels de la santé, services et soins de santé en français, communautés francophones en situation minoritaire

Key words

faculty shortage, nursing, healthcare professionals, services and healthcare in French, francophone communities in minority settings

Correspondance

julie.chartrand@uottawa.ca

amanda.vandyk@uottawa.ca

ebeke@cheo.on.ca

bbala035@uottawa.ca

catherine.loranger@montfort.on.ca

mmura090@uottawa.ca

marieve.chartrand@uottawa.ca

cbaker@casn.ca