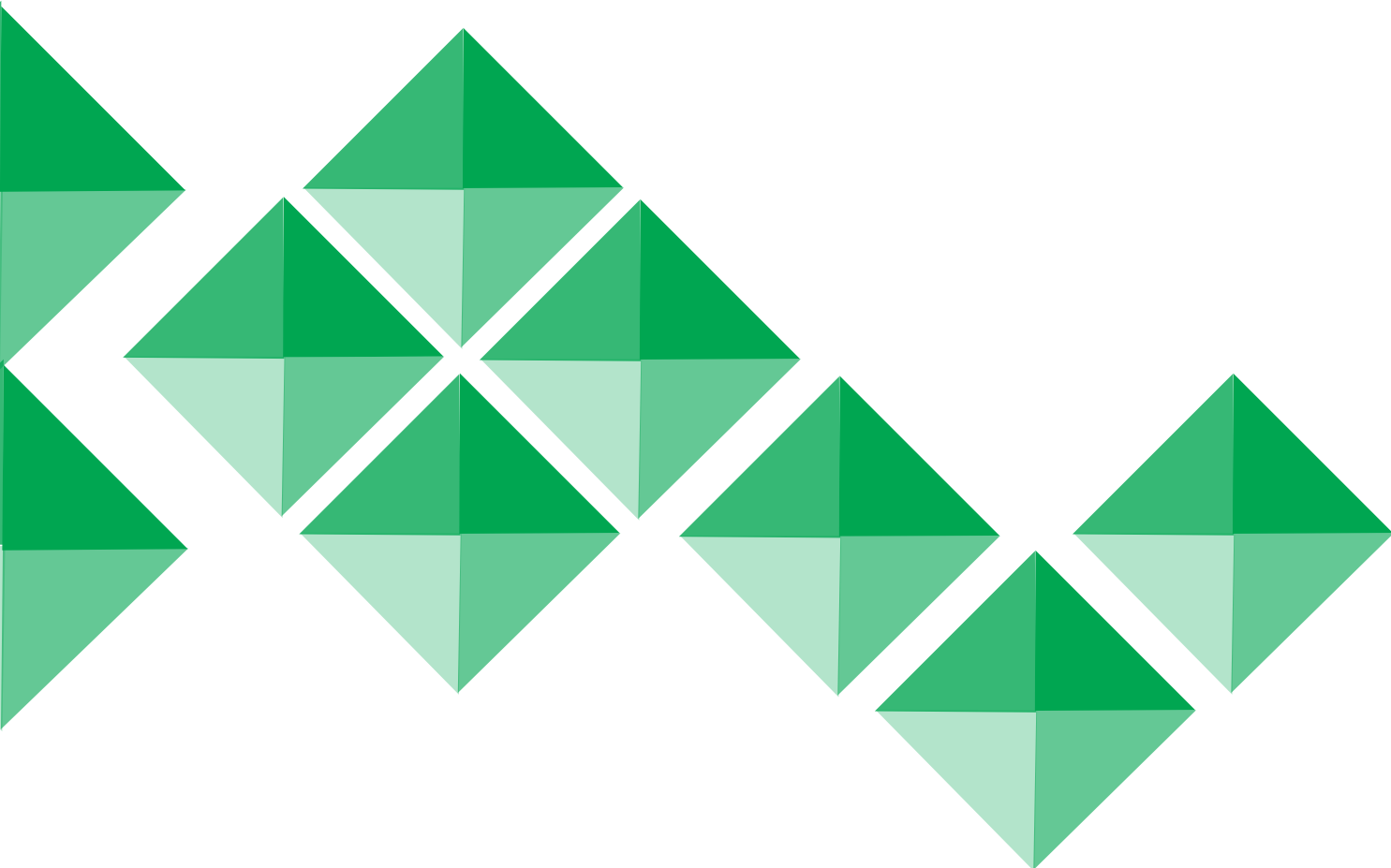
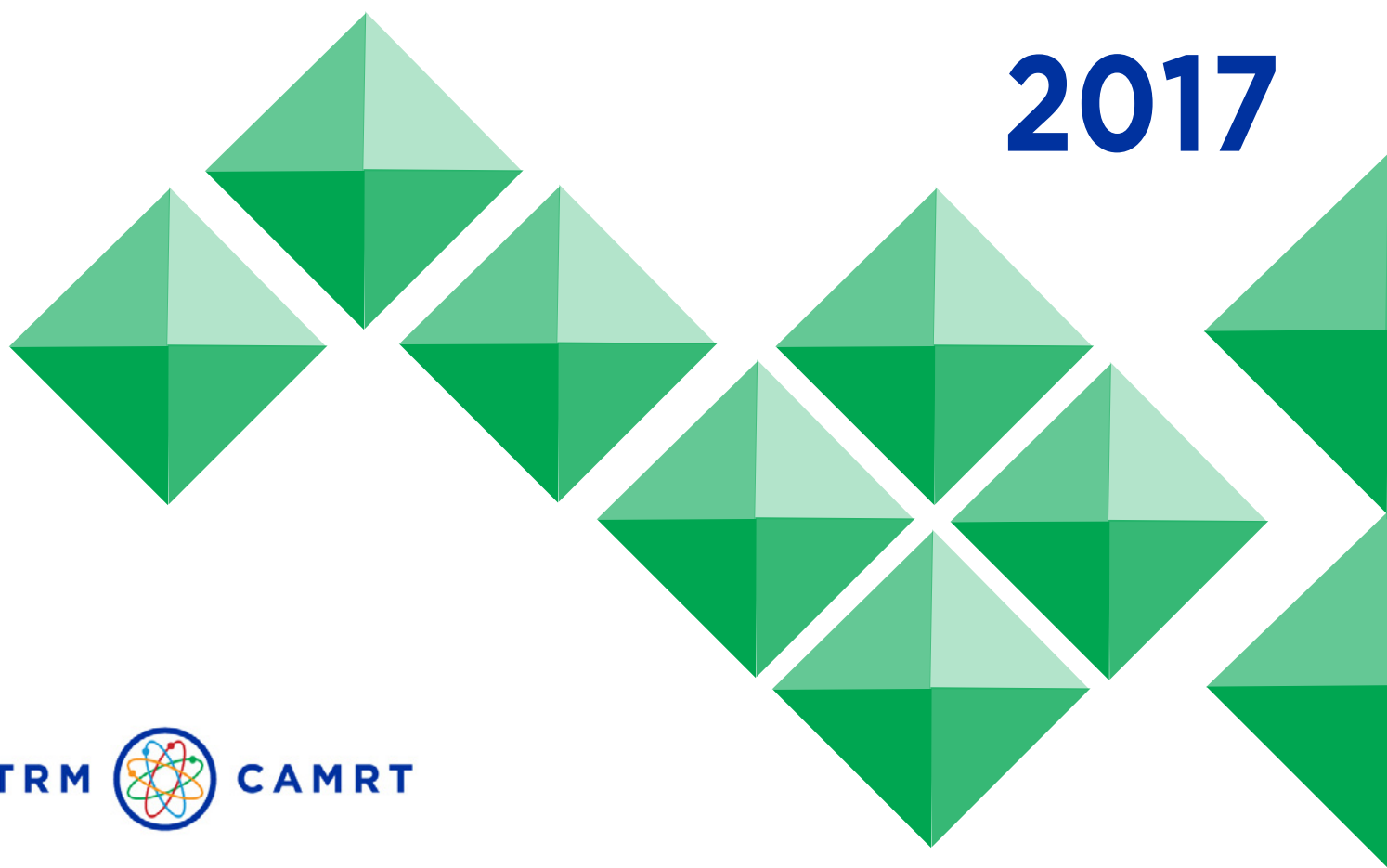




Sondage sur les ressources humaines : Imagerie médicale et radiothérapie

2017



Sommaire exécutif

Ce sommaire exposera les principales conclusions du sondage sur les ressources humaines (RH) de l'ACTRM de 2018 en imagerie médicale (IM) et en radiothérapie (RT). Les données donnent un aperçu du paysage actuel des RH dans l'ensemble de la collectivité des TRM et sont comparées aux résultats de référence de 2015.

Développement du sondage

L'ACTRM a d'abord élaboré une base de données de référence sur les RH en 2015. Pour 2018, la liste des gestionnaires a été mise à jour et des efforts supplémentaires ont été déployés pour accroître la participation au sondage. Des réponses similaires tout au long de cette enquête aux mêmes questions que celles utilisées en 2015 confirment l'exactitude et la fiabilité des données.

Le sondage RH de l'ACTRM est conçu pour :

- Améliorer la prévision des besoins en matière de ressources humaines pour l'avenir
- Établir une base de statistiques/données sur les ressources humaines
- Fournir l'occasion de déterminer où l'on retrouve des possibilités de postes à pourvoir/de croissance

Résultats

Le sondage a été envoyé en janvier 2018 à **379** gestionnaires (**340** en IM et **39** en radiothérapie) (intervalle de confiance : +/-3,73 ; 95 %). Le taux de réponse global au sondage a été de **245** (**215** en IM et **30** en radiothérapie).

Principales conclusions

Installations d'imagerie médicale et futurs ETP :

On a demandé aux répondants au sondage d'indiquer la modalité et les exigences futures d'ÉTP (équivalent temps plein) pour 18 disciplines de l'imagerie médicale afin de mieux comprendre l'ampleur et le besoin de futurs placements d'emplois en TRM.

Qui a répondu au sondage ?

La majorité était des **gestionnaires** (**76,9 %** des répondants aux enquêtes sur les IM et les RT).

– Les répondants en IM étaient dans l'ensemble **plus âgés** que ceux de la RT.

– Les répondants pour IM et la RT appartenaient surtout au groupe d'âge des **50 à 54 ans**.

– Plus de répondants **de l'IM** appartenaient aux groupes des **50 à 54 ans et des 60 ans et plus** en 2018 comparativement à 2015.

Situé principalement en **ON, QC, BC et AB** en RT et IM (2015 et 2018)

Les caractéristiques de réponse sont représentatives de la population échantillonnée.

La Figure 1 montre les disciplines dans lesquelles le nombre d'ETP devrait changer de façon significative au cours des trois prochaines années ou est d'importance stratégique :

Modalités	2015			2018		
	Établissements	À pourvoir	Futur	Établissements	À pourvoir	Futur
Technologie de radiologie / salle d'opération ^A	148	102,12 ÉTP	28,12 ÉTP	179	68,02 ÉTP	91,29 ÉTP
Tomodensitométrie ^A	101	16,16 ÉTP	18,18 ÉTP	142	24,14 ÉTP	56,80 ÉTP
Angiographie / interventionnelle ^A	47	4,70 ÉTP	6,58 ÉTP	86	12,04 ÉTP	30,10 ÉTP
Électrophysiologie / cathétérisme cardiaque	23	0 ÉTP	1,15 ÉTP	54	0 ÉTP	7,56 ÉTP
Mammographie	102	0 ÉTP	6,12 ÉTP	134	8,04 ÉTP	14,74 ÉTP
Ostéodensitométrie	75	0,75 ÉTP	1,50 ÉTP	106	0 ÉTP	0 ÉTP
Médecine nucléaire	73	5,11 ÉTP	0,73 ÉTP	100	8,00 ÉTP	2,00 ÉTP
Cyclotron	6	0 ÉTP	4,98 ÉTP	15	0 ÉTP	0 ÉTP
TEP-TDM	21	0 ÉTP	10,71 ÉTP	33	0 ÉTP	12,54 ÉTP
TEP-RM	3	0 ÉTP	0 ÉTP	8	0 ÉTP	0 ÉTP
Résonance magnétique ^B	74	17,76 ÉTP	35,52 ÉTP	121	13,31 ÉTP	43,56 ÉTP
Échographie ^B	137	84,94 ÉTP	56,17 ÉTP	172	60,20 ÉTP	53,32 ÉTP
Échocardiologie	76	5,32 ÉTP	11,40 ÉTP	117	16,38 ÉTP	8,19 ÉTP
PACS	127	1,27 ÉTP	7,62 ÉTP	173	6,92 ÉTP	0 ÉTP
Formation clinique	94	2,83 ÉTP	0 ÉTP	100	0 ÉTP	-1,00 ÉTP
Recherche ^C	41	0 ÉTP	0 ÉTP	58	0 ÉTP	0 ÉTP
Pratique professionnelle ^C	78	0 ÉTP	0 ÉTP	60	0 ÉTP	0 ÉTP
Contrôle / amélioration de la qualité ^C	117	1,17 ÉTP	5,85 ÉTP	154	3,08 ÉTP	1,54 ÉTP

Figure 1. Établissements d'imagerie médicale et ETP futurs.

Éléments importants :

A = Indique une croissance projetée significative du nombre de postes ETP en comparaison des données de 2015.

B = Indique une croissance projetée significative du nombre de postes ETP que montraient déjà les données de 2015.

C = N'indique aucune croissance additionnelle du nombre de postes ETP en comparaison des données de 2015.

Voir les pages 19-37 pour plus de détails sur l'imagerie médicale.

La Figure 2 montre les principaux secteurs de la radiothérapie pour les changements dans le volume des services.

	An	Profil ACTUEL des ressources humaines ÉTP			CHANGEMENTS dans les exigences d'ÉTP au cours des trois prochaines années					
					Diminution		Aucun changement		Augmentation	
		N	Moyenne	Écart-type	N	%	N	%	N	%
Curiethérapie	2015	30	2,20	2,31	0	0,0 %	19	70,4%	8	29,6 %
	2018	27	2,00	2,37	0	0,0 %	12	50,0%	12	50,0 %
Dosimétrie / planification des traitements	2015	30	7,95	6,34	0	0,0 %	15	53,6%	13	46,4 %
	2018	27	7,79	7,78	2	8,3 %	13	54,2%	9	37,5 %
Radiothérapie externe	2015	30	26,60	19,09	0	0,0 %	20	74,1%	7	25,9 %
	2018	27	24,47	24,01	0	0,0 %	12	52,2%	11	47,8 %
Salle de simulation / de moulage	2015	30	5,52	5,10	2	7,7 %	23	88,5%	1	3,8 %
	2018	27	5,43	5,86	0	0,0 %	13	54,2%	11	45,8 %
Radiothérapie, pratique avancée	2015	30	0,80	1,85	1	4,2 %	18	75,0%	5	20,8 %
	2018	27	1,07	2,63	0	0,0 %	19	86,4%	3	13,6 %
Formation clinique	2015	30	1,79	3,18	2	7,4 %	24	88,9%	1	3,7 %
	2018	27	2,88	10,45	1	4,3 %	22	95,7%	0	0,0 %
Recherche	2015	30	0,29	0,94	0	0,0 %	18	75,0%	6	25,0 %
	2018	27	0,20	0,49	1	5,0 %	17	85,0%	2	10,0 %
Pratique professionnelle	2015	30	0,43	1,25	0	0,0 %	22	88,0%	3	12,0 %
	2018	27	0,29	0,81	0	0,0 %	20	90,9%	2	9,1 %
Contrôle de la qualité / amélioration de la qualité	2015	30	1,08	1,69	0	0,0 %	20	76,9%	6	23,1 %
	2018	27	0,34	0,82	0	0,0 %	20	90,9%	2	9,1 %

Figure 2. Ventilation des changements dans le volume des services en radiothérapie.

Éléments importants :

Pour la radiothérapie au cours des trois prochaines années, les données semblent indiquer une croissance marquée en brachythérapie, dosimétrie/planification des traitements, traitement par faisceau externe et simulation/salle de moulage. Globalement, l'augmentation de personnel correspondant à l'augmentation globale du volume de services au cours des trois prochaines années est de 1,11 ETP/établissement (figure 3).

Voir la page 38 pour plus de détails sur la Radiothérapie, Généralités.

Changement projeté dans le volume des services pour l'IM et la RT :

On a demandé aux participants au sondage de donner une idée de l'évolution du volume des services au cours des trois prochaines années. Les points saillants sont indiqués à la **Figure 3** :

MODALITÉ	Comment les volumes de service changeront-ils ?			Raison(s) principale(s) du changement		Changement dans la dotation en ÉTP Moyenne
	Augmentation	Aucun changement	Diminution			
Technologie de radiologie / salle d'opération	45,51 %	52,25 %	2,24 %	Charge de travail accrue	33,15 %	0,51
Tomodensitométrie	34,79 %	60,87 %	4,35 %	Charge de travail accrue	31,40 %	0,40
Angiographie / interventionnelle	91,53 %	5,08 %	3,38 %	Changements dans la pratique; Charge de travail accrue	19,67 % 29,51 %	0,35
Résonance magnétique	35,37 %	64,63 %	0,00 %	Charge de travail accrue	27,38 %	0,36
Échographie	33,07 %	62,99 %	3,93 %	Charge de travail accrue	30,30 %	0,31
Radiothérapie en général	81,48 %	18,52 %	0,00 %	Données démographiques sur les patients; Charge de travail accrue	23,64 % 29,09 %	1,11
Médecine nucléaire	14,09 %	78,87 %	7,05 %	Charge de travail accrue; Charge de travail réduite	22,22 % 14,81 %	0,02
Ostéodensitométrie	3,75 %	91,25 %	5,00 %	Charge de travail accrue; Charge de travail réduite	18,75 % 25,00 %	0,00

Figure 3. Évolution projetée du volume des services.

Éléments importants :

- En général, il semble y avoir consensus sur les points suivants :
 - Une croissance importante du volume de services est attendue pour l'angiographie/radiologie d'intervention et la radiothérapie;
 - Une croissance de volume significative est attendue en technologie de radiologie en salle d'opération, en tomodensitométrie, en résonance magnétique et en ultrasonographie/échographie;
 - Un changement de volume ou de dotation minimal est attendu en médecine nucléaire et en densitométrie minérale osseuse.
- Toutes les modalités (figure 3) indiquent une augmentation de la charge de travail comme principale raison de l'augmentation indiquée du volume de cas.
- Une augmentation des besoins en ETP a aussi été projetée pour composer avec l'augmentation du volume de cas. D'autres renseignements devront être obtenus pour voir si les augmentations projetées seraient suffisantes pour traiter le changement de volume.

Projections de départs à la retraite :

On a demandé aux participants au sondage d'estimer les tendances en matière de départ à la retraite au cours des 5 à 10 prochaines années. Les projections sur le nombre de personnes admissibles à la retraite et le nombre de départs à la retraite sont importantes pour la planification de la main-d'œuvre dans l'ensemble du paysage canadien de la TRM.

	5 ans			10 ans		
	N	Moyenne	% *	N	Moyenne	%*
Imagerie médicale	130	3,87	5,6 %	120	5,50	7,9 %
Radiothérapie	23	5,57	11,7 %	23	8,74	18,4 %

Figure 4. Personnel qui devrait être admissible à la retraite au cours des 5 à 10 prochaines années.

	5 ans			10 ans		
	N	Moyenne	% *	N	Moyenne	% *
Imagerie médicale	127	2,91	4,2 %	116	3,91	5,6 %
Radiothérapie	22	3,09	6,5 %	22	5,09	10,7 %

Figure 5. Estimation du nombre (parmi les employés admissibles) d'employés qui prendront effectivement leur retraite au cours des 5 à 10 prochaines années.

* Pourcentage du total en IM et RT : Les pourcentages indiquent une approximation à partir des données calculées en utilisant les moyennes d'ETP TRM en RT et en IM.

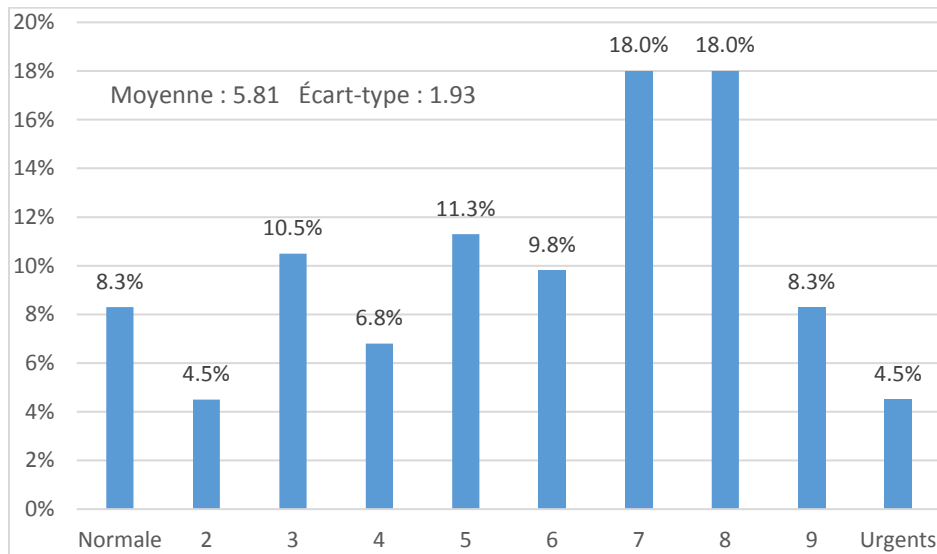
Éléments importants :

- Des postes devront être comblés au cours des 5 à 10 prochaines années, autant en RT qu'en IM;
- Les répondants croient qu'il y aura un nombre assez élevé de départs à la retraite au cours des 5 à 10 prochaines années, avec une projection plus élevée en RT qu'en IM;
- Même s'ils sont admissibles à la retraite, la perception des répondants au sondage est que plusieurs continueront de travailler au-delà de leur date d'admissibilité à la retraite;
- On a demandé aux répondants s'ils remplaceraient les employés qui partent à la retraite et plus de 70 %, en RT comme en IM (en 2015 et en 2018), ont répondu qu'ils remplaceraient les employés qui partent à la retraite (voir le graphique en page 39).

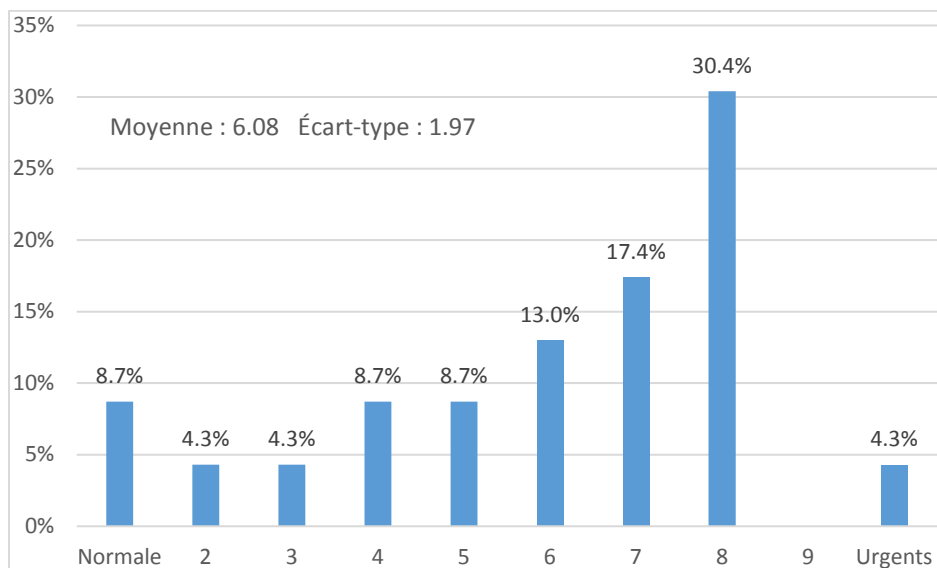
Projections sur un équilibre approprié entre la dotation et la charge de travail :

Sur une échelle de 1 à 10, dans laquelle 1 indique une charge normale de cas moyens et 10 indique une charge de cas urgents dépassant largement la moyenne, avec des délais toujours croissants, comment évalueriez-vous votre charge de cas?

Imagerie médicale



Radiothérapie



Éléments importants :

- La perception, en RT comme en IM, est que l'équilibre entre la dotation et la charge de travail est largement rompu;
- De façon anecdotique, nous savons qu'autant la RT que l'IM croit que le nombre de cas urgents a augmenté, surtout avec le vieillissement de la population (voir pages 50-51);
- Nous devons mener un sondage ciblé pour quantifier la croissance du nombre de cas au fil du temps et comprendre ce qui est fait pour répondre à cette augmentation, qui inclut des cas plus complexes en raison du vieillissement de la population.

But & Méthodologie

But

Les deux sondages, soit celui de l'imagerie médicale et celui de la radiothérapie, poursuivent trois buts :

- Améliorer la prévision des besoins en matière de ressources humaines pour l'avenir
- Établir une base de statistiques/données sur les ressources humaines
- Fournir l'occasion de déterminer où l'on retrouve des possibilités de postes à pourvoir/de croissance

Méthodologie

Le sondage précédent, réalisé en 2015, a été examiné par Keith Christopher à la lumière des commentaires de plusieurs professionnels en IM et en RT, et les changements appropriés ont été apportés au questionnaire de 2018. Ce processus a permis d'améliorer le sondage actuel et de faire en sorte que les questions soient claires et pertinentes.

Un temps considérable a été mis pour raffiner les populations de gestionnaire à sonder pour faire en sorte que ces populations soient aussi complètes et exactes que possible.

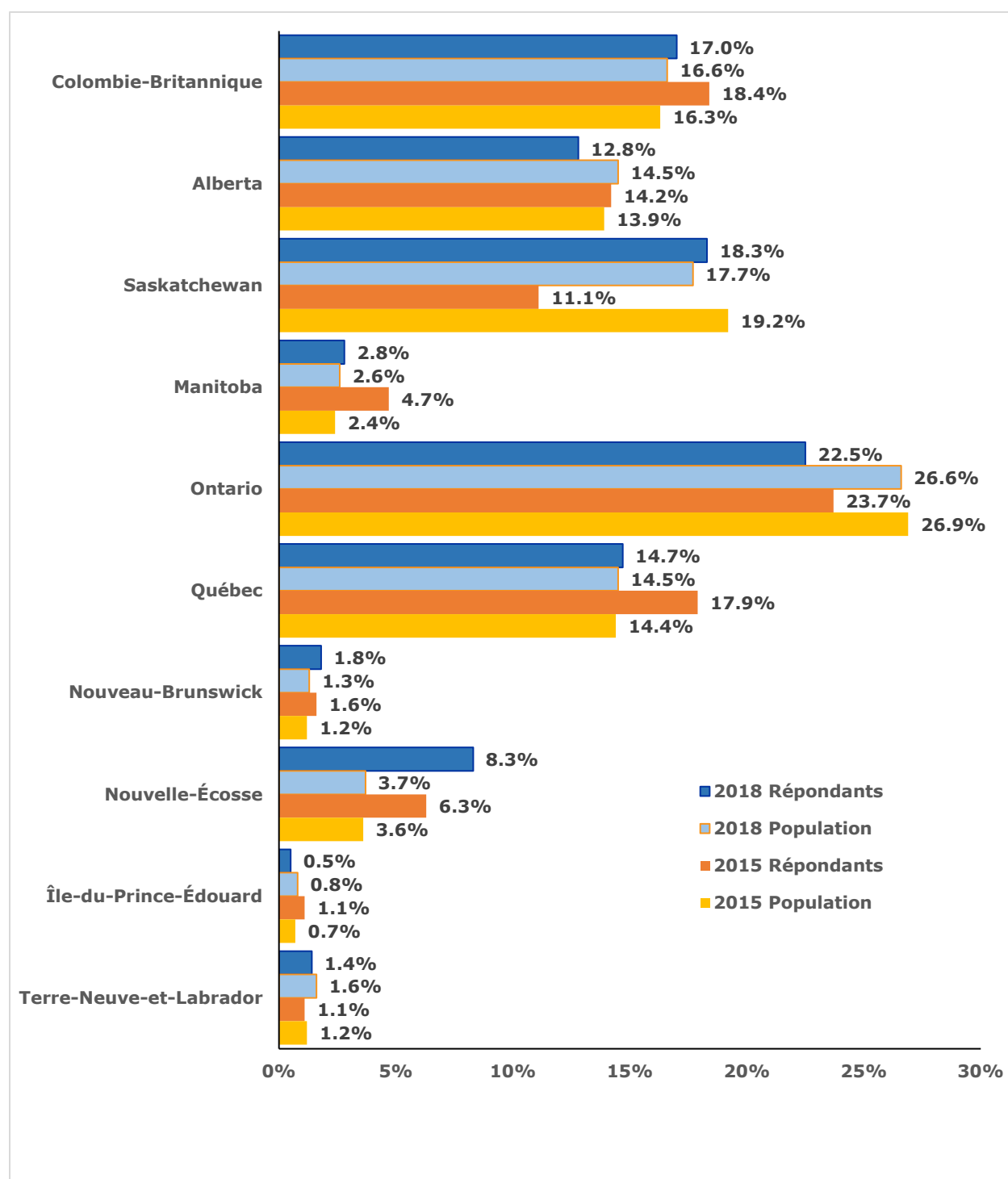
Les recherches et notre propre expérience démontrent que l'envoi de lettres annonçant un sondage à venir permet d'augmenter le taux de réponse de façon marquée.

Pour augmenter notre taux de réponse, nous avons appliqué, le 8 février, une stratégie fructueuse que nous avons déjà utilisée dans le passé, et qui consiste à envoyer à ceux et celles qui n'ont pas encore répondu un bref message personnel par courriel, les invitant à répondre au sondage dans les meilleurs délais.

Le taux de réponse final a été de 245, avec 215 répondants en IM et 30 répondants en RT. La population totale s'élève à 379, dont 340 en IM et 39 en RT. Par conséquent, l'intervalle de confiance pour la population totale comparativement au taux de réponse de l'échantillon (379 c. 245) se situe à $\pm 3,73$ pour la plage de 95 %, soit 19 fois sur 20. L'intervalle de confiance pour la population IM en comparaison du taux de réponse de l'échantillon IM (340 c. 215) se situe à $\pm 4,06$ pour la plage de 95 %. Enfin, l'intervalle de confiance pour la population RT comparativement au taux de réponse de l'échantillon RT (39 c. 30) se situe à $\pm 8,71$ pour la plage de 95 %.

Non seulement les intervalles de confiance pour ces deux sondages sont-ils excellents, mais on peut également constater sur le graphique de la page 10 que la dispersion globale des répondants à travers le pays est similaire à celle de la population générale. Ce fait vient appuyer encore davantage l'exactitude et la fiabilité des résultats du sondage actuel.

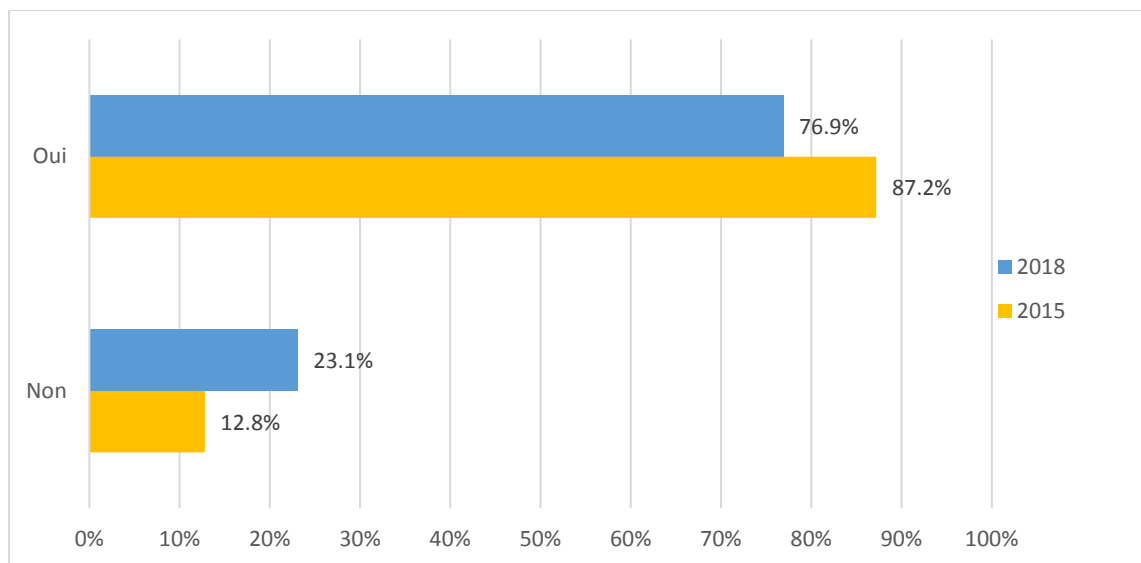
Dispersion des réponses de l'échantillon en comparaison de la population



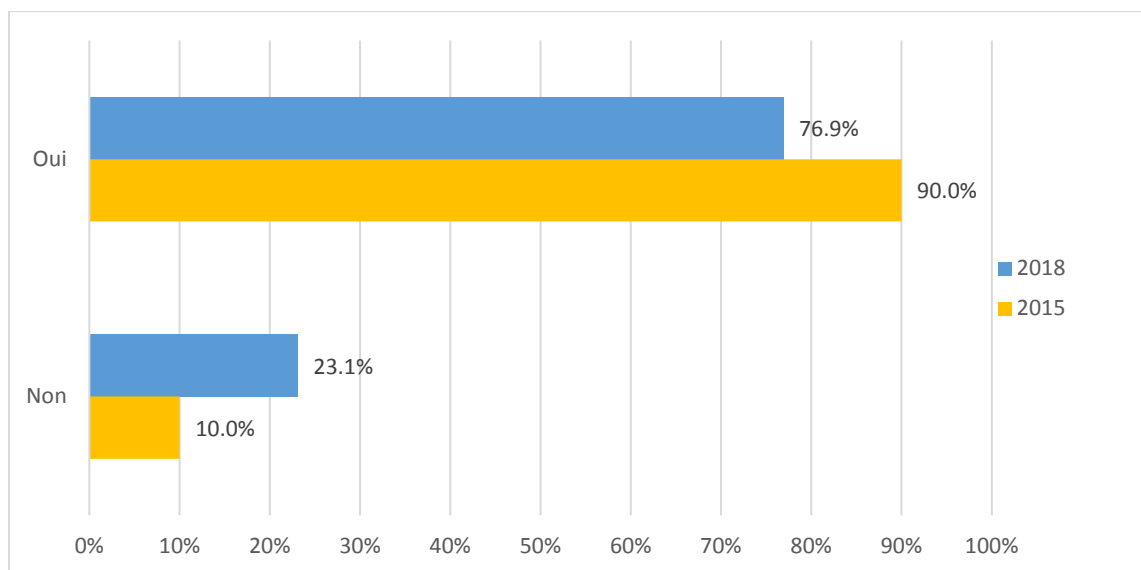
Globalement, la dispersion de l'échantillon dans les sondages de 2015 et de 2018 était similaire à la dispersion de leurs populations respectives dans toutes les provinces. Cette similitude augmente la probabilité que les réponses de l'échantillon soient représentatives de leur population pour les deux sondages.

Êtes-vous chargé de prendre des décisions en matière de ressources humaines pour le recrutement et le maintien?

Imagerie médicale



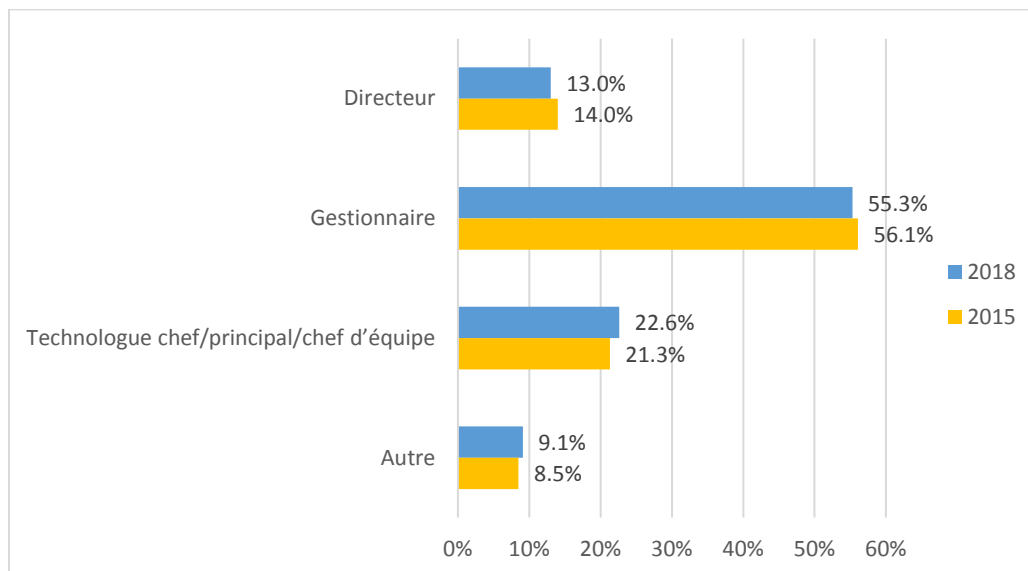
Radiothérapie



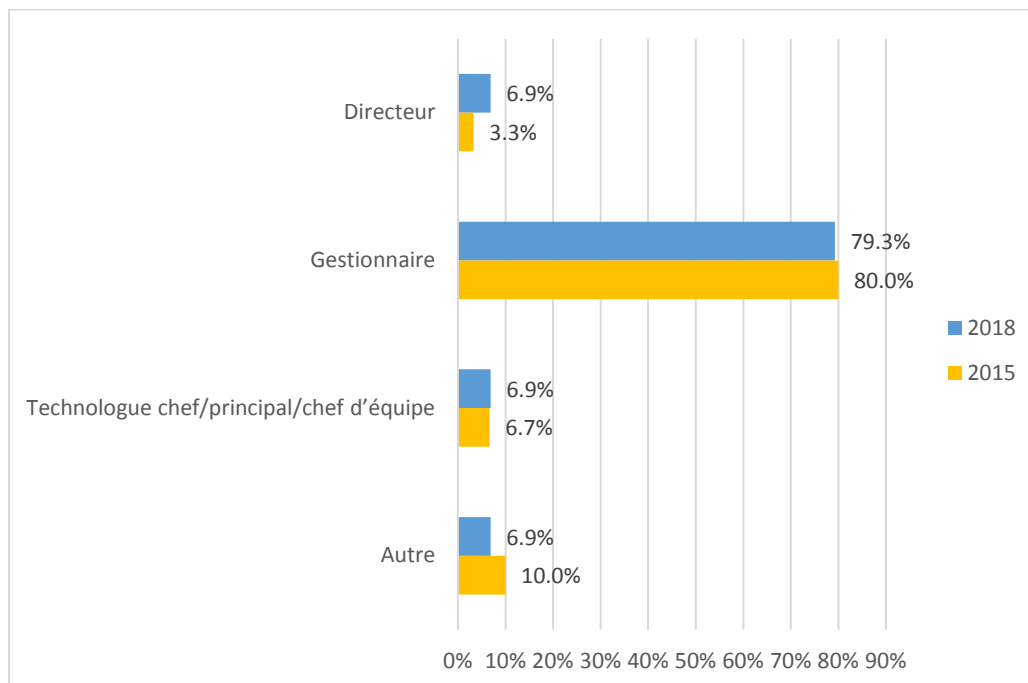
Dans le sondage de 2018, le taux de réponse en IM était en hausse, avec 160 répondants comparativement à 143 pour le sondage de 2015 ayant répondu oui à cette question. Pour la RT, les taux de réponse étaient similaires pour les deux sondages, avec 24 répondants en 2018 ayant répondu oui à cette question, comparativement à 27 en 2015.

Quel titre décrit le plus précisément votre poste actuel?

Imagerie médicale



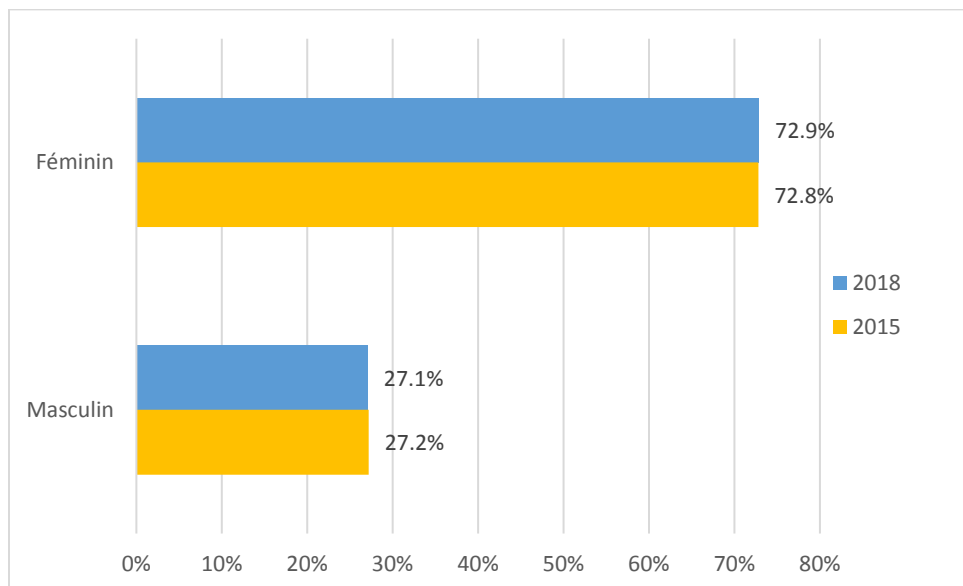
Radiothérapie



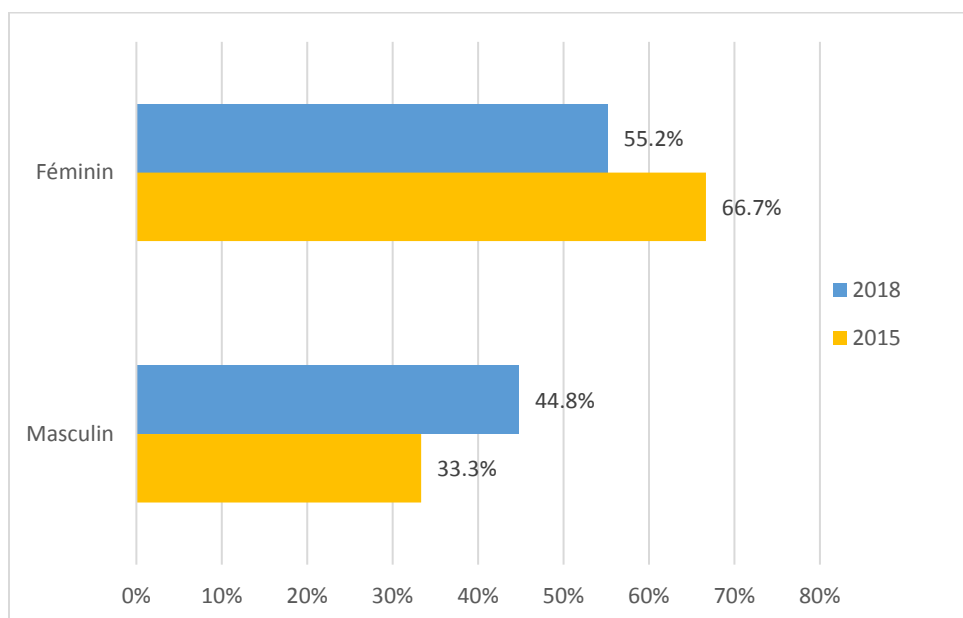
Comme dans le sondage de 2015, de loin, le titre le plus courant qui décrit le poste du répondant en imagerie médicale et en radiothérapie était celui de « gestionnaire ». Le titre de « directeur » était relativement rare pour ces deux disciplines.

Quel est votre sexe?

Imagerie médicale



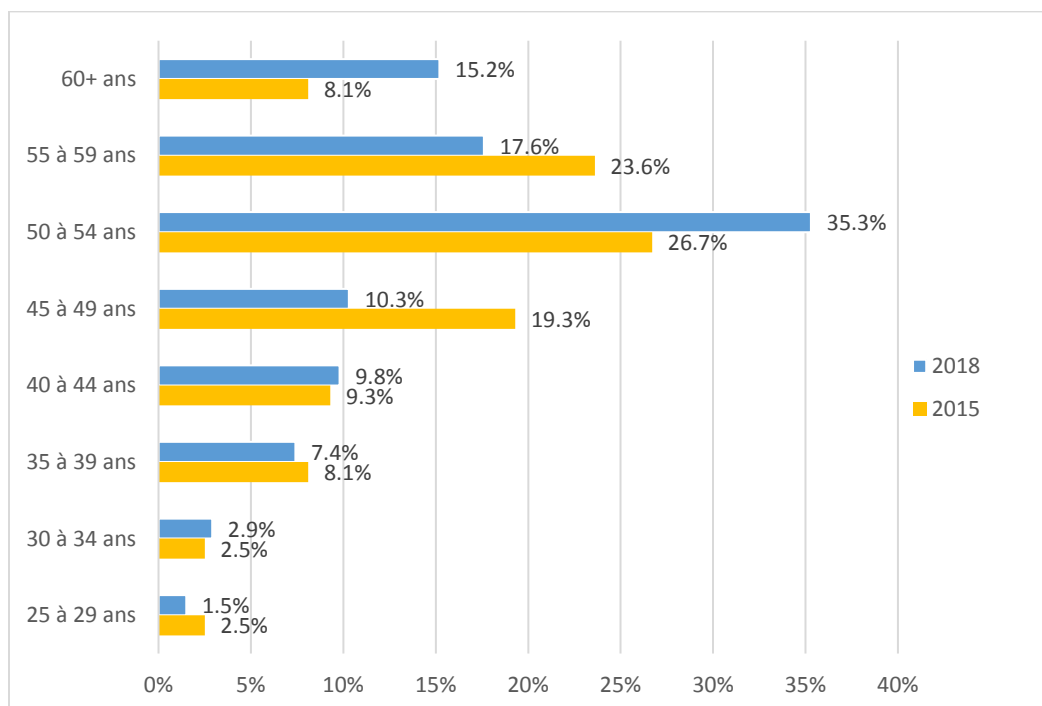
Radiothérapie



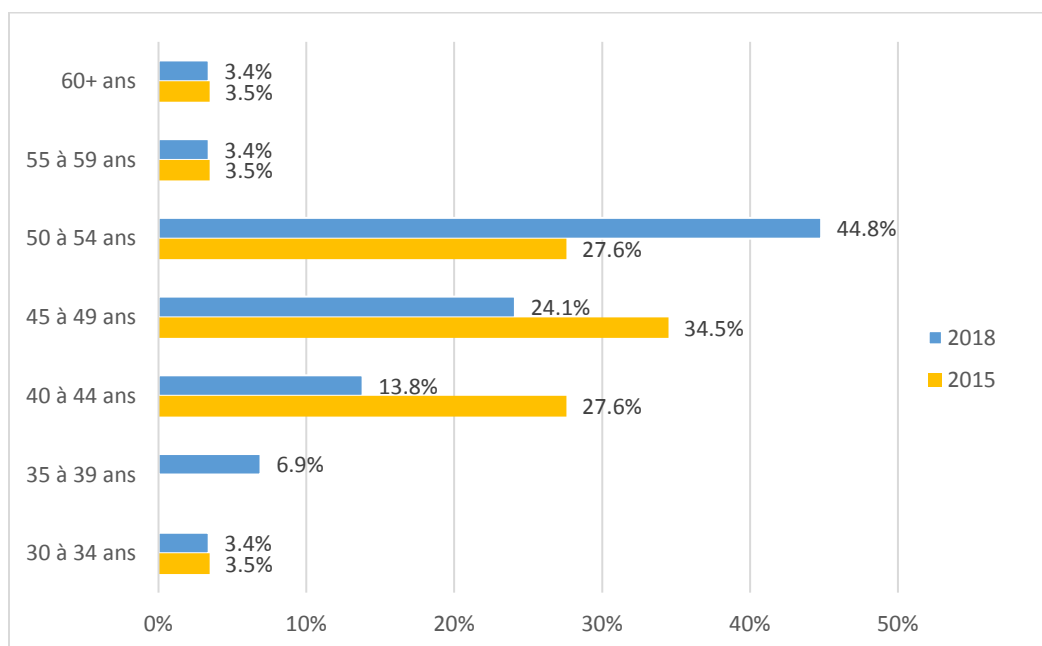
Le sexe « féminin » était de loin celui qui était retrouvé du plus souvent. Ces résultats concordaient avec ceux des sondages précédents.

À quel groupe d'âge appartenez-vous?

Imagerie médicale



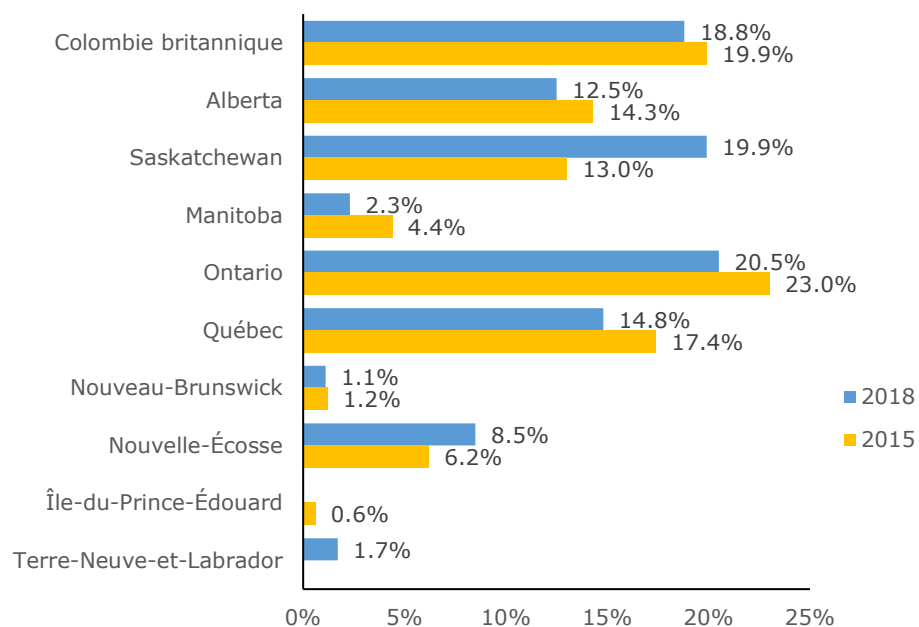
Radiothérapie



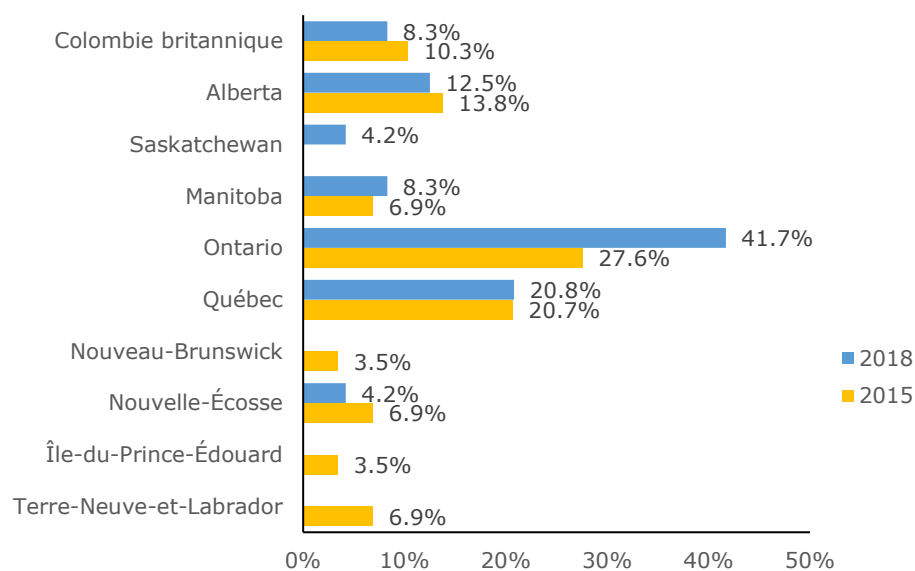
En moyenne, les répondants en RT ont tendance à être plus jeunes que ceux d'IM. Ces résultats sont cohérents avec ceux des sondages antérieurs.

Dans quelle province ou quel territoire travaillez-vous?

Imagerie médicale



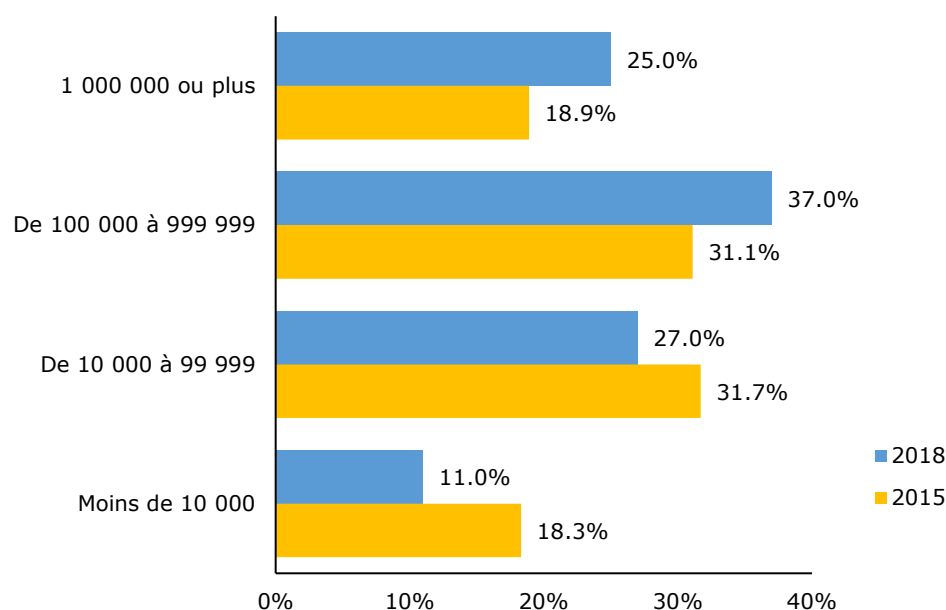
Radiothérapie



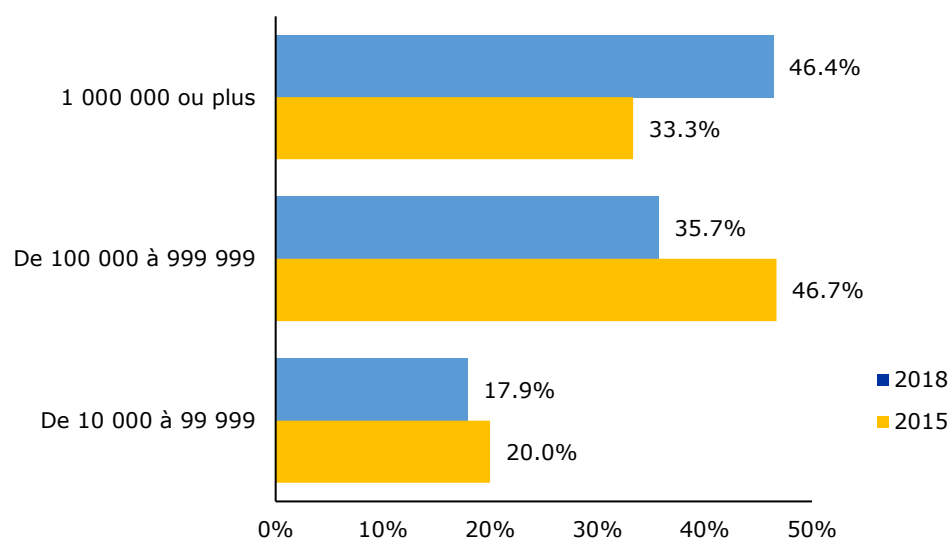
En IM comme en RT, les provinces avec le plus grand nombre de répondants sont l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta. Dans l'ensemble, la dispersion était similaire pour les deux sondages, bien que ce soit légèrement plus le cas pour l'IM que pour la RT.

Quelle est la population de la ville, de la municipalité ou du bassin de population où vous travaillez?

Imagerie médicale



Radiothérapie



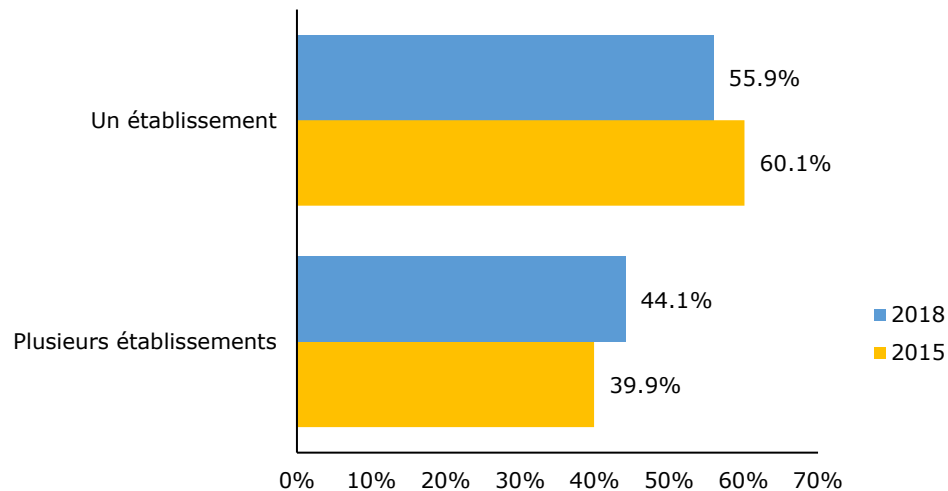
Dans le sondage actuel, nous avons ajouté l'expression « zone de desserte » (catchment area) à cette question afin de capturer les établissements qui desservent plus qu'une ville ou une municipalité. Malgré cela, la dispersion reste similaire pour les deux sondages dans le cas de l'IM. Pour la RT, cependant, le changement de définition a inversé les deux premières catégories entre les deux sondages.

Un établissement est un immeuble où les divers services de TRM sont fournis et où ils peuvent être offerts dans plus d'un endroit dans cet immeuble.

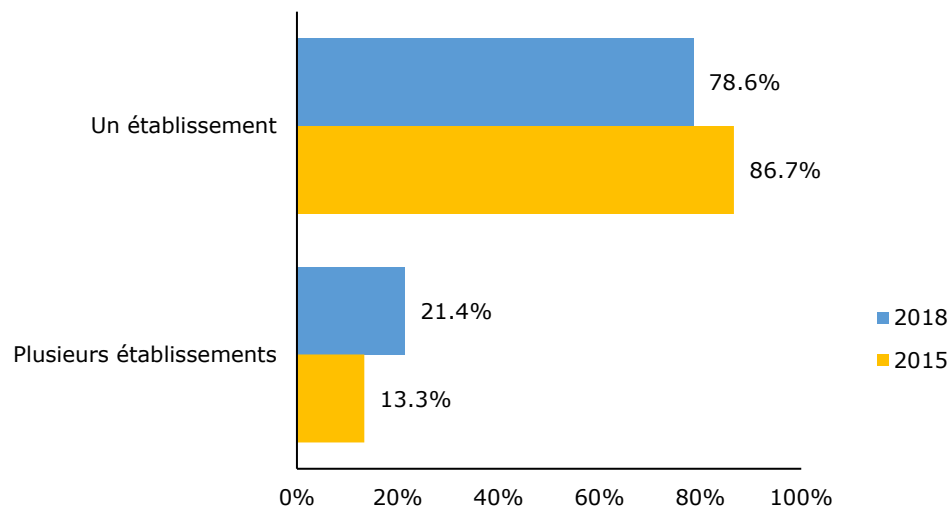
Plusieurs établissements sont composés de deux immeubles ou plus où sont fournis divers services de TRM et où ceux-ci peuvent être offerts dans plus d'un endroit dans ces immeubles.

Qu'en est-il pour vous?

Imagerie médicale



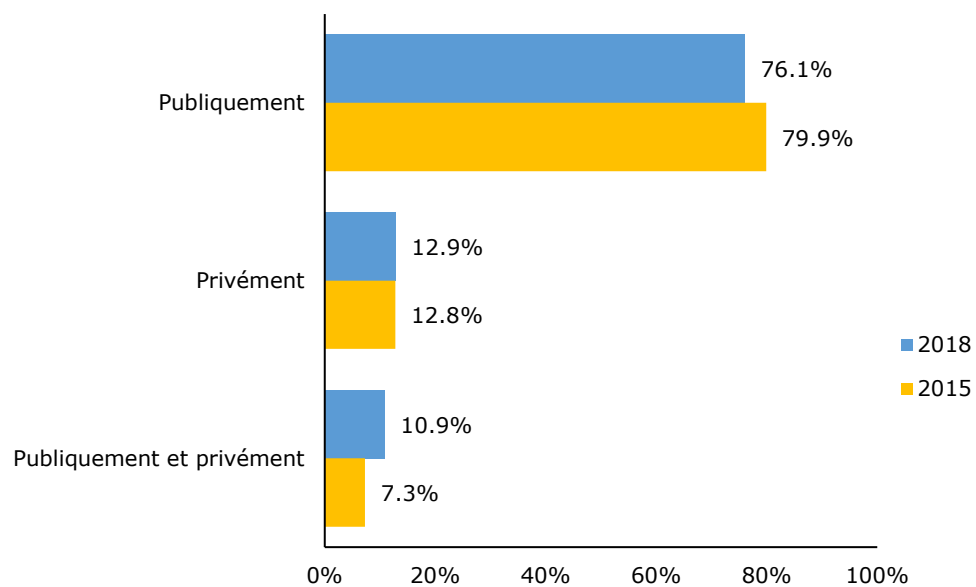
Radiothérapie



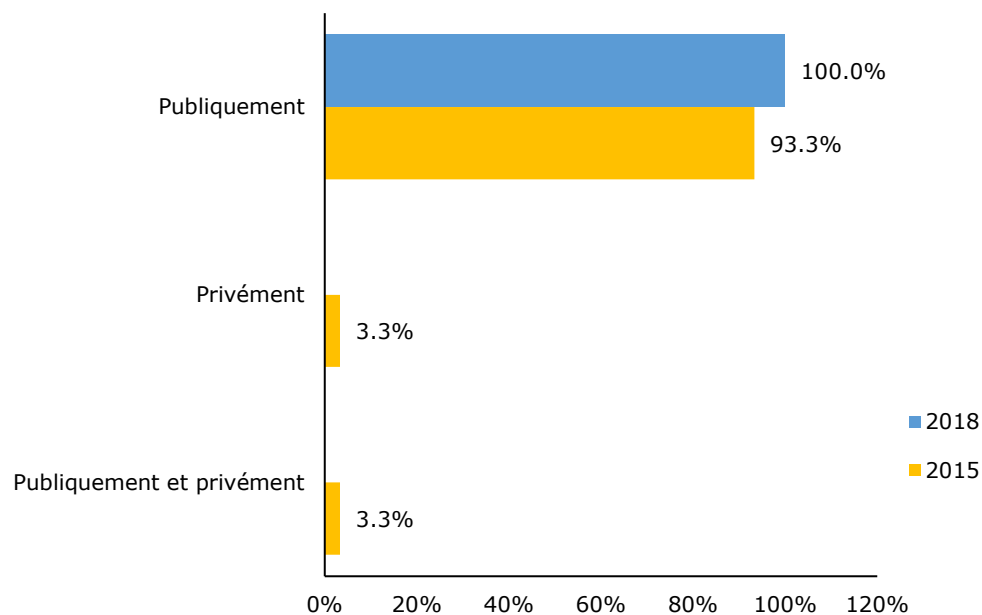
Pour cette question, la dispersion était similaire en IM et en RT pour les deux sondages.

Comment votre établissement ou plusieurs établissements sont-ils financés?

Imagerie médicale



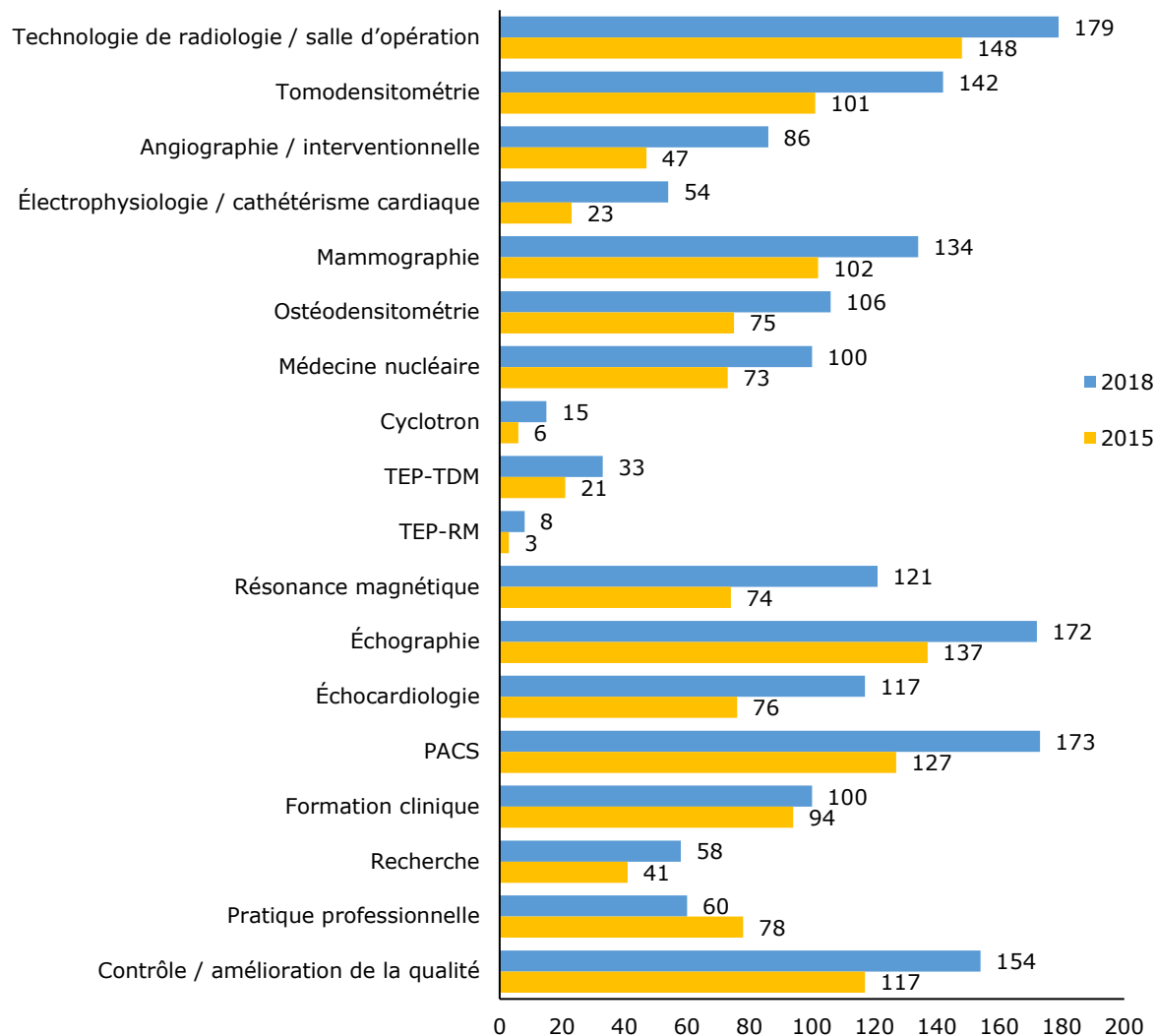
Radiothérapie



Le financement était similaire pour l'IM, mais pour la RT tous les établissements avaient un financement « public » en 2018.

Modalités d'imagerie médicale

Nombre de répondants indiquant avoir ces modalités dans un échantillon de 215 répondants en 2018 et 164 répondants en 2015.



Globalement, le nombre de répondants en IM ayant indiqué avoir ces modalités en 2018 était en forte hausse par rapport au sondage de 2015. La seule exception à cette tendance est la « pratique professionnelle », probablement parce que, dans le sondage de 2018, l'expression « pratique professionnelle » était définie de manière à restreindre qui pouvait être inclus dans cette catégorie.

Technologie de radiologie / salle d'opération

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	19,06	31,21
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0,38	1,04

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroit

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	22	12,36 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	10	5,62 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	49	27,53 %
Stable	93	52,25 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	2	1,12 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	2	1,12 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	19	10,50 %
Modifications aux établissements	18	9,94 %
Changements de financement	12	6,63 %
Dotation en TRM	9	4,97 %
Données démographiques sur les patients	21	11,60 %
Dotation en médecins	12	6,63 %
Changements dans la pratique	18	9,94 %
Charge de travail accrue	60	33,15 %
Charge de travail réduite	3	1,66 %
Sans objet	9	4,97 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	107	67,30 %
Augmentation	36	22,64 %
Diminution	4	2,52 %
Ne sait pas	12	7,55 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,51	2

Le total à pourvoir dans 179 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale $179 \times 0,38$ (moyenne à pourvoir) = **68,02 ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 179 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent $179 \times 0,51$ (moyenne future) = **91,29 ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

Tomodensitométrie

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	5,72	10,88
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0,17	0,91

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroit

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	3	2,61 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	4	3,48 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	33	28,70 %
Stable	70	60,87 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	5	4,35 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	13	10,74 %
Modifications aux établissements	9	7,44 %
Changements de financement	12	9,92 %
Dotation en TRM	7	5,79 %
Données démographiques sur les patients	15	12,40 %
Dotation en médecins	8	6,61 %
Changements dans la pratique	12	9,92 %
Charge de travail accrue	38	31,40 %
Charge de travail réduite	0	0,00 %
Sans objet	7	5,79 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	90	78,26 %
Augmentation	17	14,78 %
Diminution	1	0,87 %
Ne sait pas	7	6,09 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,4	1,45

Le total à pourvoir dans 142 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale $142 \times 0,17$ (moyenne à pourvoir) = **24,14 ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 142 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent $142 \times 0,4$ (moyenne future) = **56,80 ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

Angiographie / interventionnelle

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	3,34	5,86
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0,14	0,63

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	1	1,69 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	13	22,03 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	40	67,80 %
Stable	3	5,08 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	1	1,69 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	1	1,69 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	6	9,84 %
Modifications aux établissements	3	4,92 %
Changements de financement	6	9,84 %
Dotation en TRM	1	1,64 %
Données démographiques sur les patients	6	9,84 %
Dotation en médecins	7	11,48 %
Changements dans la pratique	12	19,67 %
Charge de travail accrue	18	29,51 %
Charge de travail réduite	0	0,00 %
Sans objet	2	3,28 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	47	79,66 %
Augmentation	9	15,25 %
Diminution	2	3,39 %
Ne sait pas	1	1,69 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,35	0,92

Le total à pourvoir dans 86 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale $86 \times 0,14$ (moyenne à pourvoir) = **12,04 ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 86 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent $86 \times 0,35$ (moyenne future) = **30,10 ÉTP**.

Électrophysiologie / cathétérisme cardiaque

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	1,49	4,19
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0	0

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	1	2,63 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	2	5,26 %
Stable	35	92,11 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0,00 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	1	8,33 %
Modifications aux établissements	0	0,00 %
Changements de financement	0	0,00 %
Dotations en TRM	1	8,33 %
Données démographiques sur les patients	2	16,67 %
Dotations en médecins	0	0,00 %
Changements dans la pratique	2	16,67 %
Charge de travail accrue	2	16,67 %
Charge de travail réduite	0	0,00 %
Sans objet	4	33,33 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	37	97,37 %
Augmentation	1	2,63 %
Diminution	0	0,00 %
Ne sait pas	0	0,00 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,14	0,81

Le total à pourvoir dans 54 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale 54×0 (moyenne à pourvoir) = 0 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 54 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent $54 \times 0,14$ (moyenne future) = 7,56 **ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

Mammographie

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	3,64	7,92
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0,06	0,25

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroit

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0,00 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	1	0,95 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	17	16,19 %
Stable	84	80,00 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	3	2,86 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	6	10,71 %
Modifications aux établissements	4	7,14 %
Changements de financement	4	7,14 %
Dotation en TRM	4	7,14 %
Données démographiques sur les patients	7	12,50 %
Dotation en médecins	3	5,36 %
Changements dans la pratique	6	10,71 %
Charge de travail accrue	17	30,36 %
Charge de travail réduite	0	0,00 %
Sans objet	5	8,93 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	93	88,57 %
Augmentation	9	8,57 %
Diminution	1	0,95 %
Ne sait pas	2	1,90 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,11	0,55

Le total à pourvoir dans 134 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale $134 \times 0,06$ (moyenne à pourvoir) = 8,04 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 134 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent $134 \times 0,11$ (moyenne future) = 14,74 **ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

Ostéodensitométrie

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	1,69	5,84
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0	0

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0,00 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	3	3,75 %
Stable	73	91,25 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	4	5,00 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	0	0,00 %
Modifications aux établissements	0	0,00 %
Changements de financement	2	12,50 %
Dotations en TRM	1	6,25 %
Données démographiques sur les patients	1	6,25 %
Dotations en médecins	0	0,00 %
Changements dans la pratique	1	6,25 %
Charge de travail accrue	3	18,75 %
Charge de travail réduite	4	25,00 %
Sans objet	4	25,00 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	79	98,75 %
Augmentation	0	0,00 %
Diminution	0	0,00 %
Ne sait pas	1	1,25 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0	0

Le total à pourvoir dans 106 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale 106×0 (moyenne à pourvoir) = 0 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 106 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent 106×0 (moyenne future) = 0 **ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

Médecine nucléaire

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	3,98	4,95
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0,08	0,30

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0,00 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	2	2,82 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	8	11,27 %
Stable	56	78,87 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	3	4,23 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	1	1,41 %
Diminution supérieure à 20 %	1	1,41 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	4	14,81 %
Modifications aux établissements	0	0,00 %
Changements de financement	1	3,70 %
Dotation en TRM	2	7,41 %
Données démographiques sur les patients	1	3,70 %
Dotation en médecins	1	3,70 %
Changements dans la pratique	4	14,81 %
Charge de travail accrue	6	22,22 %
Charge de travail réduite	4	14,81 %
Sans objet	4	14,81 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	62	87,32 %
Augmentation	2	2,82 %
Diminution	3	4,23 %
Ne sait pas	4	5,63 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,02	0,28

Le total à pourvoir dans 100 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale $100 \times 0,08$ (moyenne à pourvoir) = 8,0 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 100 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent $100 \times 0,02$ (moyenne future) = 2,0 **ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

Cyclotron

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,22	0,67
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0	0

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	1	11,11 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	0	0,00 %
Stable	8	88,89 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0,00 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	0	0,00 %
Modifications aux établissements	0	0,00 %
Changements de financement	1	25,00 %
Dotation en TRM	0	0,00 %
Données démographiques sur les patients	1	25,00 %
Dotation en médecins	0	0,00 %
Changements dans la pratique	1	25,00 %
Charge de travail accrue	1	25,00 %
Charge de travail réduite	0	0,00 %
Sans objet	0	0,00 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	9	100,00 %
Augmentation	0	0,00 %
Diminution	0	0,00 %
Ne sait pas	0	0,00 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0	0

Le total à pourvoir dans 15 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale 15×0 (moyenne à pourvoir) = 0 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 15 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent 15×0 (moyenne future) = 0 **ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

TEP-TDM

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	1,86	3,34
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0	0

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	1	5,00 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	1	5,00 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	1	5,00 %
Stable	17	85,00 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0,00 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	2	10,53 %
Modifications aux établissements	1	5,26 %
Changements de financement	3	15,79 %
Dotation en TRM	2	10,53 %
Données démographiques sur les patients	2	10,53 %
Dotation en médecins	2	10,53 %
Changements dans la pratique	1	5,26 %
Charge de travail accrue	3	15,79 %
Charge de travail réduite	0	0,00 %
Sans objet	3	15,79 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	18	90,00 %
Augmentation	2	10,00 %
Diminution	0	0,00 %
Ne sait pas	0	0,00 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,38	1,46

Le total à pourvoir dans 33 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale 33×0 (moyenne à pourvoir) = 0 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 33 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent $33 \times 0,38$ (moyenne future) = 12,54 **ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

TEP-RM

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0	0
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0	0

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0,00 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	0	0,00 %
Stable	4	100,00 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0,00 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	0	0,00 %
Modifications aux établissements	0	0,00 %
Changements de financement	0	0,00 %
Dotation en TRM	0	0,00 %
Données démographiques sur les patients	0	0,00 %
Dotation en médecins	0	0,00 %
Changements dans la pratique	0	0,00 %
Charge de travail accrue	0	0,00 %
Charge de travail réduite	0	0,00 %
Sans objet	0	0,00 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	4	100,00 %
Augmentation	0	0,00 %
Diminution	0	0,00 %
Ne sait pas	0	0,00 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0	0

Le total à pourvoir dans 8 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale 8×0 (moyenne à pourvoir) = 0 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 8 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent 8×0 (moyenne future) = 0 **ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

Résonance magnétique

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	4,81	5,77
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0,11	0,41

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	1	1,22 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	6	7,32 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	22	26,83 %
Stable	53	64,63 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0,00 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	11	13,10 %
Modifications aux établissements	4	4,76 %
Changements de financement	16	19,05 %
Dotation en TRM	4	4,76 %
Données démographiques sur les patients	7	8,33 %
Dotation en médecins	3	3,57 %
Changements dans la pratique	11	13,10 %
Charge de travail accrue	23	27,38 %
Charge de travail réduite	0	0,00 %
Sans objet	5	5,95 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	68	82,93 %
Augmentation	12	14,63 %
Diminution	0	0,00 %
Ne sait pas	2	2,44 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,36	1,03

Le total à pourvoir dans 121 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale $121 \times 0,11$ (moyenne à pourvoir) = 13,31 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 121 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent $121 \times 0,36$ (moyenne future) = 43,56 **ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

Échographie

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	19,72	150,81
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0,35	0,89

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	2	1,57 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	9	7,09 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	31	24,41 %
Stable	80	62,99 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	2	1,57 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	1	0,79 %
Diminution supérieure à 20 %	2	1,57 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	7	5,30 %
Modifications aux établissements	10	7,58 %
Changements de financement	8	6,06 %
Dotation en TRM	13	9,85 %
Données démographiques sur les patients	16	12,12 %
Dotation en médecins	10	7,58 %
Changements dans la pratique	18	13,64 %
Charge de travail accrue	40	30,30 %
Charge de travail réduite	6	4,55 %
Sans objet	4	3,03 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	93	73,23 %
Augmentation	23	18,11 %
Diminution	3	2,36 %
Ne sait pas	8	6,30 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,31	1,13

Le total à pourvoir dans 172 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale $172 \times 0,35$ (moyenne à pourvoir) = 60,20 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 172 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent $172 \times 0,31$ (moyenne future) = 53,32 **ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

Échocardiologie

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	1,32	2,66
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0,14	0,47

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	4	4,82 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	11	13,25 %
Stable	67	80,72 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0,00 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Diminution supérieure à 20 %	1	1,20 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	3	7,14 %
Modifications aux établissements	2	4,76 %
Changements de financement	3	7,14 %
Dotations en TRM	5	11,90 %
Données démographiques sur les patients	6	14,29 %
Dotations en médecins	3	7,14 %
Changements dans la pratique	3	7,14 %
Charge de travail accrue	14	33,33 %
Charge de travail réduite	1	2,38 %
Sans objet	2	4,76 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	70	84,34 %
Augmentation	7	8,43 %
Diminution	1	1,20 %
Ne sait pas	5	6,02 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,07	0,29

Le total à pourvoir dans 117 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale $117 \times 0,14$ (moyenne à pourvoir) = 16,38 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 117 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent $117 \times 0,07$ (moyenne future) = 8,19 **ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

PACS

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,95	1,4
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0,04	0,18

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0,00 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	1	0,79 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	9	7,14 %
Stable	114	90,48 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	2	1,59 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	7	10,00 %
Modifications aux établissements	9	12,86 %
Changements de financement	4	5,71 %
Dotations en TRM	5	7,14 %
Données démographiques sur les patients	6	8,57 %
Dotations en médecins	8	11,43 %
Changements dans la pratique	8	11,43 %
Charge de travail accrue	12	17,14 %
Charge de travail réduite	1	1,43 %
Sans objet	10	14,29 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	122	96,83 %
Augmentation	1	0,79 %
Diminution	1	0,79 %
Ne sait pas	2	1,59 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0	0,1

Le total à pourvoir dans 173 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale $173 \times 0,04$ (moyenne à pourvoir) = 6,92 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 173 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent 173×0 (moyenne future) = 0 **ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

Formation clinique

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,86	1,89
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0	0,03

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0,00 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	2	2,90 %
Stable	67	97,10 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0,00 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	1	6,25 %
Modifications aux établissements	1	6,25 %
Changements de financement	1	6,25 %
Dotation en TRM	2	12,50 %
Données démographiques sur les patients	1	6,25 %
Dotation en médecins	1	6,25 %
Changements dans la pratique	1	6,25 %
Charge de travail accrue	2	12,50 %
Charge de travail réduite	0	0,00 %
Sans objet	6	37,50 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	67	97,10 %
Augmentation	0	0,00 %
Diminution	1	1,45 %
Ne sait pas	1	1,45 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	-0,01	0,49

Le total à pourvoir dans 100 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale 100×0 (moyenne à pourvoir) = 0 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 100 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent $100 \times -0,01$ (moyenne future) = -1 **ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

Recherche

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,19	0,49
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0	0

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0,00 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	1	2,70 %
Stable	36	97,30 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0,00 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	0	0,00 %
Modifications aux établissements	0	0,00 %
Changements de financement	0	0,00 %
Dotation en TRM	0	0,00 %
Données démographiques sur les patients	1	16,67 %
Dotation en médecins	1	16,67 %
Changements dans la pratique	1	16,67 %
Charge de travail accrue	1	16,67 %
Charge de travail réduite	0	0,00 %
Sans objet	2	33,33 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	37	100,00 %
Augmentation	0	0,00 %
Diminution	0	0,00 %
Ne sait pas	0	0,00 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0	0

Le total à pourvoir dans 58 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale 58×0 (moyenne à pourvoir) = 0 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 58 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent 58×0 (moyenne future) = 0 **ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

Pratique professionnelle

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,7	1,44
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0	0

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0,00 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	0	0,00 %
Stable	40	100,00 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0,00 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	0	0,00 %
Modifications aux établissements	0	0,00 %
Changements de financement	0	0,00 %
Dotation en TRM	1	12,50 %
Données démographiques sur les patients	0	0,00 %
Dotation en médecins	0	0,00 %
Changements dans la pratique	1	12,50 %
Charge de travail accrue	0	0,00 %
Charge de travail réduite	0	0,00 %
Sans objet	6	75,00 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	39	97,50 %
Augmentation	0	0,00 %
Diminution	0	0,00 %
Ne sait pas	1	2,50 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0	0

Le total à pourvoir dans 60 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale 60×0 (moyenne à pourvoir) = 0 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 60 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent 60×0 (moyenne future) = 0 **ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

Contrôle / amélioration de la qualité

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,64	1,13
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0,02	0,14

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0,00 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	5	4,55 %
Stable	105	95,45 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0,00 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	3	7,50 %
Modifications aux établissements	4	10,00 %
Changements de financement	2	5,00 %
Dotation en TRM	5	12,50 %
Données démographiques sur les patients	2	5,00 %
Dotation en médecins	2	5,00 %
Changements dans la pratique	6	15,00 %
Charge de travail accrue	5	12,50 %
Charge de travail réduite	0	0,00 %
Sans objet	11	27,50 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	104	94,55 %
Augmentation	3	2,73 %
Diminution	0	0,00 %
Ne sait pas	3	2,73 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	0,01	0,08

Le total à pourvoir dans 154 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale $154 \times 0,02$ (moyenne à pourvoir) = 3,08 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 154 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent $154 \times 0,01$ (moyenne future) = 1,54 **ÉTP**.

Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

Radiothérapie en général

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	47,56	40,51
TRM ÉTP à pourvoir	Moyenne	Écart-type
	0,57	1,03

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueille des données sur tous les changements prévus au cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits

Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0,00 %
Augmentation de 10 % à 19,99 %	3	11,11 %
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	19	70,37 %
Stable	5	18,52 %
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0,00 %
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0,00 %
Diminution supérieure à 20 %	0	0,00 %
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	7	12,73 %
Modifications aux établissements	2	3,64 %
Changements de financement	0	0,00 %
Dotation en TRM	3	5,45 %
Données démographiques sur les patients	13	23,64 %
Dotation en médecins	4	7,27 %
Changements dans la pratique	8	14,55 %
Charge de travail accrue	16	29,09 %
Charge de travail réduite	0	0,00 %
Sans objet	2	3,64 %
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	9	33,33 %
Augmentation	11	40,74 %
Diminution	1	3,70 %
Ne sait pas	6	22,22 %
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	Moyenne	Écart-type
	1,11	1,69

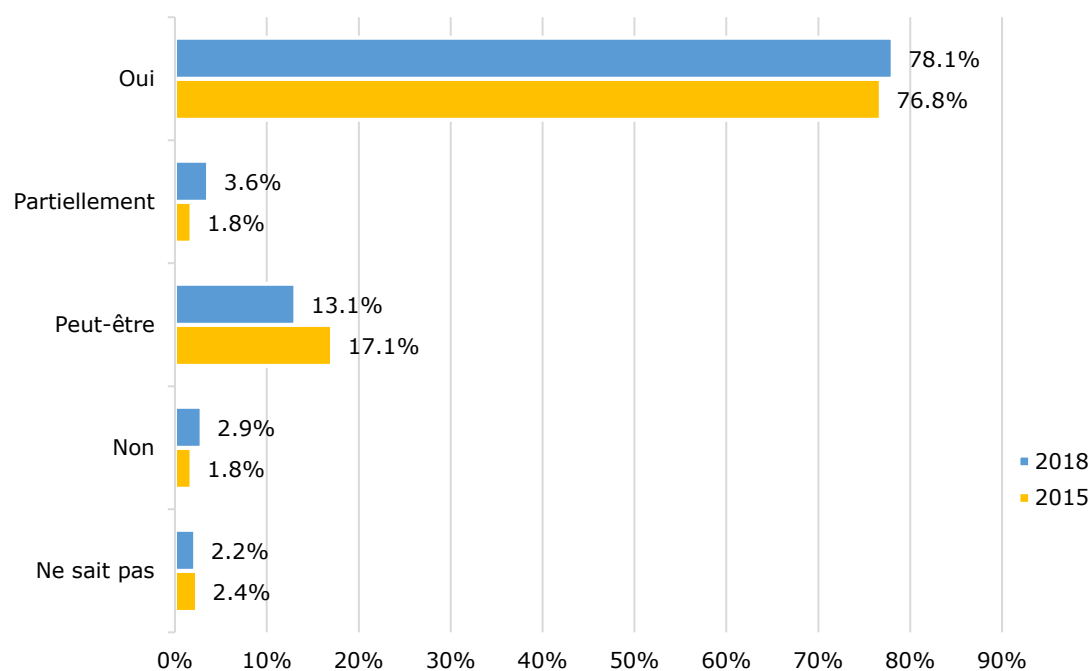
Le total à pourvoir dans 30 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égale $30 \times 0,57$ (moyenne à pourvoir) = 17,1 **ÉTP**.

Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 30 établissements / plusieurs établissements offrant **cette modalité** égalent $30 \times 1,11$ (moyenne future) = 33,3 **ÉTP**.

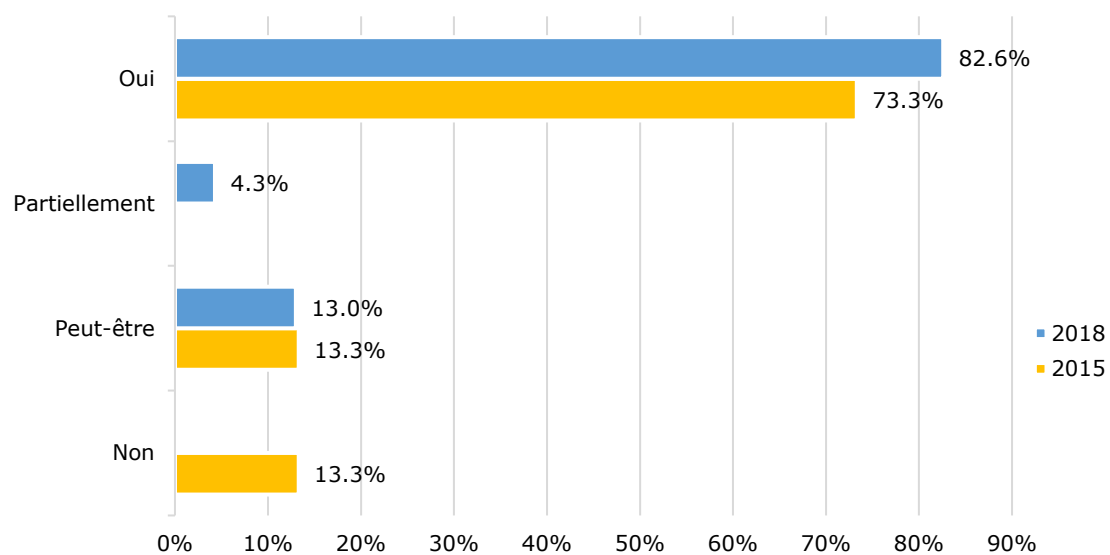
Moyenne et écart-type : cette moyenne est la moyenne de toutes les réponses et l'écart-type comprend la fourchette de 68 % pour toutes les réponses. Par exemple, si la moyenne était 4 et l'écart-type 3, soit une fourchette de +1 à +7

Remplacerait-on les TRM dans le cas suivant : la retraite

Imagerie médicale



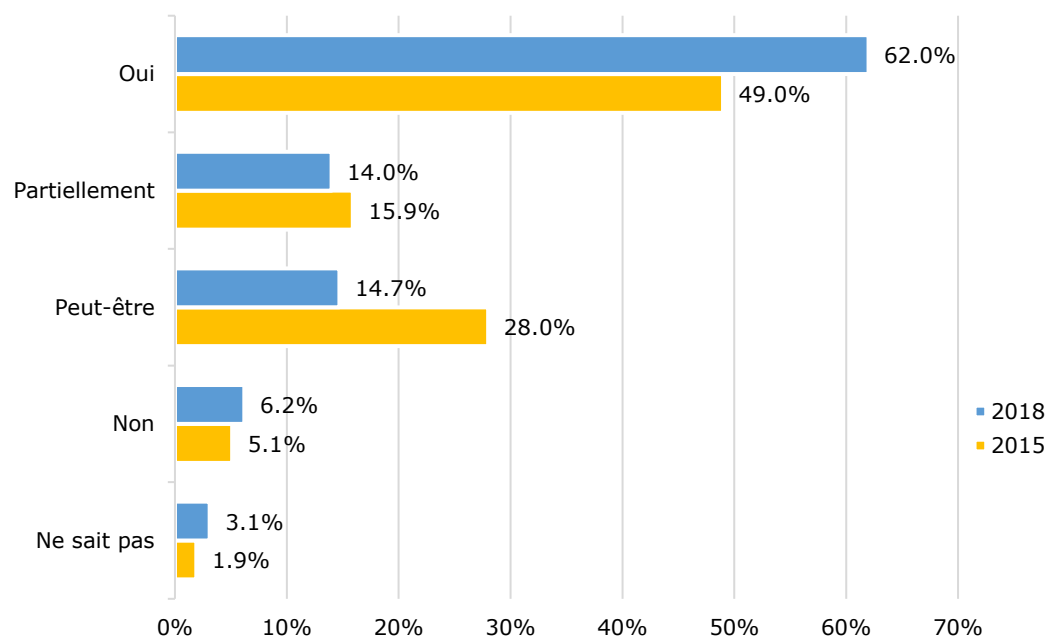
Radiothérapie



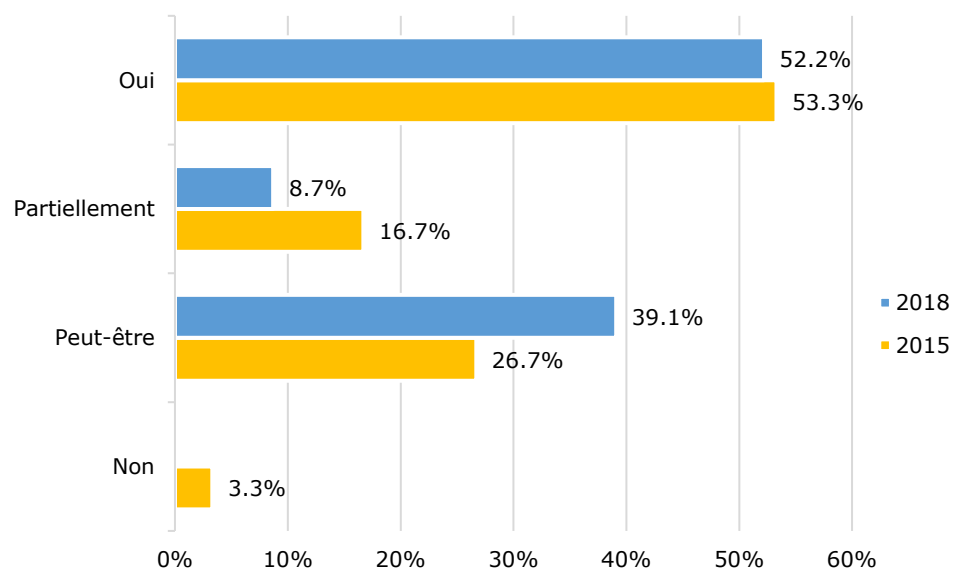
Le pourcentage des employés qui seraient remplacés advenant un départ à la retraite était approximativement le même pour les deux sondages et pour l'IM et la RT.

Remplacerait-on les TRM dans le cas suivant : en congé

Imagerie médicale



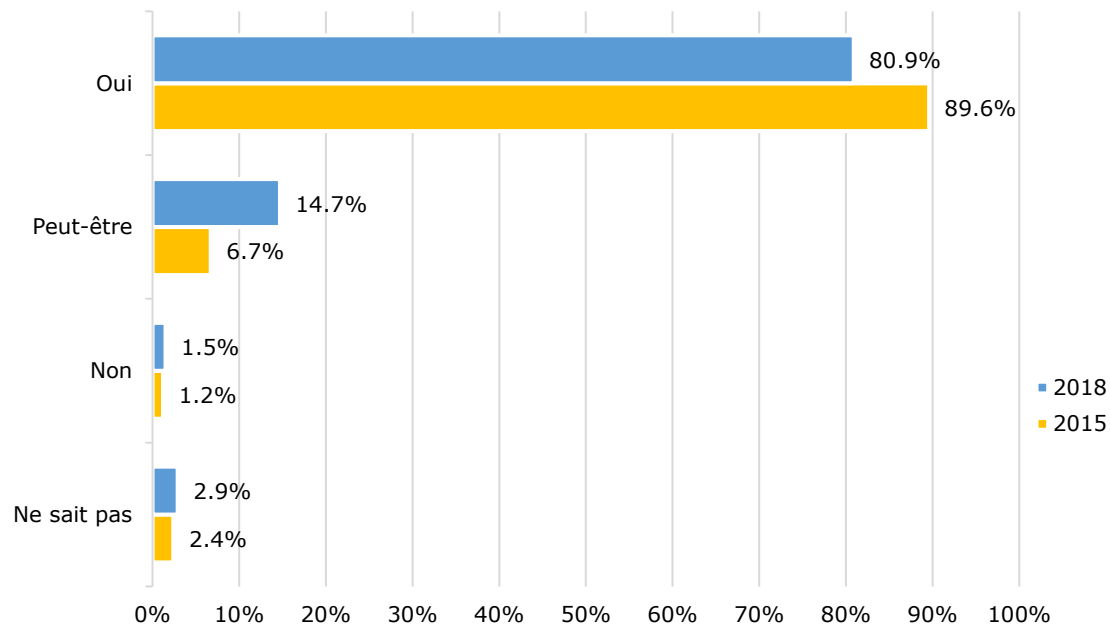
Radiothérapie



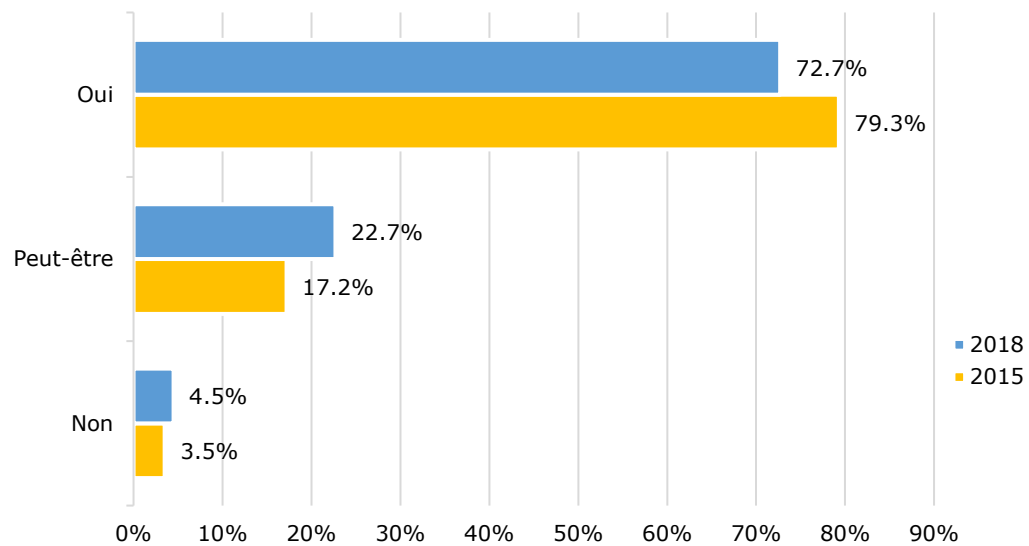
Pour l'IM comme pour la RT, les résultats étaient similaires, « oui » étant la réponse la plus fréquente dans les deux sondages; par contre, dans le sondage 2018 en RT, il n'y a eu aucune réponse dans la catégorie « non ».

Si vous augmentiez le nombre de TRM ou les remplaciez, envisageriez-vous d'embaucher : un TRM expérimenté d'un autre établissement canadien

Imagerie médicale



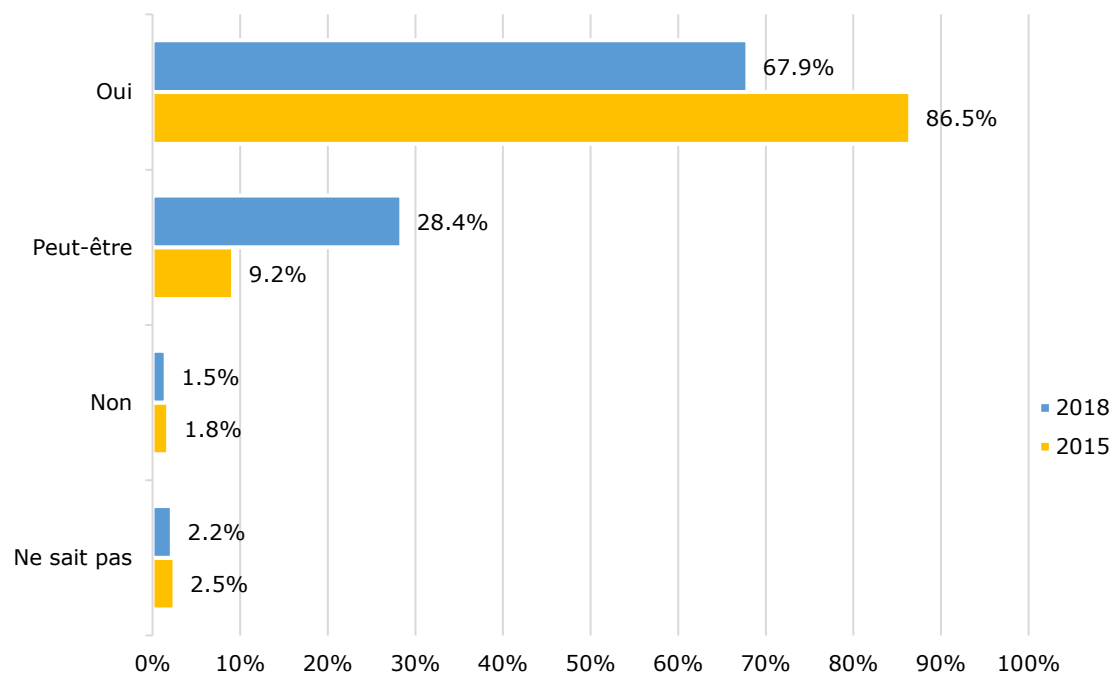
Radiothérapie



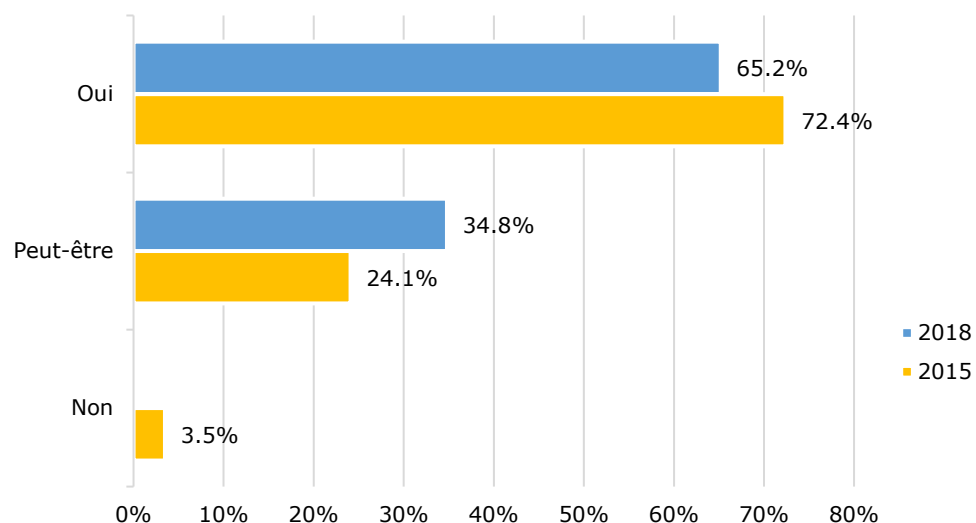
Pour l'IM comme pour la RT, les résultats étaient similaires pour les deux sondages, « oui » étant de loin la réponse la plus fréquente.

Si vous augmentiez le nombre de TRM ou les remplaciez, envisageriez-vous d'embaucher : un nouveau diplômé en TRM canadien

Imagerie médicale



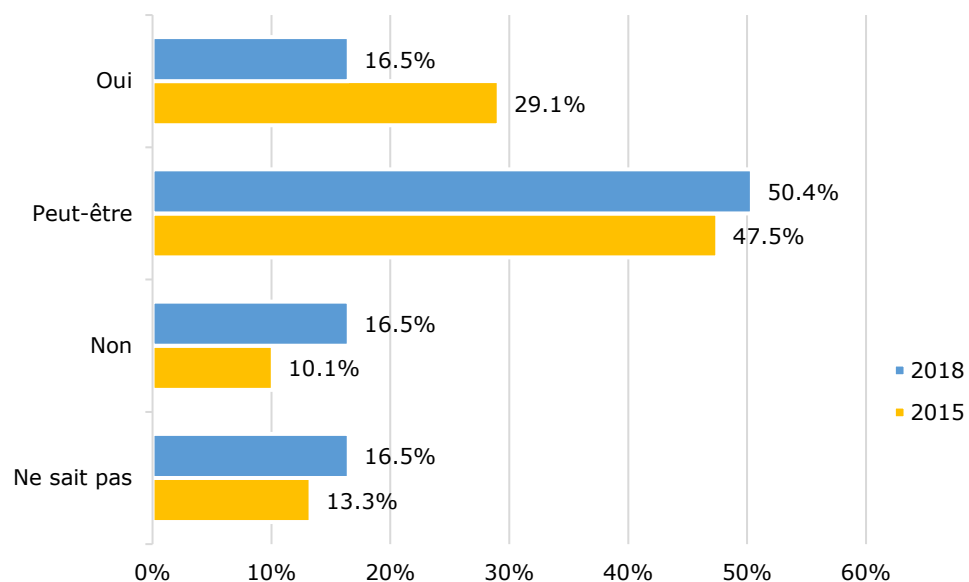
Radiothérapie



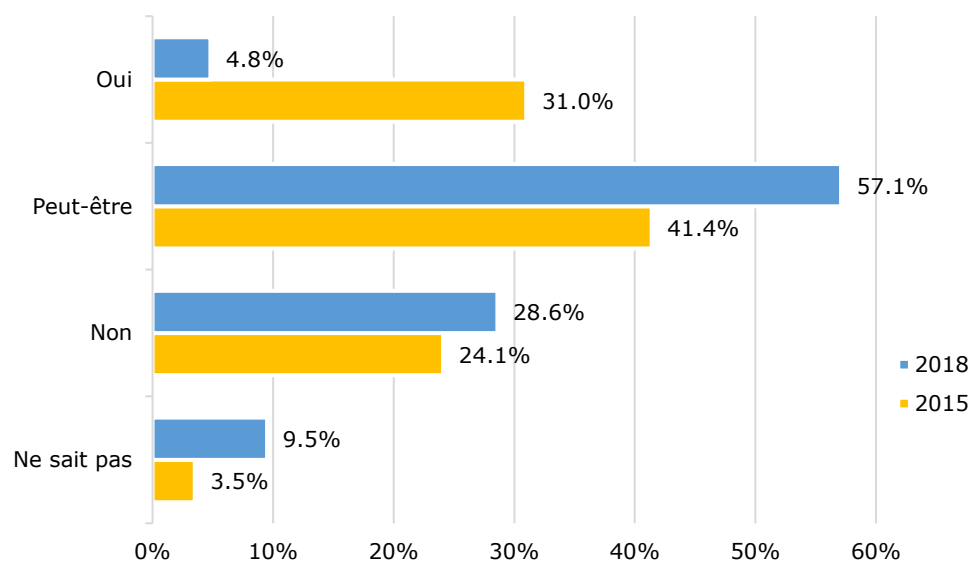
Pour l'IM comme pour la RT, les réponses étaient similaires pour les deux sondages, même si le nombre de « oui » a diminué pour les deux disciplines en 2018, comparativement au sondage de 2015.

Si vous augmentiez le nombre de TRM ou les remplaciez, envisageriez-vous d'embaucher : un TRM formé à l'étranger

Imagerie médicale



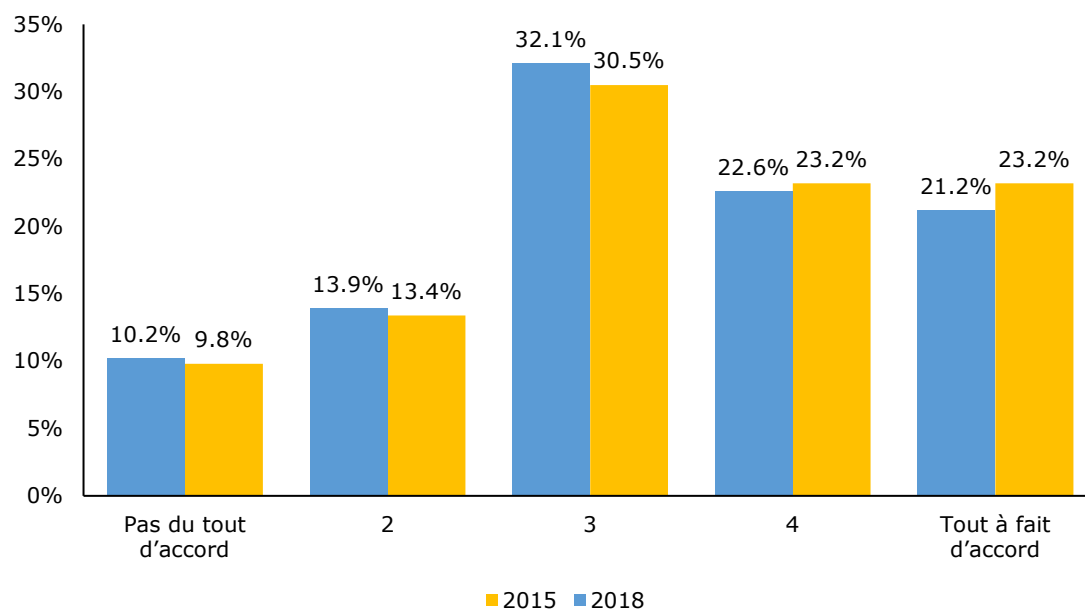
Radiothérapie



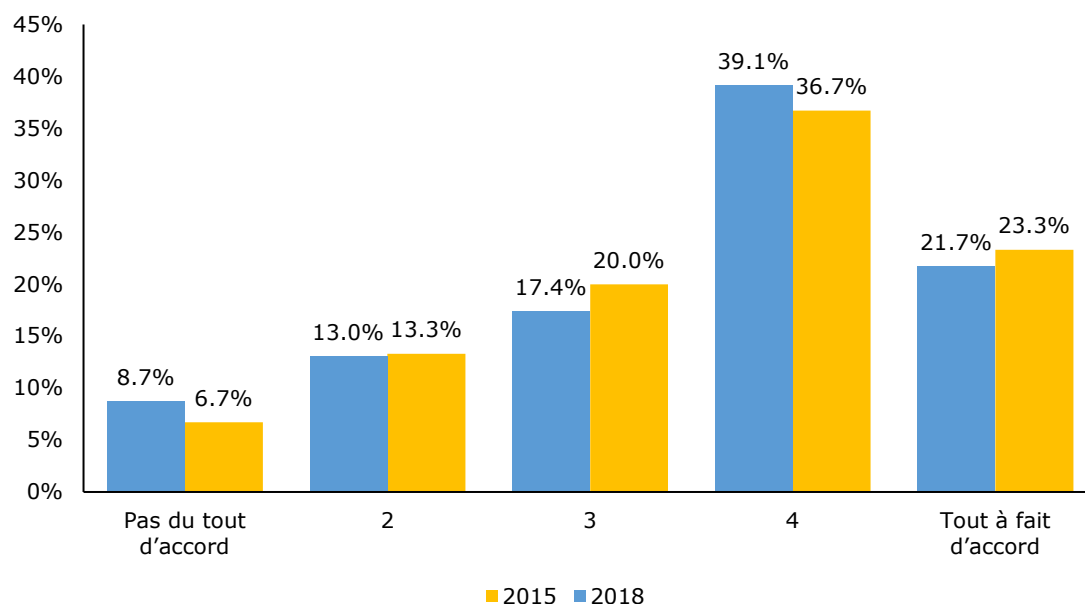
Pour l'IM comme pour la RT, les réponses étaient similaires pour les deux sondages, bien que le pourcentage de répondants ayant répondu « peut-être » ait augmenté en 2018 comparativement au sondage de 2015, et que le nombre de « oui » ayant été plus marqué pour l'IM et la RT en 2015 comparativement au sondage de 2018.

Lorsque vous engagez du nouveau personnel, vous préférez embaucher des candidats qui sont formés dans plusieurs modalités.

Imagerie médicale



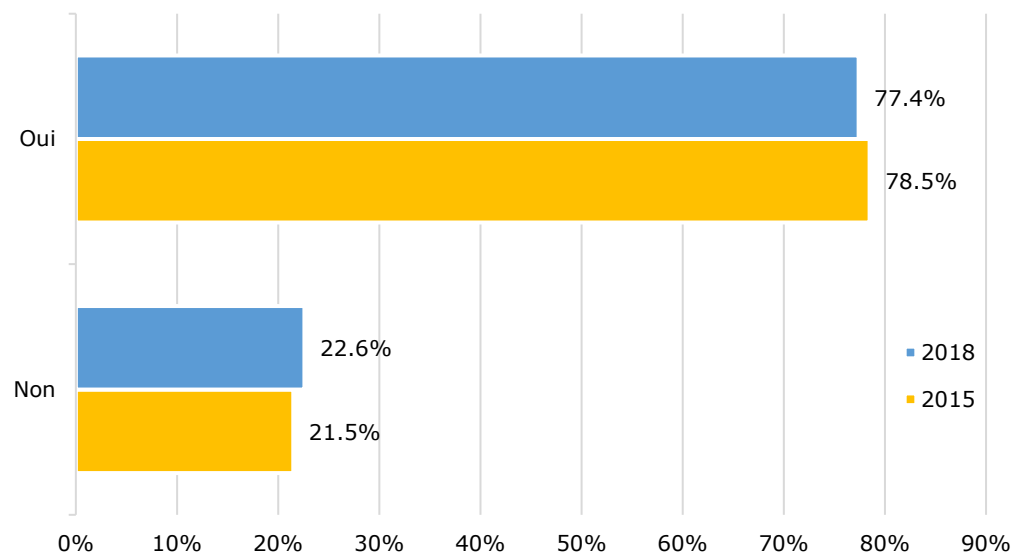
Radiothérapie



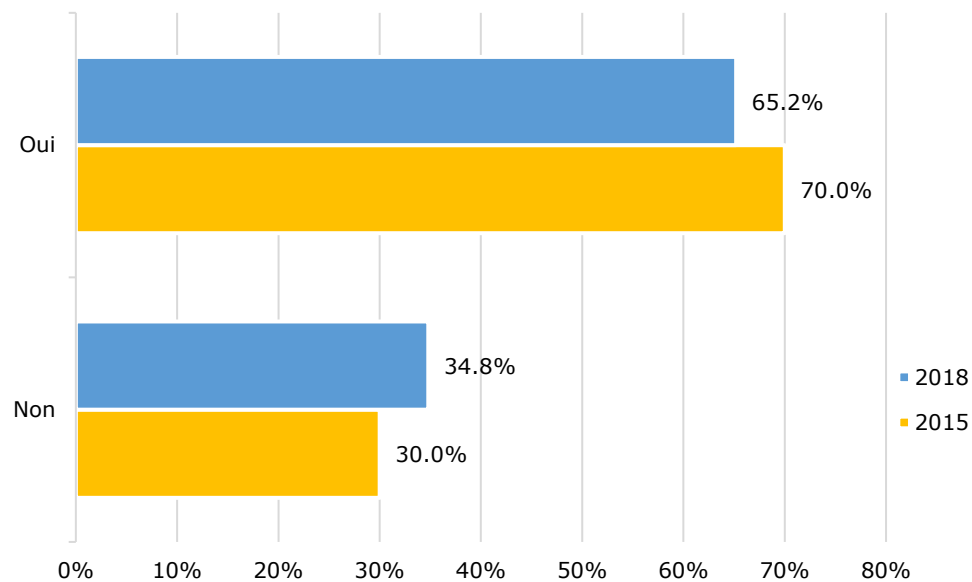
Les répondants en RT étaient plus nombreux que ceux en IM à préférer embaucher des TRM formés dans plusieurs modalités; par ailleurs, les résultats des deux sondages étaient similaires.

Estimez-vous que vos niveaux de dotation actuels sont adéquats?

Imagerie médicale

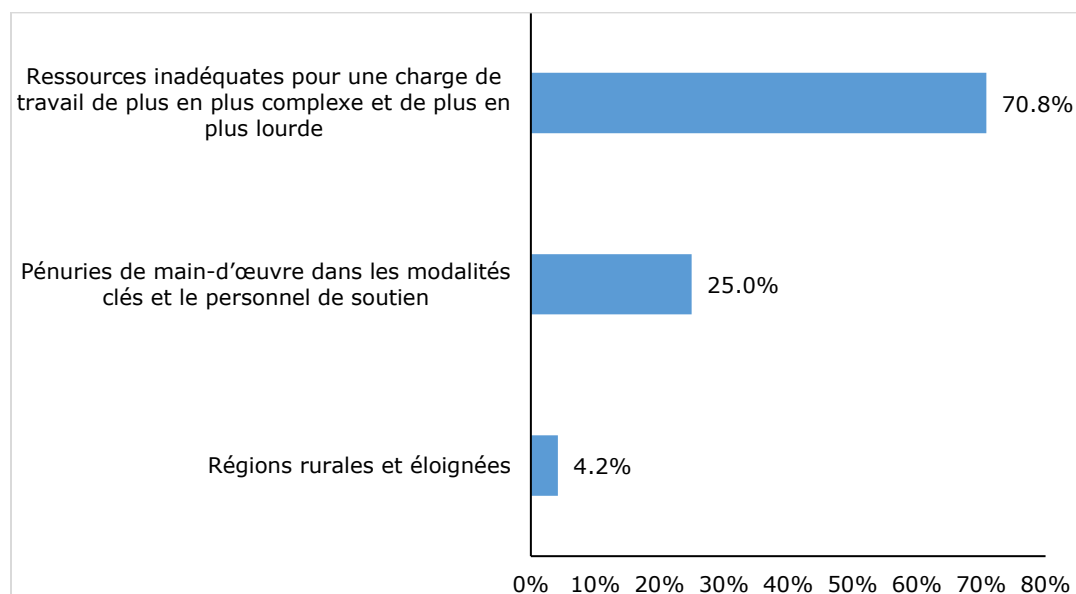


Radiothérapie



De façon générale, les répondants en IM étaient légèrement plus susceptibles de penser que leur niveau de dotation actuel était satisfaisant comparativement aux répondants en RT, et cette tendance était constante dans les deux sondages.

Si vous avez répondu non, veuillez donner une ou deux raisons pour lesquelles ils sont inadéquats.



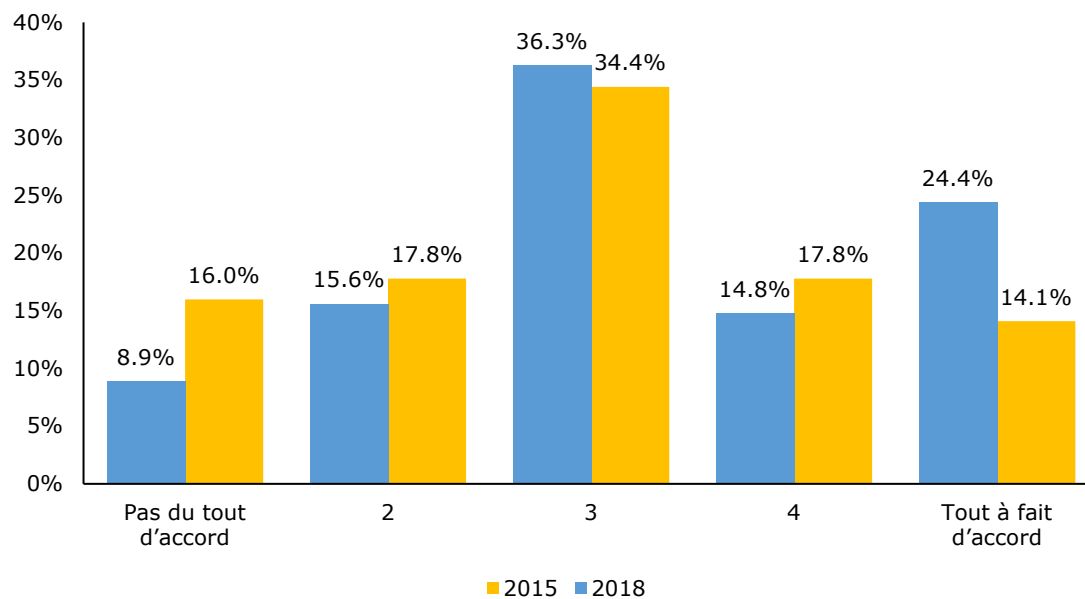
Ressources inadéquates pour une charge de travail de plus en plus complexe et de plus en plus lourde (34 commentaires) — incluant, par exemple, un manque de personnel pour le flux de travail et l’incapacité de répondre à la demande quotidienne, en particulier des salles d’opération; même avec un certain nombre de départs à la retraite à l’horizon, on s’attend à ce que tous les changements soient effectués à même les ressources existantes; si certains employés prennent un congé de maladie, il arrive que je sois obligée de fermer complètement le service de simulation TDM; en raison des coupes budgétaires, j’ai dû licencier un technologue en radiographie cette année et je pourrais être forcé d’en licencier un autre dans la prochaine année budgétaire; l’augmentation des volumes mène à l’allongement des temps d’attente; le financement de l’Ontario est basé sur le nombre de nouveaux patients et non sur la complexité des cas; il est difficile de déterminer des niveaux optimaux puisque la pratique est en évolution et de plus en plus affectée par l’automatisation et l’intelligence artificielle; et le volume d’examen augmente constamment et les examens sont plus difficiles à administrer en raison de l’âge des patients.

Pénuries de main-d’œuvre dans les modalités clés et le personnel de soutien (12 commentaires) — incluant, par exemple, même si nous avons un nombre suffisant de technologues, nous n’avons pas de personnel de soutien; le temps nécessaire pour la formation entre les modalités fait en sorte que nous avons toujours l’impression d’être en pénurie de personnel; en raison des changements dans le système de santé publique au Québec, il manque de technologues en ultrasonographie; la technologie d’ultrasonographie n’est pas une discipline recherchée par les étudiants; plusieurs choisissent de se concentrer sur l’IRM, la TDM, la TEP-TDM, etc.; nous faisons face à une pénurie grave de technologues en ultrasonographie; il y a une pénurie de technologues américains à embaucher; et il y a une pénurie de technologues en échographie.

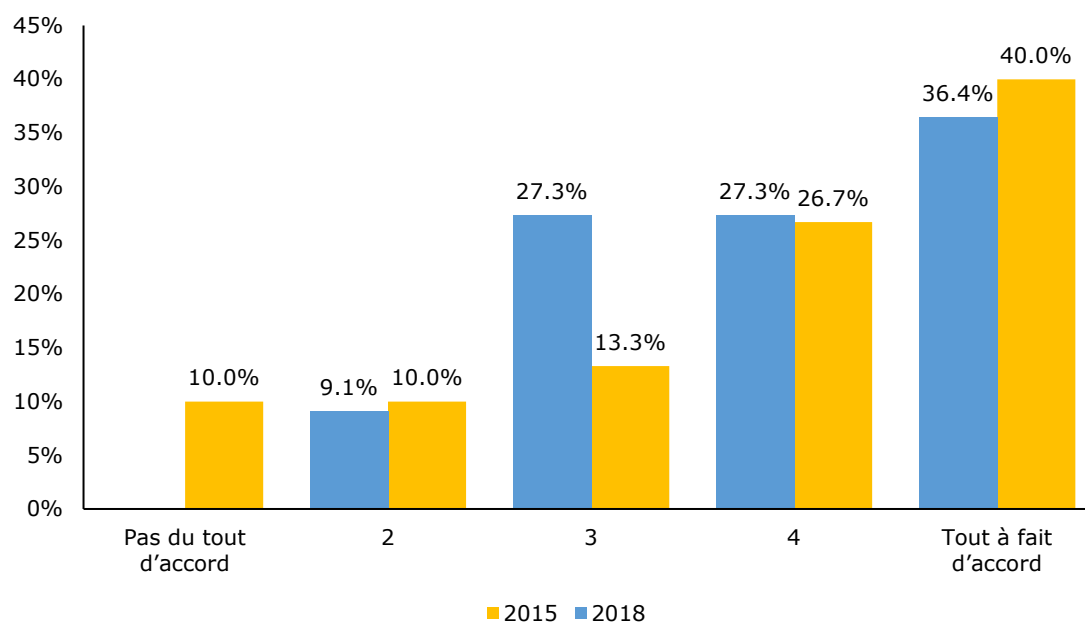
Régions rurales et éloignées (2 commentaires) — incluant, par exemple, le personnel de relève doit travailler dans plusieurs sites et services, de sorte que la disponibilité est très limitée pour les hôpitaux en milieux ruraux; et le recrutement et le maintien en service sont un défi puisque la Saskatchewan ne dispose pas d’un programme de formation spécialisée dans la province.

Congés temporaires – Les congés de maternité et les absences de courte durée sont courants dans mon service.

Imagerie médicale



Radiothérapie



Les congés temporaires sont plus courants en RT qu'en IM, et cette tendance s'est maintenue dans les deux sondages.

Combien d'employés deviendront admissibles à la retraite dans cinq et dix ans?

	5 ans			10 ans		
	N	Moyenne	Écart-type	N	Moyenne	Écart-type
Imagerie médicale	130	3,87	4,36	120	5,50	7,44
Radiothérapie	23	5,57	5,57	23	8,74	7,26

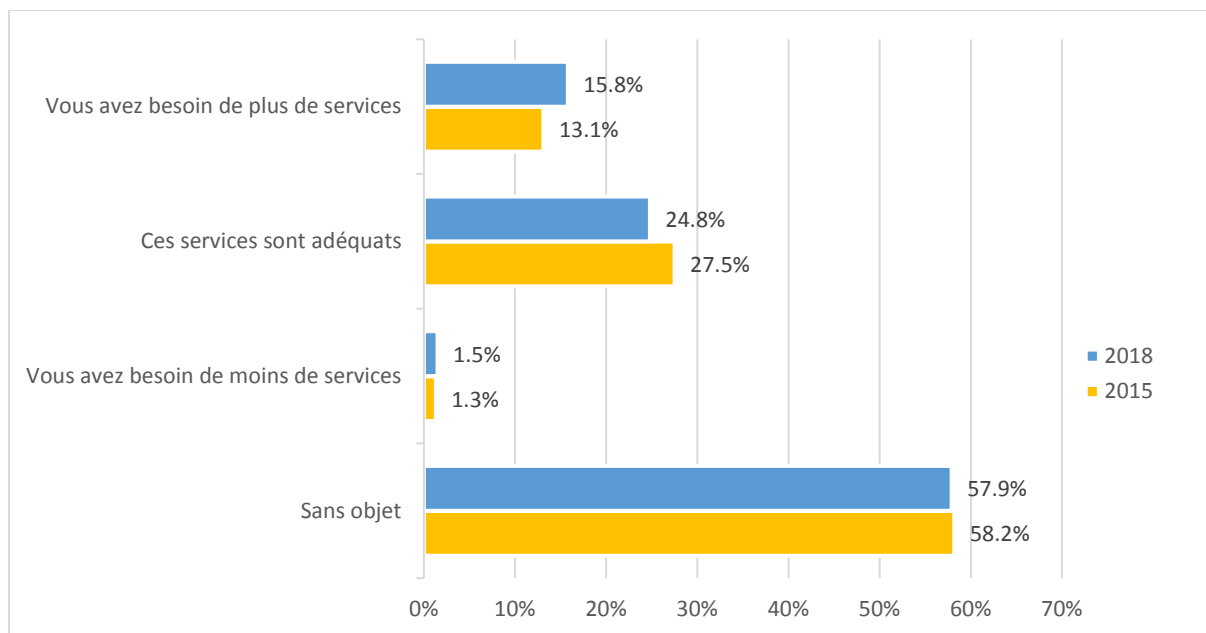
Parmi ceux dont vous avez indiqué qu'ils deviendraient admissibles à la retraite, combien selon vous prendront réellement leur retraite dans cinq et dix ans?

	5 ans			10 ans		
	N	Moyenne	Écart-type	N	Moyenne	Écart-type
Imagerie médicale	127	2,91	3,10	116	3,91	5,16
Radiothérapie	22	3,09	2,49	22	5,09	4,19

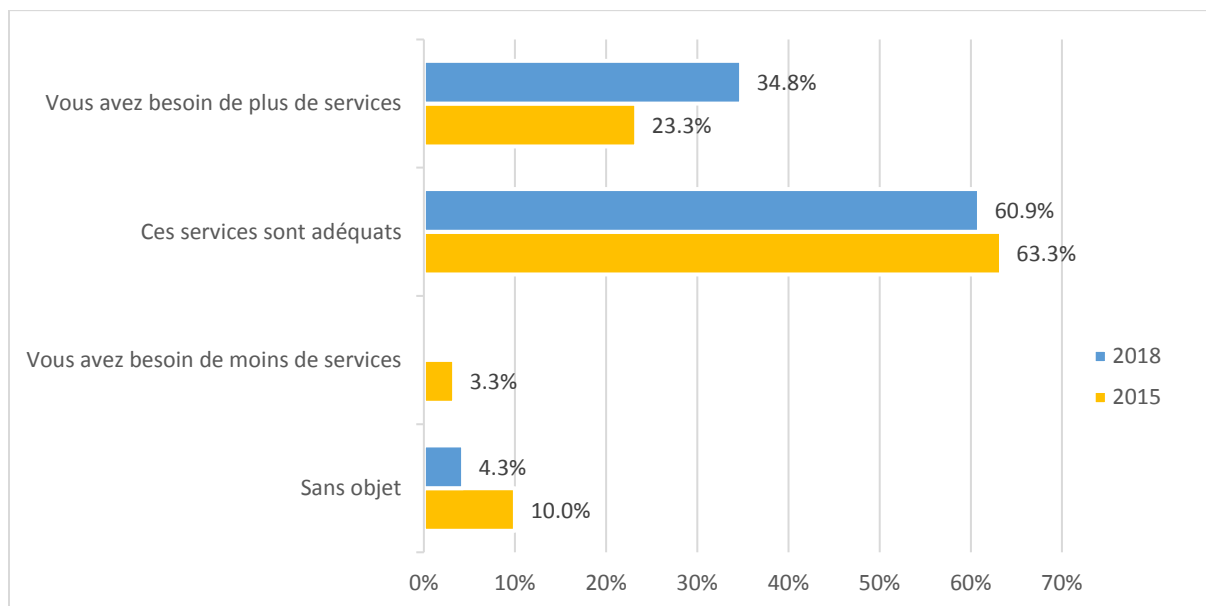
À noter que pour ces deux questions, les réponses en IM et en RT sont très uniformes : les répondants croient qu'il y aura effectivement plusieurs départs à la retraite au cours des 5 à 10 prochaines années.

**Vous pouvez avoir du personnel infirmier qui joue un rôle de soutien essentiel affecté à votre service.
Si tel est le cas, en ce qui a trait à ces services de soutien, estimez-vous que vous avez besoin de :**

Imagerie médicale

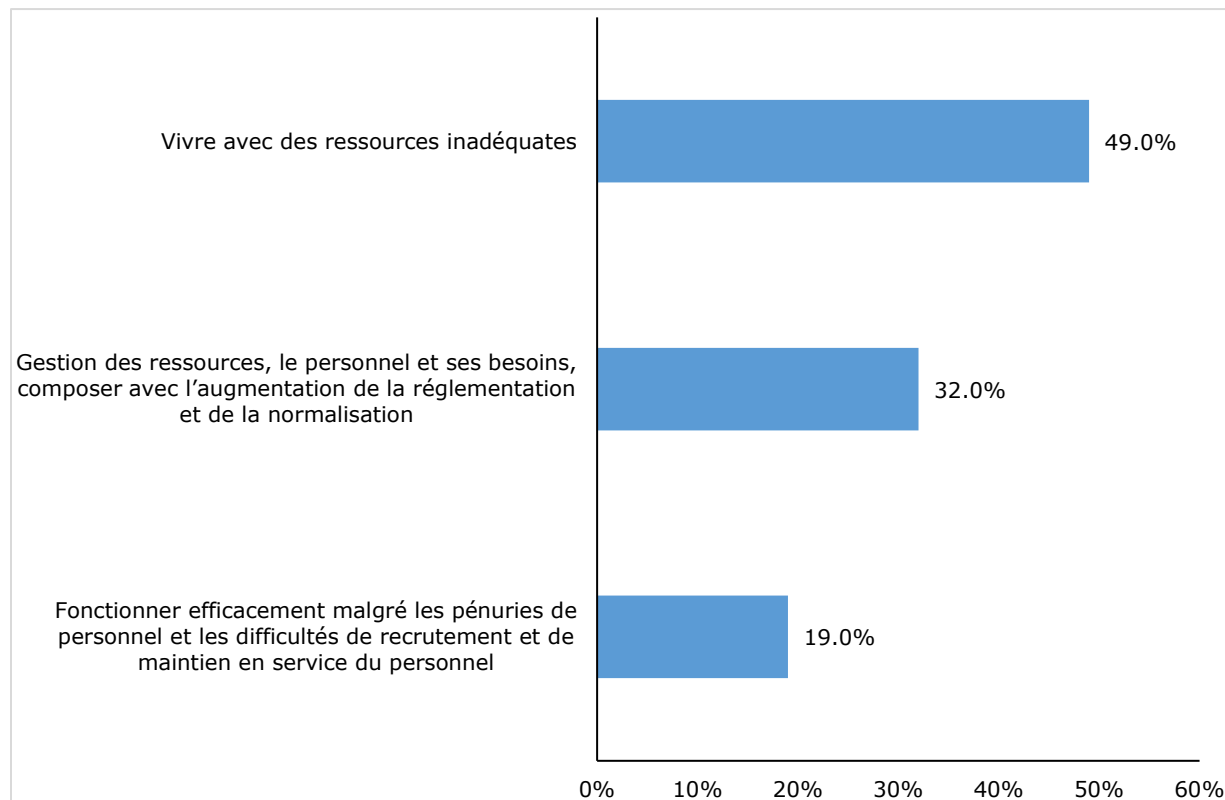


Radiothérapie



Ce graphique confirme que les services infirmiers étaient en grande partie non applicables en IM, mais que c'est moins le cas en RT. Les répondants de RT indiquent que les services de soutien infirmier sont adéquats beaucoup plus souvent que les répondants en IM. Ces tendances étaient constantes dans les deux sondages.

Dans votre rôle de leadership en TRM, indiquez un ou deux problèmes ou obstacles qui vous préoccupent le plus.



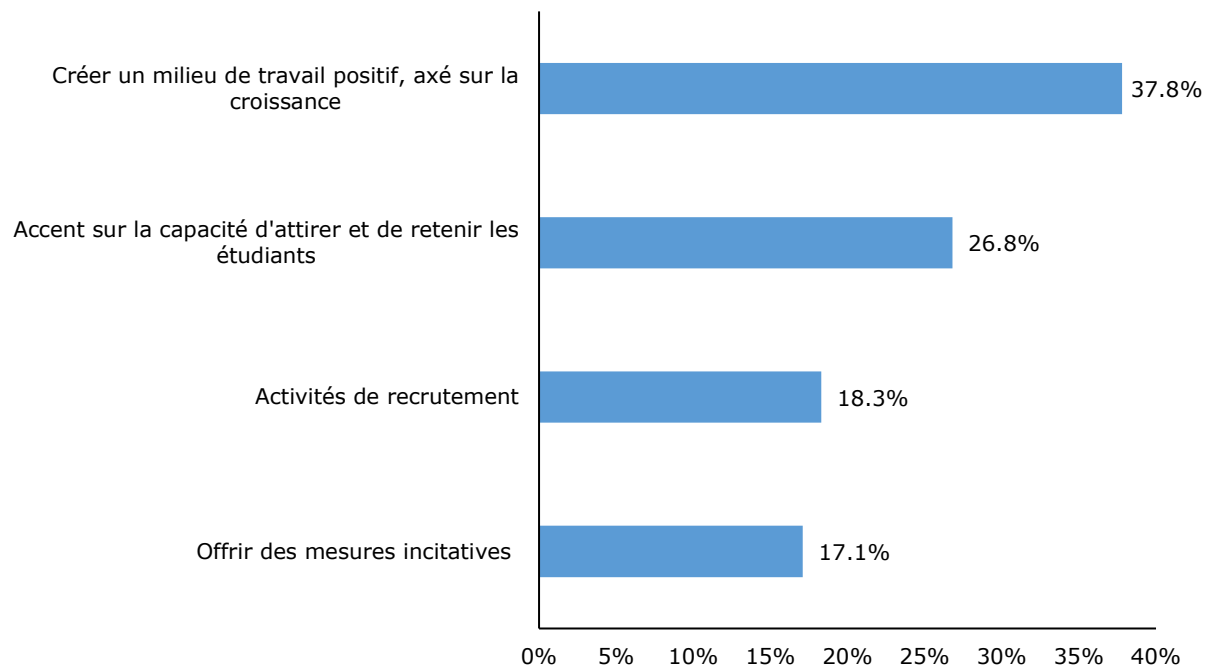
Vivre avec des ressources inadéquates (75 commentaires) — incluant, par exemple, absence de financement stable; des bâtiments et des sites âgés, avec plusieurs restrictions sur l'endroit où peuvent être installés les équipements; demande accrue de services et difficulté d'obtenir du financement pour le remplacement de l'équipement; pas assez d'équipement; perte d'autonomie en raison des restrictions budgétaires; postes non comblés en raison de congés de maternité et de retraites; pas de soutien administratif pour l'augmentation de la charge de travail et les postes de commis; pas suffisamment de plages pour tous les différents intervenants qui demandent des examens d'IRM; budget de formation insuffisant; dotation des postes de courte durée comme les congés de maladie; embauche de personnel occasionnel pour le remplacement des congés de maternité et les vacances; financement des immobilisations, coupes budgétaires, charge de travail; recrutement difficile en milieu rural, surtout quand le nombre d'ETP est bas; coûts associés à la maladie du personnel, aux congés et aux contrats; suivre les nouvelles technologies; avec l'augmentation du volume et la diminution des budgets, la situation reste gérable en raison du bassin d'occasionnels, mais il devient impossible d'assurer la formation croisée du personnel; financement pour l'éducation du personnel; charge de travail largement supérieure aux niveaux normaux; augmentation du besoin de soutien infirmier; coût accru pour les fournitures médicales et chirurgicales en RI; et les ressources ne sont souvent pas accordées pour tenir compte des changements constants.

Gestion des ressources, le personnel et ses besoins, composer avec l'augmentation de la réglementation et de la normalisation (49 commentaires) — incluant, par exemple, la réglementation de l'échographie et la normalisation des exigences professionnelles à l'embauche; ensembles de compétences et formation croisée; rester à jour face aux normes de pratique actuelles sur les enjeux techniques et de sécurité; perte de champ de pratique face à l'envahissement par les autres professions

et le syndicat empêchant les employés d'élargir leur rôle; manque d'engagement envers le travail par la nouvelle génération; attitude de droits acquis; problèmes de santé mentale au sein du personnel; engagement et satisfaction du personnel; plus grande normalisation des systèmes en Ontario; dotation pour les périodes de vacances; épuisement professionnel et moral du personnel; rétention du personnel occasionnel en milieu rural; personnel de TRM sans initiative pour relever de nouveaux défis; manque d'attention au travail et utilisation du cellulaire par les jeunes employés; maintien d'un niveau élevé d'engagement du personnel en soins aux patients et qualité de l'imagerie; imputabilité du personnel; préoccupation face au nombre d'employés qui prendront leur retraite au cours des 10 prochaines années et incidence d'un changement important dans la dotation durant la transition; employés qui se plaignent et ont une mauvaise attitude; la capacité pour les employés d'aller et venir et de ne pas être liés par contrat à un poste; changements dans les politiques de santé; et assurer un équilibre dans la charge de travail des employés pour continuer d'offrir des services de qualité au milieu du changement continu, de l'innovation et de l'apprentissage.

Fonctionner efficacement malgré les pénuries de personnel et les difficultés de recrutement et de maintien en service du personnel (29 commentaires) — incluant, par exemple, le recrutement de technologues en échographie pose problème depuis plusieurs années et cela continue d'être le cas ici et dans d'autres organisations; la disponibilité des technologues pour pourvoir les postes vacants; systèmes PACS et archives; maintien en poste du personnel formé en dosimétrie ou en brachythérapie et leur disponibilité pour former le nouveau personnel; incapacité de recruter du personnel en échographie; enjeux de recrutement et de maintien en service directement affectés par les problèmes de financement; maintien en service des employés occasionnels en milieu rural; recrutement de personnel en TRM et en échographie dans les petits centres urbains; difficulté de trouver du personnel à temps partiel; recrutement et maintien en service du personnel; recrutement à l'extérieur des grands centres; et trouver du personnel de remplacement pour certaines modalités.

Avez-vous une ou deux activités de recrutement ou de maintien du personnel dont vous pouvez nous faire part?



Créer un milieu de travail positif, axé sur la croissance (31 commentaires) — incluant, par exemple, encourager/appuyer l'éducation; participation aux associations et ordres professionnels; l'équilibre entre le travail et la vie personnelle est crucial pour que le personnel soit heureux et souhaite rester; traiter les employés comme vous souhaitez être traité; respectez vos employés et leur expertise; il est important d'impliquer les employés dans les décisions et de travailler en collaboration vers des objectifs communs, en reconnaissance des limitations locales en matière de ressources; s'engager dans des activités d'appréciation des employés; appuyer l'établissement d'horaires flexibles lorsque c'est possible; essayer de créer des postes à temps plein lorsque c'est possible; formation intermodalités; appuyer les besoins de perfectionnement professionnel en permettant aux employés d'assister à des exposés, des réunions et des conférences; être aussi juste et constant que possible dans le traitement des employés; appliquer des stratégies contre l'intimidation; et rechercher des méthodes et des occasions d'engagement des employés.

Accent sur la capacité d'attirer et de retenir les étudiants (22 commentaires) — incluant, par exemple, s'associer à des universités et des collèges pour le placement étudiant; les étudiants sont une bonne source de recrutement s'ils sont de votre région; participer aux foires de l'emploi, où votre personnel peut faire votre publicité; essayer d'embaucher autant de vos étudiants que possible (habituellement dans des postes contractuels pour commencer); nous offrons des stages cliniques chaque année et avons profité du fait que nos étudiants étaient prêts à travailler après avoir reçu leur diplôme et réussi l'examen d'agrément de l'ACTRM; notre principale source de recrutement est représentée par les étudiants qui ont fait un stage chez nous; nous prenons constamment plusieurs étudiants; pour embaucher les TRM, nous effectuons des entrevues parmi les diplômés de chaque année.

Activités de recrutement (15 commentaires) — incluant, par exemple, faire la promotion de la profession dans les salons de l’emploi; assister aux salons de l’emploi de SAIT; afficher nos besoins sur le site Web des autorités sanitaires et choisir parmi les candidats; nos radiologistes aident à faire du recrutement dans les différents établissements où ils travaillent; nous planifions de tenir une journée de recrutement pour notre hôpital, pour plusieurs postes incluant les TRM; affichage sur le site « Santé Montréal »; en Î.-P.-É., nous mettons l’accent sur les gens qui ont des liens familiaux avec des employés, parce que c’est la stratégie qui a eu le plus de succès dans le passé.

Offrir des mesures incitatives (14 commentaires) — incluant, par exemple, nous offrons une aide financière à l’éducation aux candidats potentiels; nous payons les dépenses de déménagement ainsi qu’une prime à la signature pour un engagement de deux ans; les bourses d’études en retour d’un engagement de service nous ont aidés à attirer des employés, et la plupart sont restés; nous offrons habituellement des postes occasionnels ou temporaires pour attirer les nouveaux diplômés; nous offrons une bourse d’études de 30 000 \$ pour un engagement de trois ans et nous avons pu attirer un diplômé de l’Ontario.

Annexe

Questionnaire du sondage 2018 sur les ressources humaines de l'ACTRM

Sondage 2018 sur les ressources humaines de l'ACTRM

Pour débiter le sondage, veuillez indiquer si votre service de TRM est qualifié comme suit : *

☐ Imagerie médicale ☐ Radiothérapie

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES – Gestion des ressources humaines

Cette section déterminera les données démographiques pour la gestion des ressources humaines.

Êtes-vous chargé de prendre des décisions en matière de ressources humaines pour le recrutement et le maintien?

☐ Oui

☐ Non

Quel titre décrit le plus précisément votre poste actuel?

☐ Directeur

☐ Gestionnaire

☐ Technologue chef/principal/chef d'équipe

☐ Autre

Quel est votre sexe?

☐ Femme

☐ Homme

À quel groupe d'âge appartenez-vous?

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES – Divers lieux

Cette section déterminera les données démographiques pour divers lieux.

Dans quelle province ou quel territoire travaillez-vous?

Quelle est la population de la ville, municipalité ou du bassin de population où vous travaillez?

- ☐ Moins de 10 000
- ☐ De 10 000 à 99 999
- ☐ De 100 000 à 999 999
- ☐ 1 000 000 ou plus

Définitions

Un établissement est un immeuble où les divers services de TRM sont dispensés et où ils peuvent être offerts dans plus d'un endroit dans cet immeuble.

Plusieurs établissements consistent en deux immeubles ou plus où sont dispensés divers services de TRM et où ceux-ci peuvent être offerts dans plus d'un endroit dans ces immeubles.

Répondez-vous pour

- ☐ Un établissement
- ☐ Plusieurs établissements

Comment votre établissement / plusieurs établissements est-il financé?

- ☐ Publiquement
- ☐ Privément
- ☐ Publiquement et privément

Modalités d'imagerie médicale

Pour les modalités qui suivent, veuillez indiquer si elles sont fournies ou non par votre établissement ou par plusieurs établissements :

Technologie de radiologie/RO* ☐ Oui ☐ Non

Tomographie par ordinateur* ☐ Oui ☐ Non

Angiographie/interventionnelle* ☐ Oui ☐ Non

Électrophysiologie/cathétérisation cardiaque* ☐ Oui ☐ Non

Mammographie* ☐ Oui ☐ Non

Ostéodensitométrie* ☐ Oui ☐ Non

Médecine nucléaire* ☐ Oui ☐ Non

Cyclotron* ☐ Oui ☐ Non

TEP-TDM* ☐ Oui ☐ Non

TEP-RM* ☐ Oui ☐ Non

Résonance magnétique* ☐ Oui ☐ Non

Échographie/sonographie* ☐ Oui ☐ Non

Échocardiologie* ☐ Oui ☐ Non

PACS* ☐ Oui ☐ Non

Formation clinique* ☐ Oui ☐ Non

Comprend les TRM dont la tâche principale est la formation et l'éducation des étudiants, comme les instructeurs cliniques; ne comprend pas les TRM qui effectuent des tâches de maître de stage clinique dans le cadre normal de leurs fonctions.

Recherche* ☐ Oui ☐ Non

Pratique professionnelle* ☐ Oui ☐ Non

Comprend les TRM qui consacrent leur temps à l'établissement des normes opérationnelles à l'échelle locale, régionale ou provinciale, comme les chefs de pratique; ne comprend pas les TRM qui agissent comme technologues ou thérapeutes en charge ou chefs d'équipe.

Contrôle de la qualité/amélioration de la qualité*

☐ Oui ☐ Non

Technologie de radiologie/RO

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Tomographie par ordinateur

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Angiographie/interventionnelle

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Électrophysiologie/cathétérisation cardiaque

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Mammographie

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Ostéodensitométrie

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Médecine nucléaire

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Cyclotron

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

TEP-TDM

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

TEP-RM

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Résonance magnétique

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Échographie/sonographie

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

ÉTP

ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation

Changement dans la dotation en ÉTP

Échocardiologie

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

PACS

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Formation clinique

* Comprend les TRM dont la tâche principale est la formation et l'éducation des étudiants, comme les instructeurs cliniques; ne comprend pas les TRM qui effectuent des tâches de maître de stage clinique dans le cadre normal de leurs fonctions.

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Recherche

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Pratique professionnelle

* Comprend les TRM qui consacrent leur temps à l'établissement des normes opérationnelles à l'échelle locale, régionale ou provinciale, comme les chefs de pratique; ne comprend pas les TRM qui agissent comme technologues ou thérapeutes en charge ou chefs d'équipe.

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Principales raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Contrôle de la qualité/amélioration de la qualité

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Radiothérapie en général

Profil ACTUEL des ressources humaines

Cette section déterminera l'état **actuel** du profil des ressources humaines dans divers endroits.

TRM ÉTP

TRM ÉTP à pourvoir

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements prévus au **cours de l'année qui vient et des deux années subséquentes** et qui sont susceptibles de survenir dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- ☐ Changement d'équipement
- ☐ Modifications aux établissements
- ☐ Changements de financement
- ☐ Dotation en TRM
- ☐ Données démographiques sur les patients
- ☐ Dotation en médecins
- ☐ Changements dans la pratique
- ☐ Charge de travail accrue
- ☐ Charge de travail réduite
- ☐ Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Curiethérapie

Quels sont les ÉTP actuels en rotation ou prévus pour cette modalité

À votre avis, au cours des trois prochaines années, que sera le changement dans les exigences d'ÉTP pour cette modalité?

☐ Une diminution ☐ Aucun changement ☐ Une augmentation

Dosimétrie /planification des traitements

Quels sont les ÉTP actuels en rotation ou prévus pour cette modalité

À votre avis, au cours des trois prochaines années, que sera le changement dans les exigences d'ÉTP pour cette modalité?

☐ Une diminution ☐ Aucun changement ☐ Une augmentation

Traitement de radiothérapie externe

Quels sont les ÉTP actuels en rotation ou prévus pour cette modalité

À votre avis, au cours des trois prochaines années, que sera le changement dans les exigences d'ÉTP pour cette modalité?

☐ Une diminution ☐ Aucun changement ☐ Une augmentation

Salle de simulation/des moules

Quels sont les ÉTP actuels en rotation ou prévus pour cette modalité

À votre avis, au cours des trois prochaines années, que sera le changement dans les exigences d'ÉTP pour cette modalité?

☐ Une diminution ☐ Aucun changement ☐ Une augmentation

Radiothérapie, pratique avancée

Quels sont les ÉTP actuels en rotation ou prévus pour cette modalité

À votre avis, au cours des trois prochaines années, que sera le changement dans les exigences d'ÉTP pour cette modalité?

☐ Une diminution ☐ Aucun changement ☐ Une augmentation

Formation clinique

Quels sont les ÉTP actuels en rotation ou prévus pour cette modalité

À votre avis, au cours des trois prochaines années, que sera le changement dans les exigences d'ÉTP pour cette modalité?

☐ Une diminution ☐ Aucun changement ☐ Une augmentation

Recherche

Quels sont les ÉTP actuels en rotation ou prévus pour cette modalité

À votre avis, au cours des trois prochaines années, que sera le changement dans les exigences d'ÉTP pour cette modalité?

☐ Une diminution ☐ Aucun changement ☐ Une augmentation

Pratique professionnelle

Quels sont les ÉTP actuels en rotation ou prévus pour cette modalité

À votre avis, au cours des trois prochaines années, que sera le changement dans les exigences d'ÉTP pour cette modalité?

☐ Une diminution ☐ Aucun changement ☐ Une augmentation

Contrôle de la qualité/amélioration de la qualité

Quels sont les ÉTP actuels en rotation ou prévus pour cette modalité

À votre avis, au cours des trois prochaines années, que sera le changement dans les exigences d'ÉTP pour cette modalité?

☐ Une diminution ☐ Aucun changement ☐ Une augmentation

Recrutement et généralités – Ressources humaines

Cette section recueillera des données sur les méthodes et/ou les modèles de recrutement des ressources humaines et des renseignements à l'aide de quelques questions d'ordre général.

Remplacerait-on les TRM dans les cas suivants :

	Oui	Partiellement	Peut-être	Non	Ne sait pas
À la retraite	☐	☐	☐	☐	☐
En congé	☐	☐	☐	☐	☐

Si vous augmentiez le nombre de TRM ou les remplaciez, préféreriez-vous d'embaucher :

	Oui	Peut-être	Non	Ne sait pas
Un TRM expérimenté d'un autre établissement canadien	☐	☐	☐	☐
Un nouveau diplômé en TRM canadien	☐	☐	☐	☐
Un TRM formé à l'étranger	☐	☐	☐	☐

Lorsque vous engagez du nouveau personnel, vous préférez embaucher des candidats qui sont formés dans plusieurs modalités.

Fortement en désaccord 2 3 4 Fortement d'accord

☐ ☐ ☐ ☐

Estimez-vous que vos niveaux de dotation actuels sont adéquats? ☐ Oui ☐ Non

Si vous avez répondu non, veuillez donner une ou deux raisons pour lesquelles ils sont inadéquats.

Congés temporaires – Les congés de maternité et les absences de courte durée sont courants dans mon service.

Fortement en désaccord 2 3 4 Fortement d'accord

☐ ☐ ☐ ☐

Combien d'employés deviendront admissibles à la retraite dans cinq et dix ans?

5 ans

10 ans

Parmi ceux dont vous avez indiqué qu'ils deviendraient admissibles à la retraite, combien selon vous prendront réellement leur retraite dans cinq et dix ans?

5 ans

10 ans

9. Sur une échelle de 1 à 10, dans laquelle 1 indique une charge normale de cas moyens et 10 indique une charge de cas urgents dépassant largement la moyenne, avec des délais toujours croissants, comment évalueriez-vous votre charge de cas?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

Vous pouvez avoir du personnel infirmier qui joue un rôle de soutien essentiel affecté à votre service. Si tel est le cas, en ce qui a trait à ces services de soutien, estimez-vous que :

- ☐ Vous avez besoin de moins de services
☐ Ces services sont adéquats
☐ Vous avez besoin de plus de services
☐ Non applicable

Dans votre rôle de leadership en TRM, indiquez un ou deux problèmes ou obstacles qui vous préoccupent le plus.

Avez-vous une ou deux activités de recrutement et/ou de rétention que vous pouvez partager?

Avez-vous une ou deux suggestions pour améliorer ce sondage?

Veuillez nous donner les renseignements qui suivent, étant donné qu'ils sont essentiels afin d'analyser les données pour être en mesure de vous aider, le cas échéant. Nota : ces renseignements serviront **exclusivement** à des fins d'analyse et ne seront **pas** publiés.

Code postal de votre établissement / plusieurs établissements :*

Tirage des prix

Pour être admissible au tirage d'un des trois prix consistant en des cartes-cadeaux de 100 \$ (échangeables dans une gamme complète de magasins canadiens), veuillez nous donner les renseignements suivants.

Nota : votre nom ne servira à identifier aucune des réponses au sondage; seules des données sommaires seront présentées dans le rapport du sondage afin de garantir la confidentialité.

Courriel :

Nom :

Numéro de téléphone :

Merci d'avoir répondu à ce sondage. Veuillez cliquer sur le bouton Soumettre ci-dessous.

Propulsé par [SimpleSondage](#)