

PRATIQUES EXEMPLAIRES

Soutenir le recrutement, l'embauche et la rétention des personnes autochtones dans les unités de santé publique

Publication : Avril 2026

Contexte

Les unités de santé publique desservent des populations de plus en plus diversifiées, y compris les communautés des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Malgré cela, les peuples autochtones demeurent sous-représentés au sein de la main-d'œuvre de la santé publique, particulièrement dans les rôles professionnels et de leadership^{1,2}. Cela limite la capacité du système à offrir des programmes et services de santé publique culturellement sécuritaires, équitables et efficaces^{1,2,3}.

L'augmentation du personnel autochtone est une stratégie essentielle pour :

- améliorer l'accès à des services et à la conception de programmes culturellement pertinents^{2,3};
- bâtir la confiance et renforcer les relations avec les communautés autochtones^{1 à 4};
- intégrer les connaissances autochtones et l'expérience vécue dans la pratique de la santé publique^{1 à 4};
- faire avancer les engagements en équité en matière de santé et de réconciliation^{2 à 4}.

Une main-d'œuvre reflétant les communautés desservies renforce l'impact sur la santé publique et la réactivité^{1,2}.

Alignement avec les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation

Ce travail soutient directement plusieurs appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada :

- **Appel à l'action 19** : Combler les écarts en santé exige des services équitables et appropriés, soutenus par une main-d'œuvre représentative⁵.
- **Appel à l'action 23** : Augmenter les professionnels autochtones dans les soins de santé, assurer la rétention et offrir une formation à la compétence culturelle⁵.
- **Appel à l'action 92(ii)** : Assurer un accès équitable aux emplois, à la formation et aux occasions d'éducation pour les peuples autochtones⁵.

En tant qu'employeurs du secteur public, les unités de santé publique sont bien placées pour mettre en œuvre ces appels par des stratégies intentionnelles de main-d'œuvre.

Soutenir le recrutement, l'embauche et la rétention des personnes autochtones dans les unités de santé publique

Principes directeurs

Stratégies efficaces de recrutement, d'embauche et de rétention autochtone :

- reconnaître les peuples autochtones comme titulaires de droits dotés de forces et de perspectives distinctes^{1 à 4};
- aborder les obstacles systémiques et organisationnels plutôt que de confier la responsabilité à chaque candidat²⁻³;
- reposer sur la construction de relations, le respect et la collaboration^{1 à 4};
- Valoriser les connaissances autochtones, l'expérience vécue et les liens communautaires comme atouts professionnels^{2 à 4};
- Prioriser la réussite à long terme, le bien-être et la croissance de carrière au sein du marché du travail^{1,2}.

Ces efforts exigent la préparation organisationnelle, l'engagement du leadership et une responsabilisation soutenue.

Stratégies clés pour les unités de santé publique

1. Bâtir des relations et des partenariats

Des relations solides et continues sont fondamentales pour le recrutement et la rétention des Autochtones^{1 à 4,6}. Les unités de santé publique doivent :

- collaborer avec les gouvernements et organisations locales des Premières Nations, des Inuits et des Métis^{1 à 4,6};
- mobiliser les agences desservant les Autochtones, les centres d'amitié et les organismes de santé communautaire^{1 à 4};
- communiquer avec des établissements d'enseignement autochtones et des centres de soutien aux étudiants^{1 à 4};
- participer à des événements et espaces communautaires (par exemple, pow-wows, danses rondes, Journée nationale des peuples autochtones, Journée nationale de la vérité et de la réconciliation)⁶.

Ces partenariats soutiennent la confiance, les occasions co-crées (par exemple, des stages, des placements étudiants) et des parcours durables pour la main-d'œuvre^{2,3,6}.

2. Revoir les offres d'emploi et les processus d'embauche

Les descriptions de poste et les processus d'embauche doivent :

- valoriser clairement la connaissance des cultures et langues autochtones locales^{1 à 4,6};
- garantir que les exigences éducatives correspondent aux fonctions réelles du poste;

Soutenir le recrutement, l'embauche et la rétention des personnes autochtones dans les unités de santé publique

- en 2021, environ 13 % des adultes autochtones détiennent un diplôme universitaire, comparativement à 34 % des adultes non autochtones au Canada⁷. Les diplômes de niveau supérieur sont encore moins fréquents parmi les populations autochtones;
 - réfléchissez à savoir si un poste exige vraiment une maîtrise ou si un baccalauréat en santé, en soins infirmiers ou dans des domaines connexes est suffisant;
- reconnaître l'expérience vécue, l'engagement communautaire et les connaissances culturelles comme des atouts^{1 à 4, 6};
- utiliser des pratiques d'entrevue culturellement informées qui respectent différents styles de communication et expressions d'humilité^{2, 4}.

Les intervieweurs devraient aborder chaque processus sans présupposés et avec une sensibilité culturelle². Consulter l'[annexe A](#) pour des informations sur les pratiques d'entrevue culturellement informées.

3. Utiliser des approches de recrutement axées sur les Autochtones

Lorsque cela est approprié, les unités de santé publique peuvent prioriser les candidats autochtones grâce à des stratégies de recrutement ciblées, notamment :

- publier des postes par des canaux locaux spécifiques aux Autochtones, y compris des centres d'amitié, des bulletins communautaires, etc.^{2 à 4};
- les plateformes de sites d'emploi et de réseaux autochtones augmentent la visibilité auprès des chercheurs d'emploi autochtones et soutiennent des actions ciblées⁴;
 - [Amik Inc. Professional Indigenous Engagement Services](#)
 - [Canadian Indigenous Nurses Association](#)
 - [First Nations Jobs](#)
 - [First Nations Jobs Online](#)
 - [Aboriginal Job Board](#)
 - [Guichet-Emplois du gouvernement du Canada : Pour les peuples autochtones](#)
 - [Indigenouscanada.org – Site national d'emploi pour les chercheurs d'emploi autochtones](#)
 - [Indigenous Link Careers](#)
 - [Indigenous Careers](#)

**L'inclusion de sites d'offres d'emploi et de réseaux spécifiques aux Autochtones vise uniquement à soutenir la sensibilisation et la mobilisation. Santé publique Ontario ne possède pas, n'exploite pas et n'endosse officiellement aucun site d'emploi externe ni site web tiers. Lister ces plateformes ne constitue pas une recommandation, une approbation ou une validation de leur contenu, services ou pratiques.*

4. Partenariats éducatifs et sensibilisation

Créer des parcours pour l'éducation à l'emploi renforce le recrutement et la durabilité à long terme de la main-d'œuvre^{2 à 4}.

Les unités de santé publique devraient envisager des partenariats et des activités de sensibilisation avec des institutions et programmes postsecondaires autochtones, notamment :

Soutenir le recrutement, l'embauche et la rétention des personnes autochtones dans les unités de santé publique

- [Seven Generations Education Institute](#) : soins infirmiers, services sociaux, administration de la santé;
- [Anishinabek Educational Institute](#) : santé mentale, dépendances, soins infirmiers pratiques, services sociaux;
- [First Nations Technical Institut](#) : services sociaux, santé mentale, gouvernance autochtone, administration publique, maîtrise en sciences sociales;
- [Université des Premières Nations du Canada](#) : divers programmes académiques soutenant le leadership communautaire et les carrières en santé.

L'engagement avec les centres d'étudiants autochtones dans les établissements postsecondaires traditionnels peut aussi soutenir les placements, les stages et le recrutement en début de carrière^{2 à 4}.

5. Préparer le lieu de travail

Les efforts de recrutement doivent être accompagnés de la préparation du lieu de travail. La santé publique doit :

- offrir des occasions d'apprentissage sur la compétence culturelle, la lutte contre le racisme et les Autochtones pour le personnel^{1 à 4};
- Aborder les attitudes, politiques et pratiques en milieu de travail qui peuvent contribuer à l'exclusion ou au préjudice^{1 à 4};
- Intégrer les engagements organisationnels envers l'inclusion autochtone à tous les niveaux^{1 à 4}.

La culture du milieu de travail joue un rôle crucial dans la rétention et le bien-être des employés^{1 à 4}.

6. Travail à distance et modalités d'emploi flexibles

Les modalités de travail flexibles peuvent être un outil puissant de recrutement et de rétention pour les employés autochtones, en particulier ceux qui souhaitent vivre et rester connectés à leur communauté d'origine^{1 à 4}.

Les unités de santé publique doivent considérer de :

- offrir des options de travail à distance ou hybride lorsque les fonctions du poste le permettent;
- concevoir des rôles pouvant être accomplis en totalité ou partiellement à partir de communautés autochtones, y compris des réserves et des lieux ruraux ou éloignés;
- offrir des horaires flexibles pour soutenir les responsabilités culturelles, familiales et communautaires;
- veiller à ce que les employés aient un accès équitable au développement professionnel, aux possibilités d'avancement et au soutien en milieu de travail;
- permettre aux employés de vivre dans leur communauté autochtone :
 - soutient la continuité culturelle, les responsabilités familiales et les rôles de leadership communautaire^{1 à 4};
 - réduit les barrières de relocalisation qui touchent de manière disproportionnée les candidats autochtones^{1 à 4};

- renforce les pratiques de santé publique informées par la communauté grâce à l'expérience vécue continue des employés^{1 à 4}.

Les options de travail à distance devraient être mises en œuvre de manière réfléchie afin d'éviter l'isolement et d'assurer que les employés autochtones demeurent pleinement intégrés aux équipes et à la culture organisationnelle.

7. Soutenir la rétention et l'évolution de carrière

Les professionnels de la santé autochtones peuvent faire face au racisme, à l'isolement ou à des obstacles à la pratique de l'autodétermination au sein des systèmes traditionnels.¹ Les stratégies de rétention comprennent :

- créer des environnements de travail culturellement sécuritaires, inclusifs et respectueux^{1 à 4};
- soutenir le mentorat, l'avancement de carrière et le développement du leadership^{2,3};
- s'assurer que les initiatives autochtones disposent de ressources adéquates;
 - on demande souvent aux personnes autochtones d'assumer la responsabilité de tout travail touchant les peuples autochtones; sans ressources adéquates, cela peut mener à l'épuisement¹;
 - établir des réseaux ou groupes consultatifs d'employés autochtones²;
 - reconnaissant visiblement la présence autochtone dans les espaces physiques et organisationnels^{1,2};
 - apprendre grâce aux entrevues de départ et aux commentaires continus du personnel autochtone^{2 à 4}.

Les employés autochtones sont des partenaires essentiels pour renforcer les initiatives de recrutement, de rétention et de changement organisationnel².

8. Soutenir les employés autochtones par la sensibilisation aux exemptions d'impôt sur le revenu

La suppression des obstacles financiers et administratifs est un aspect important du recrutement et de la rétention autochtones^{2,4}. La sensibilisation aux droits d'emploi spécifiques aux personnes autochtones et aux contextes juridiques, y compris les exemptions d'impôt sur le revenu pour les employés admissibles travaillant dans les réserves, démontre la préparation organisationnelle, instaure la confiance et soutient la durabilité de la main-d'œuvre.

Dans certaines circonstances, les employés **inscrits des Premières Nations** dont les tâches d'emploi sont exercées sur la réserve peuvent être admissibles à des exemptions d'impôt sur le revenu en vertu de l'article 87 de la *Loi sur les Indiens*⁸.

Les unités de santé publique qui comprennent et soutiennent adéquatement ces exemptions sont mieux placées pour recruter et retenir les employés autochtones, en particulier ceux qui travaillent dans ou pour leur communauté d'origine. Pour en savoir plus, voir [annexe B](#).

Prochaines étapes

Le recrutement, l'embauche et la rétention intentionnels des employés autochtones sont un engagement organisationnel continu qui favorise l'efficacité, l'équité et la réconciliation en santé

Soutenir le recrutement, l'embauche et la rétention des personnes autochtones dans les unités de santé publique

publique. Le succès dépend d'un soutien soutenu au leadership, de partenariats significatifs et de lieux de travail inclusifs où le personnel autochtone est respecté, soutenu et capable de s'épanouir.

Les unités de santé publique devraient travailler en partenariat avec les employés autochtones pour soutenir l'amélioration continue. Utiliser des approches sécuritaires et culturellement appropriées, telles que des sondages d'engagement des employés ou d'autres mécanismes de rétroaction, peut garantir au personnel autochtone un environnement de travail bienveillant, respectueux et culturellement sécuritaire.

Annexe A : Pratiques d'entrevue culturellement informées

Les entrevues culturellement informées reconnaissent que les styles de communication, les expressions de confiance et la narration peuvent différer d'une communauté autochtone à l'autre. Les cultures autochtones sont diverses, donc les intervieweurs devraient prendre un moment pour réfléchir aux hypothèses, aux biais et à la diversité des expériences autochtones^{1,4,9}.

Principes généraux

- Reconnaître que les styles de communication culturelle varient et que les normes typiques occidentales en entrevue, telles que le contact visuel direct et l'utilisation fréquente du « je », ne reflètent pas forcément la compétence ou la confiance de tous les candidats autochtones^{1,9}.
- L'humilité et le cadre collectif (« nous ») peuvent être valorisés davantage que l'autopromotion individuelle (« je/moi ») dans certains contextes culturels autochtones^{1,9}.
- La narration non linéaire ou les pauses peuvent refléter une réflexion approfondie, une pensée relationnelle ou des approches de communication basées sur la culture⁹.

Conseils pratiques pour les comités d'entrevue

Style de communication et contenu

- Prévoyez un temps de réflexion avant de répondre. Évitez les réponses précipitées.
- Soyez à l'aise avec les pauses ou les styles de communication plus calmes.
- Évitez d'assimiler la confiance à l'autopromotion. Reconnaissez l'humilité comme une valeur culturelle plutôt qu'un manque de capacité.
- Utilisez des questions ouvertes qui invitent à la narration et à l'expérience vécue.
- Formulez les questions de manière large afin que les candidats puissent parler des contributions communautaires (« nous ») plutôt que des réalisations individuelles forcées⁹.

Utilisation du langage

- Évitez de trop dépendre des déclarations en « je » comme marqueurs de compétence, en reconnaissant que certaines cultures découragent l'affirmation de soi au profit de l'accent sur la communauté⁹.
- Utilisez un langage clair et simple. Évitez le jargon et les expressions d'entrevue occidentales⁹.

Communication non verbale

- Sachez qu'un contact visuel limité ou minimal et une voix plus basse peuvent être un signe de respect dans de nombreux contextes autochtones et ne doivent pas être interprétés négativement^{1,9}.
- Organisez les sièges en angle plutôt que directement face à face lorsque possible afin de réduire la pression et de favoriser une communication naturelle⁹.

- Reconnaissez que le silence et les pauses réfléchies peuvent être significatifs et réfléchis, pas de l'hésitation⁹.

Structure et processus d'entrevue

- Expliquez clairement le format et les attentes dès le départ.
- Lorsque possible, incluez la représentation autochtone dans les comités d'entrevue afin d'améliorer la compréhension culturelle et l'équité.
- Assurez-vous que les membres du comité aient accès à une formation de base sur la sensibilisation culturelle avant les entrevues^{1.4.9}.

Exemples de questions de soutien

- « Pouvez-vous partager une expérience où votre connaissance communautaire a influencé votre travail? »
- « Comment abordez-vous la construction de relations dans votre rôle? »
- « Quels soutiens vous aident à donner le meilleur de vous-même? »

Annexe B : Exonérations d'impôt sur le revenu

Les exonérations d'impôt sur le revenu pour les employés autochtones admissibles sont **définies à l'article 87 de la Loi sur les Indiens** et interprétées selon les **lignes directrices de l'Agence du revenu du Canada (ARC)**⁸. Ces exemptions peuvent s'appliquer aux **employés inscrits des Premières Nations** selon l'endroit où les tâches sont exercées et les circonstances spécifiques de l'employé.

Comprendre et soutenir adéquatement ces exonérations démontre la préparation organisationnelle, réduit les obstacles administratifs et soutient le recrutement et la rétention, particulièrement pour les employés travaillant dans ou pour leur communauté d'origine.

Sensibilisation et responsabilités de l'employeur

Les unités de santé publique doivent :

- être conscient que les **exonérations d'impôt sur le revenu** peuvent s'appliquer lorsque les obligations d'emploi sont exercées sur des terres de réserve, y compris par des arrangements à distance ou hybrides⁸;
- comprendre que l'admissibilité est couramment évaluée selon les lignes directrices de l'ARC, notamment si **50 % ou plus** des tâches de travail d'un employé sont effectuées sur la réserve⁸;
- fournir des renseignements clairs et précis aux employés admissibles ou les référer aux directives fiscales appropriées⁸;
- éviter de faire porter le fardeau aux employés autochtones pour éduquer les employeurs sur les considérations fiscales².

Avantages de soutenir les employés

- Améliore l'accessibilité financière et la compétitivité de l'emploi en santé publique^{2,4}.
- Soutient le recrutement et la rétention du personnel autochtone travaillant dans ou connecté à leurs communautés^{2,4}.
- Démontre une conscience organisationnelle des droits et obligations juridiques spécifiques aux Autochtones^{2,4}.

Considérations d'intégration et de revenu non imposable

Dans le cadre de l'intégration et du soutien continu à l'emploi, les unités de santé publique peuvent fournir des informations sur les revenus non imposables pour les employés autochtones admissibles.

Petit rappel général :

- Les **employés inscrits des Premières Nations** qui accomplissent **50 % ou plus de leurs tâches d'emploi sur la réserve** peuvent être admissibles à un revenu d'emploi non imposable, selon les circonstances individuelles et les lignes directrices de l'ARC⁸.

Les organisations doivent s'assurer que :

Soutenir le recrutement, l'embauche et la rétention des personnes autochtones dans les unités de santé publique

- les spécialistes de la paie et des avantages sociaux sont informés et équipés pour traiter adéquatement les exonérations d'impôt sur le revenu⁸;
- des procédures internes sont en place pour soutenir les T4 modifiés ou les ajustements de paie, le cas échéant⁸;
- les employés sont dirigés vers des directives crédibles et faisant autorité pour confirmer leur admissibilité⁸.

Formulaires généralement requis

Bien que chaque situation soit unique, les employés **inscrits des Premières Nations** admissibles doivent généralement remplir les formulaires suivants pour appuyer les déterminations de revenu non imposable :

- [TD1-IN](#) : Détermination de l'exonération d'un revenu d'emploi d'un Indien^{10*}
- [TD1](#) : Déclaration des crédits d'impôt personnels fédéraux¹¹
- [TD1-ON](#) : Déclaration des crédits d'impôt personnels de l'Ontario¹²
- [Formulaire 15](#) : Formulaire de choix d'exemption de la LRR¹³

Les unités de santé publique devraient communiquer clairement les processus internes de soumission (par exemple, les RH ou les points de contact pour la paie) afin de réduire le fardeau administratif pour les employés.⁸

*Le gouvernement canadien utilise encore le terme dépassé « Indien » pour désigner les « peuples autochtones ».

Bibliographie

1. Thiessen S. Engaging First Nations people at work: the influence of culture and context. *ADM Sci.* 2023; 13(8):179. Disponible à : <https://doi.org/10.3390/admsci13080179>
2. Morris M. Indigenous recruitment and retention: ideas and best practices from a literature review of academic and organizational sources [Internet]. Ottawa, ON : Marika Morris; 2017 [cité le 11 février 2026]. Disponible à : <https://www.caid.ca/indrecret2017.pdf>
3. MacLaine C, Lalonde M, Fiser A. Working together: Indigenous recruitment and retention in remote Canada [Internet]. Ottawa, ON : Le Conference Board du Canada; 2019 [cité le 11 février 2026]. Disponible à : https://www.signal49.ca/wp-content/uploads/woocommerce_uploads/reports/10121_IndigenousEmployment-RPT.pdf
4. Programme de santé des Premières Nations, Inuits et Métis de SE Indigenous health professional retention & recruitment toolkit [Internet]. Whitby, ON : Saint Elizabeth Health Care; 2023 [cité le 11 février 2026]. Disponible à : <https://fnim.sehc.com/wp-content/uploads/2023/11/SE-Health-Indigenous-Health-Professional-Retention-Recruitment-Toolkit.pdf>
5. Commission de vérité et réconciliation du Canada. Commission de vérité et réconciliation du Canada : appels à l'action [Internet]. Ottawa, ON : Commission de vérité et réconciliation du Canada; 2015 [cité le 11 février 2026]. Disponible à : https://publications.gc.ca/collections/collection_2015/trc/IR4-8-2015-fra.pdf
6. Tourangeau T. Reconciliation is recruitment: a strategic workforce solution. Talent Canada [Internet], 16 juin 2025 [cité le 11 février 2026]; Diversity & inclusion recruitment. Disponible à : <https://www.talentcanada.ca/reconciliation-is-recruitment-a-strategic-workforce-solution/>
7. Melvin A. Niveau de scolarité postsecondaire et résultats sur le marché du travail chez les peuples autochtones au Canada, résultats du Recensement de 2021 [Internet]. Ottawa, ON : Statistique Canada; 2023 [cité le 11 février 2026]. Disponible à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00012-fra.htm>
8. Agence du revenu du Canada (ARC). Exemption en vertu de la *Loi sur les Indiens* pour les lignes directrices sur le revenu d'emploi [Internet]. Ottawa, ON : Gouvernement du Canada; 2025 [cité le 11 février 2026]. Disponible à : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/autochtones/renseignements-indiens.html>
9. Barreau de l'Alberta. Cultural IQ and Indigenous cultural competence resource [Internet]. Calgary, AB : Barreau de l'Alberta; 2024 [cité le 11 février 2026]. Disponible à : <https://documents.lawsociety.ab.ca/wp-content/uploads/2024/10/25142529/Cultural-IQ-and-Indigenous-Cultural-Competence-Resource.pdf>
10. Agence du revenu du Canada (ARC). TD1-IN Détermination de l'exonération d'un revenu d'emploi d'un Indien [Internet]. Ottawa, ON : Gouvernement du Canada; 2025 [cité le 11 février 2026]. Disponible à : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/formulaires-publications/formulaires/td1-in.html>
11. Agence du revenu du Canada (ARC). TD1 Déclaration des crédits d'impôt personnels pour 2026 [Internet]. Ottawa, ON : Gouvernement du Canada; 2025 [cité le 11 février 2026]. Disponible à : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/formulaires-publications/td1-declarations-credits-impot-personnels/formulaires-td1-paies-recues-1er-janvier-apres/td1.html>
12. Agence du revenu du Canada (ARC). TD1ON Déclaration des crédits d'impôt personnels de l'Ontario pour 2026 [Internet]. Ottawa, ON : Gouvernement du Canada; 2025 [cité le 11 février 2026].

Disponible à : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/formulaires-publications/td1-declarations-credits-impot-personnels/formulaires-td1-paies-recues-1er-janvier-apres/td1on.html>

13. Autorité ontarienne de réglementation des services financiers. Formulaire 15 – Formulaire de choix d'exemption de la LRR [Internet]. Toronto, ON : Autorité ontarienne de réglementation des services financiers; 2020 [cité le 11 février 2026]. Disponible à : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/formulaires-publications/formulaires/td1-in.html>

Modèle proposé pour citer le document

Agence ontarienne de protection et de promotion de la santé (Santé publique Ontario). Soutenir le recrutement, l'embauche et la rétention des personnes autochtones dans les unités de santé publique. Toronto, ON : Imprimeur du Roi pour l'Ontario; 2026.

ISBN : 978-1-4868-9675-2

Avis de non-responsabilité

Santé publique Ontario (SPO) a conçu le présent document. SPO offre des conseils scientifiques et techniques au gouvernement, aux agences de santé publique et aux fournisseurs de soins de santé de l'Ontario. Les travaux de SPO s'appuient sur les meilleures données probantes disponibles au moment de leur publication. L'application et l'utilisation du présent document relèvent de la responsabilité des utilisateurs. SPO n'assume aucune responsabilité relativement aux conséquences de l'application ou de l'utilisation du document par quiconque. Le présent document peut être reproduit sans permission à des fins non commerciales seulement, sous réserve d'une mention appropriée de SPO. Aucun changement ni aucune modification ne peuvent être apportés à ce document sans la permission écrite explicite de SPO.

Santé publique Ontario

Santé publique Ontario est un organisme du gouvernement de l'Ontario voué à la protection et à la promotion de la santé de l'ensemble de la population ontarienne, ainsi qu'à la réduction des iniquités en matière de santé. Santé publique Ontario met les connaissances et les renseignements scientifiques les plus pointus du monde entier à la portée des professionnels de la santé publique, des travailleurs de la santé de première ligne et des chercheurs.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de SPO, veuillez consulter santepubliqueontario.ca.

© Imprimeur du Roi pour l'Ontario, 2026.

