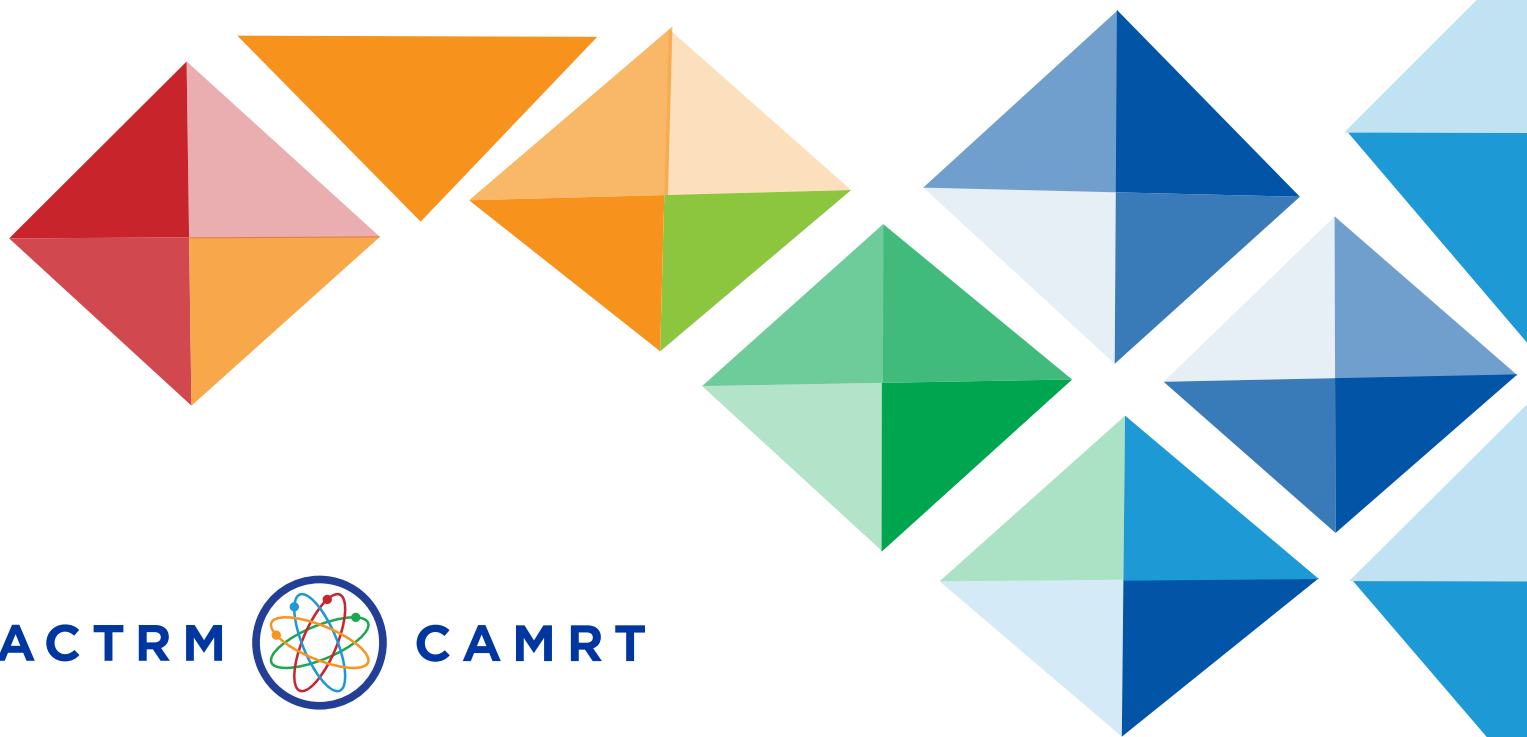




Sondage sur les ressources humaines: Imagerie médicale et radiothérapie



ACTRM



CAMRT

Préparé pour l'Association canadienne des technologies en radiation médicale (ACTRM) par
Keith Christopher PhD, CMC, Consultant principal, KC Surveys

19 mai 2016

Sommaire exécutif

Le sondage sur les ressources humaines de l'ACTRM avait pour but de donner à l'ensemble de la communauté des technologues en radiation médicale (TRM) une meilleure vue d'ensemble des exigences actuelles et prévues en matière de ressources humaines dans leur domaine respectif.

Un examen des données de ce sondage révèle que la profession de technologue en radiation médicale semble bien se porter en général. Le besoin de technologues est stable dans toutes les disciplines, tandis que les taux d'emplois vacants varient considérablement. De même, il existe certaines modalités dans lesquelles on constatera une croissance nettement supérieure au cours des trois prochaines années. Le sommaire et le rapport du sondage illustrent cette perspective.

Le sondage sur les ressources humaines de l'ACTRM était un sondage en ligne. Une lettre d'annonce, deux rappels ainsi qu'un suivi final auprès des non-répondants ont donné lieu à un taux de réponse de 43,50 % pour l'imagerie médicale et de 69,77 % pour la radiothérapie. Ces taux de réponse ont donné une limite de confiance de +/-5,76, 19 fois sur 20 pour l'imagerie médicale et de +/-9,95, 19 fois sur 20 pour la radiothérapie (les deux à une limite de confiance de 95 %). Pour l'imagerie médicale et la radiothérapie, ces limites étaient vraiment bonnes, ce qui procure une confiance importante envers la précision et la fiabilité des résultats.

Cette section soulignera les caractéristiques démographiques en imagerie médicale et en radiothérapie détaillées dans le rapport du sondage. Le titre le plus courant pour la population qui a répondu à ce sondage était gestionnaire (voir la page 9) et ces gestionnaires étaient de loin des femmes (voir la page 10). Cependant, bien que le rapport des femmes gestionnaires en imagerie médicale soit environ l'équivalent de celui entre les hommes et les femmes dans la population générale en imagerie médicale, il est légèrement inférieur pour la radiothérapie. En général, les gestionnaires en imagerie médicale étaient considérablement plus âgés que ceux en radiothérapie (voir la page 11), ce qui signifie sans doute que certaines organisations d'imagerie médicale devraient entreprendre dès que possible une planification de la relève.

Pour l'imagerie médicale et la radiothérapie, les provinces où habitent la plupart des répondants étaient l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta (voir la page 12). Proportionnellement, un plus grand nombre de personnes en radiothérapie avaient tendance à travailler dans de plus grandes villes, comparativement à celles qui travaillaient en imagerie médicale (voir la page 13). Pour l'imagerie médicale et la radiothérapie, les établissements/plusieurs établissements avaient tendance à être financés publiquement, un très petit nombre étant financé publiquement et dans le privé (voir la page 15).

Cette section souligne les renseignements recueillis dans ce sondage relativement à la retraite, les congés et l'embauche. La plupart des répondants (environ 75 %) pour l'imagerie médicale et la radiothérapie ont indiqué que le personnel qui partait à la retraite serait remplacé (voir la page 36). Quant au personnel en congé, tant en imagerie médicale qu'en radiothérapie (environ 50 %), ces postes seraient remplacés (voir la page 37). Pour remplacer ou augmenter les TRM en imagerie médicale et en radiothérapie, le choix retenu serait d'abord un TRM expérimenté d'un autre établissement canadien, suivi par un nouveau TRM diplômé canadien et enfin, des TRM formés à l'étranger (voir les pages 38, 39 et 40).

La section qui suit souligne les renseignements sur les modalités, particulièrement celles dans lesquelles on aura des augmentations importantes d'équivalent temps plein (ÉTP) en imagerie médicale et en radiothérapie au cours des trois prochaines années.

Imagerie médicale

	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	%
Technologie de radiologie / salle d'opération	148	16,47	24,57	6	4,29 %	111	79,29 %	23	16,43 %
Tomodensitométrie	101	5,99	8,5	2	2,06 %	79	81,44 %	16	16,49 %
Angiographie / interventionnelle	47	3,02	3,5	0	0,00 %	35	83,33 %	7	16,67 %
Électrophysiologie / cathétérisme cardiaque	23	1,94	3,45	1	4,35 %	21	91,30 %	1	4,35 %
Mammographie	102	3,12	4,65	4	4,00 %	87	87,00 %	9	9,00 %
Ostéodensitométrie	75	1,07	1,66	2	2,67 %	71	94,67 %	2	2,67 %
Médecine nucléaire	73	5,37	6,26	2	2,78 %	66	91,67 %	4	5,56 %
Cyclotron	6	0,33	0,82	0	0,00 %	5	83,33 %	1	16,67 %
TEP-TDM	21	1,96	2,99	1	4,76 %	17	80,95 %	3	14,29 %
TEP-RM	3	0,33	0,58	0	0,00 %	3	100,00 %	0	0,00 %
Résonance magnétique	74	4,94	6,3	1	1,45 %	47	68,12 %	21	30,43 %
Échographie	137	5,58	6,91	3	2,22 %	102	75,56 %	30	22,22 %
Échocardiologie	76	1,47	2,43	1	1,32 %	66	86,84 %	9	11,84 %
PACS	127	1	1,7	1	0,79 %	120	95,24 %	5	3,97 %
Formation clinique	94	0,68	1,08	0	0,00 %	94	100,00 %	0	0,00 %
Recherche	41	0,37	1,01	0	0,00 %	40	100,00 %	0	0,00 %
Pratique professionnelle	78	0,81	3,27	0	0,00 %	78	100,00 %	0	0,00 %
Contrôle / amélioration de la qualité	117	0,63	1,08	0	0,00 %	111	94,87 %	6	5,13 %

De la plus élevée à la moins élevée, les quatre modalités dans les établissements/plusieurs établissements en imagerie médicale qui ont enregistré la croissance nette la plus élevée au cours des trois prochaines années étaient les suivantes : échographie, technologie de radiologie/salle d'opération, et tomodensitométrie. Afin de constater les augmentations nettes en ÉTP prévues au cours des trois prochaines années dans ces modalités, consulter la rubrique échographie (page 28), résonance magnétique (page 27), technologie de radiologie/salle d'opération (page 17) et tomodensitométrie (page 18). Les quatre modalités en imagerie médicale où on a constaté les taux de postes vacants les plus élevés étaient les suivantes : technologie de radiologie/salle d'opération (page 17), échographie (page 28), résonance magnétique (page 27) et tomodensitométrie (page 18).

Radiothérapie

	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	30	2,2	2,31	0	0,0 %	19	70,4 %	8	29,6 %
Dosimétrie/planification des traitements	30	7,95	6,34	0	0,0 %	15	53,6 %	13	46,4 %
Radiothérapie externe	30	26,6	19,09	0	0,0 %	20	74,1 %	7	25,9 %
Salle de simulation/de moulage	30	5,52	5,1	2	7,7 %	23	88,5 %	1	3,8 %
Radiothérapie, pratique avancée	30	0,8	1,85	1	4,2 %	18	75,0 %	5	20,8 %
Formation clinique	30	1,79	3,18	2	7,4 %	24	88,9 %	1	3,7 %
Recherche	30	0,29	0,94	0	0,0 %	18	75,0 %	6	25,0 %
Pratique professionnelle	30	0,43	1,25	0	0,0 %	22	88,0 %	3	12,0 %
Contrôle de la qualité/amélioration de la qualité	30	1,08	1,69	0	0,0 %	20	76,9 %	6	23,1 %

De la plus élevée à la moins élevée, la dosimétrie/planification des traitements, la curiethérapie, et la radiothérapie externe sont les trois modalités en radiothérapie qui connaîtront les plus importantes augmentations en dotation en personnel au cours des trois prochaines années. Pour des détails sur les augmentations nettes prévues en matière d'exigences en ÉTP au cours des trois prochaines années et les taux de postes à pourvoir en radiothérapie, voir la page 35.

La prochaine section soulignera les renseignements pour l'imagerie médicale et la radiothérapie relativement à l'embauche et la formation dans plusieurs modalités, ainsi que les répercussions des congés et la façon de faciliter le recrutement et le maintien du personnel. Pour l'embauche de nouveau personnel, en radiothérapie plus qu'en imagerie médicale on préfère embaucher du personnel qui possède une formation en plusieurs modalités (voir la page 41). La principale raison pour laquelle l'imagerie médicale et la radiothérapie ont répondu que la dotation était inadéquate était le manque de financement pour les charges de travail plus importantes et la complexité croissante des cas, suivie par les pénuries dans les principales modalités, particulièrement en échographie (voir les pages 42 et 43).

Afin de faciliter le recrutement ou le maintien du personnel pour l'imagerie médicale et la radiothérapie, les stratégies les plus efficaces sont les suivantes : employer des activités de recrutement, traiter le personnel adéquatement et, enfin, offrir des mesures incitatives (voir la page 44).

Les congés temporaires, par exemple les congés de maternité, semblent affecter les organisations de radiothérapie plus que l'imagerie médicale (voir la page 45). Un plus grand nombre d'organisations de radiothérapie signalent qu'elles utilisent des services de soins infirmiers comme services de soutien comparativement à l'imagerie médicale. La radiothérapie déclare aussi qu'elle a besoin de plus de services de soutien des soins infirmiers que l'imagerie médicale (voir la page 46).

Les efforts du service de pratique professionnelle de l'ACTRM pour rassembler une population pour ce sondage ont amélioré de façon spectaculaire la fiabilité des résultats publiés dans ce sommaire et le rapport du sondage.

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

Les sondages antérieurs menés en 2014 ont été examinés par Keith Christopher avec l'apport d'un certain nombre de professionnels en imagerie médicale et en radiothérapie. Des changements appropriés ont été apportés pour veiller à ce que ces sondages actuels soient clairs, qu'ils atteignent leurs objectifs prévus et qu'ils soient faciles d'y répondre.

Pour ces sondages, un temps considérable a été consacré à établir la population à interroger. Cet exercice nous a donné l'occasion d'établir les limites de confiance, afin d'estimer la précision et la fiabilité des résultats, ce que nous n'avons pas pu faire avec les sondages antérieurs sur les ressources humaines de l'ACTRM. C'est pourquoi j'estime que les résultats de ces sondages actuels doivent être perçus comme les points de repère, les normes servant à mesurer les résultats des sondages futurs sur les ressources humaines de l'ACTRM.

Le 12 novembre 2015, une lettre annonçant les sondages à venir a été envoyée par courriel aux populations d'imagerie médicale et de radiothérapie. La date limite pour renvoyer les sondages remplis a été fixée au lundi 30 novembre 2015. Deux rappels généraux ont été envoyés par courriel à nos populations cibles le mardi 24 novembre et le vendredi 27 novembre.

Le lundi 16 novembre 2015, les sondages ont été envoyés par courriel aux populations d'imagerie médicale et de radiothérapie. La date limite pour le retour des questionnaires a été fixée au lundi 30 novembre 2015. Deux rappels ont été envoyés à nos populations le mardi 24 novembre et le vendredi 27 novembre 2015.

Le mercredi 2 décembre 2015, notre taux de réponse était de 143 réponses, soit 120 réponses en imagerie médicale et 23 réponses en radiothérapie.

Afin d'augmenter notre taux de réponse, les 3 et 4 décembre 2015, nous avons mis en œuvre une stratégie que j'avais expérimentée récemment. Nous avons envoyé aux non-répondants un court message personnel par courriel. Celui-ci les informait du nombre de leurs collègues qui avaient répondu au sondage à ce jour et les encourageait à joindre ceux-ci en remplissant les sondages. Nous avons utilisé le prénom de chaque répondant un certain nombre de fois et les avons encouragés à nous appeler s'ils éprouvaient des problèmes à remplir les sondages. Avec ce message, nous leur avons également fourni un lien vers les sondages en ligne, afin que personne n'ait à chercher ce lien dans les messages précédents.

Cette stratégie a donné lieu à une augmentation importante (51) de notre taux de réponse qui est passé de 143 à 194 réponses, soit 164 réponses en imagerie médicale et 30 en radiothérapie. Ainsi, l'augmentation nette de notre taux de réponse s'est chiffrée à 35,66 % (51/143).

La population en imagerie médicale était de 377 employés et de 43 employés en radiothérapie. Par conséquent, le taux de réponse final pour l'imagerie médicale se chiffrait à 43,50 % (164/377) et à 69,77 % (30/43) pour la radiothérapie. Ces deux taux de réponse sont très intéressants, particulièrement pour des sondages en ligne.

Ce taux de réponse final a accru nos limites de confiance de façon importante. Pour les 164 TRM en imagerie médicale ayant répondu à notre sondage sur une population de 377 répondants potentiels, nous avons une limite de confiance de +/- 5,76, 19 fois sur 20 (c.-à-d. à la limite de confiance de 95 %), ce qui est très bon.

Pour les 30 TRM en radiothérapie ayant répondu à notre sondage sur une population de 43 répondants potentiels, nous avons une limite de confiance de +/- 9,95, 19 fois sur 20 (c.-à-d. à la limite de confiance de 95 %, ce qui est encore une bonne limite de confiance.) Note : la limite de confiance pour la radiothérapie n'est pas aussi élevée qu'elle l'était pour l'imagerie médicale parce que la population de la

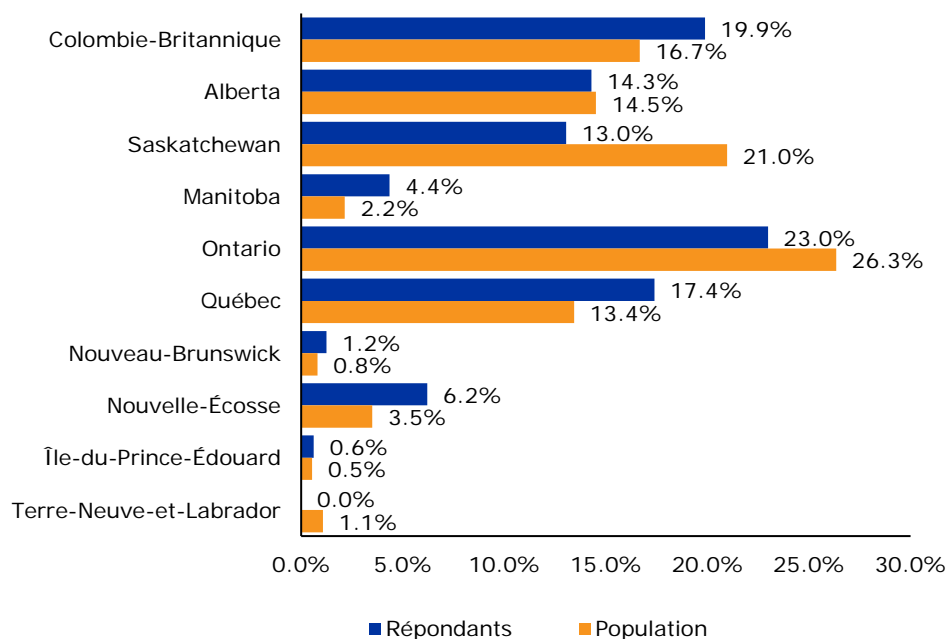
radiothérapie sondée était moindre. Par conséquent, de petits changements peuvent représenter une différence assez importante.

Non seulement les limites de confiance pour ces deux sondages étaient-elles bonnes, mais aussi, comme l'indiquent les graphiques sur la page suivante, la répartition des répondants au sondage dans le pays était semblable pour les deux populations d'imagerie médicale et de radiothérapie. Ce fait appuie encore plus la précision et la fiabilité des résultats obtenus par ce sondage.

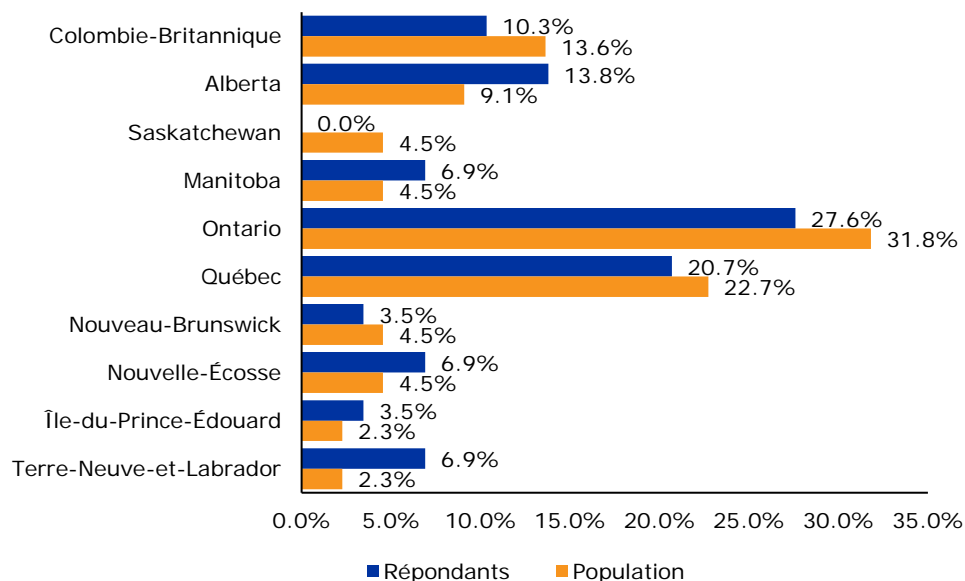
Étant donné que les résultats des sondages de 2014 étaient moins représentatifs que les résultats du présent sondage, je comparerai les résultats de ces deux séries de sondages uniquement s'il y a lieu de le faire. Je signalerai la similarité des résultats lorsqu'ils sont positifs ou qu'ils appuient les résultats des sondages actuels.

Keith Christopher, PhD, CMC
Consultant principal, KC Surveys

Imagerie médicale



Radiothérapie



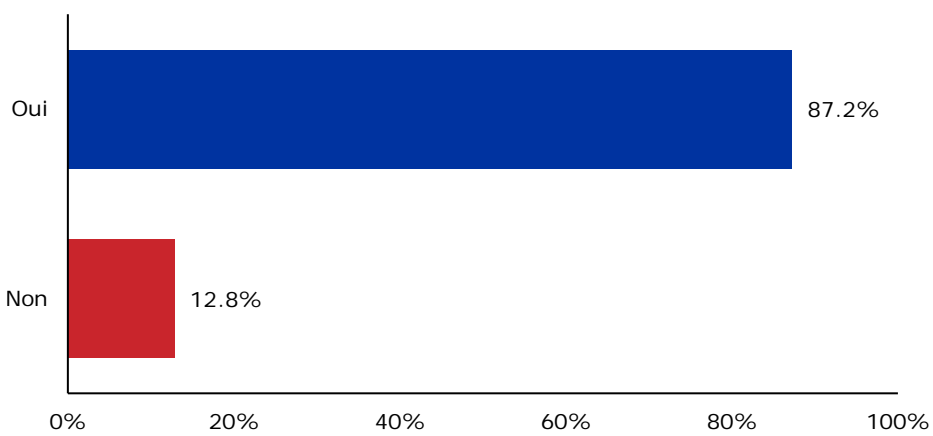
Résultats : Les résultats des deux sondages, pour l'imagerie médicale et la radiothérapie, ont été intégrés. Les graphiques et les tableaux ont été, par conséquent, étiquetés de façon appropriée.

Première remarque : En imagerie médicale nous n'avons reçu aucune réponse de notre échantillon de Terre-Neuve-et-Labrador, et en radiothérapie nous n'avons reçu aucune réponse de notre échantillon de la Saskatchewan.

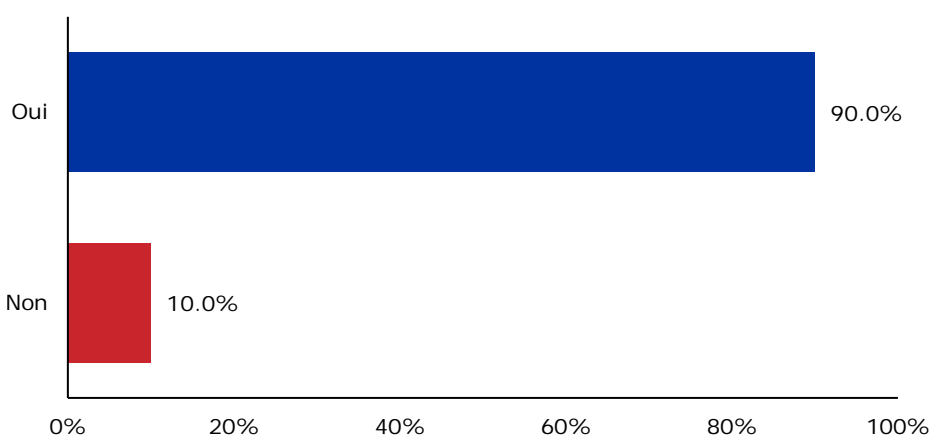
Deuxième remarque : L'ordre de la présentation des résultats est celui du sondage, aux pages 50 à 79 de l'Annexe.

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

Imagerie médicale



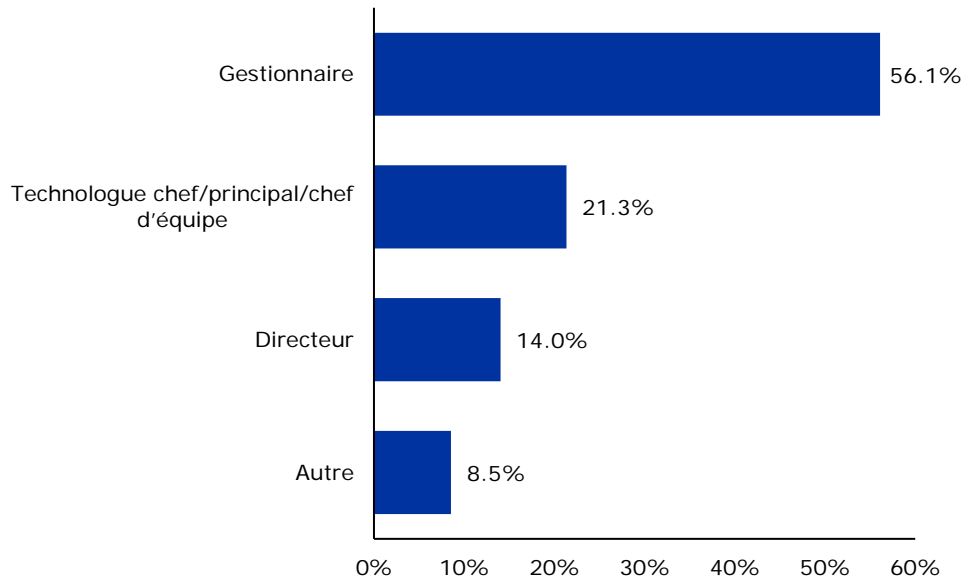
Radiothérapie



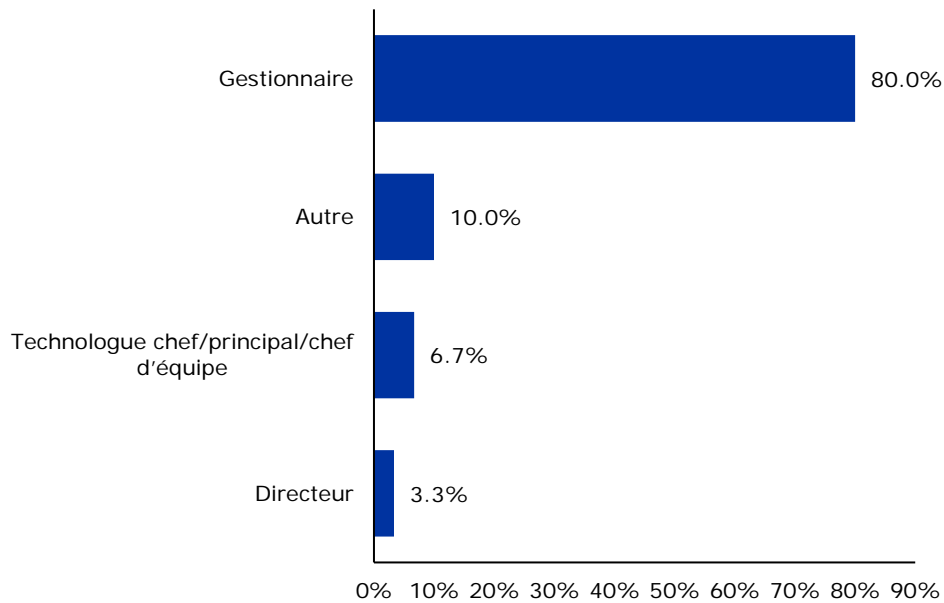
Des 164 répondants en imagerie médicale, 21 ont indiqué qu'ils n'étaient pas chargés de prendre des décisions en matière de ressources humaines et 3 des 30 répondants en radiothérapie ont également indiqué qu'ils n'en étaient pas chargés non plus.

Quel titre décrit le plus précisément votre poste actuel?

Imagerie médicale



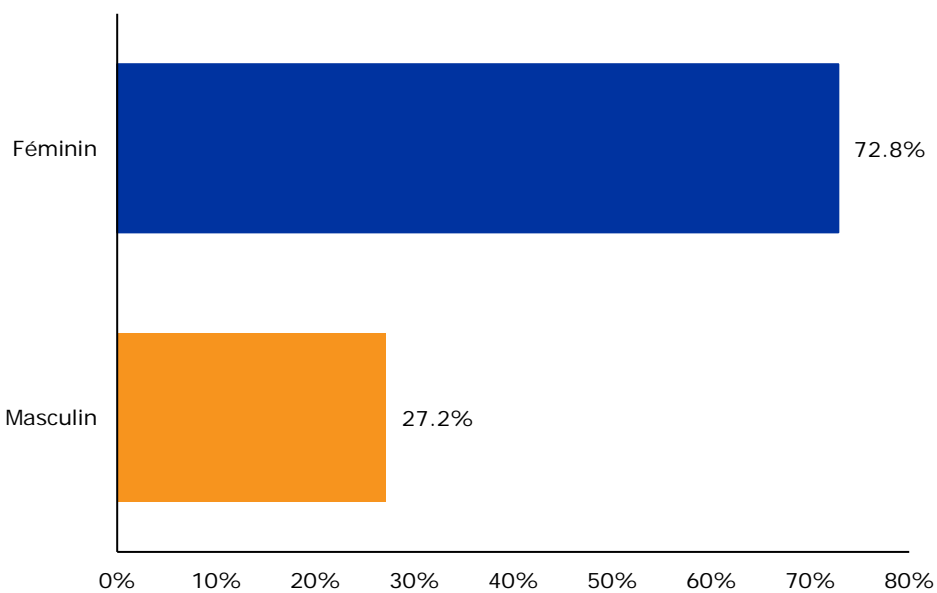
Radiothérapie



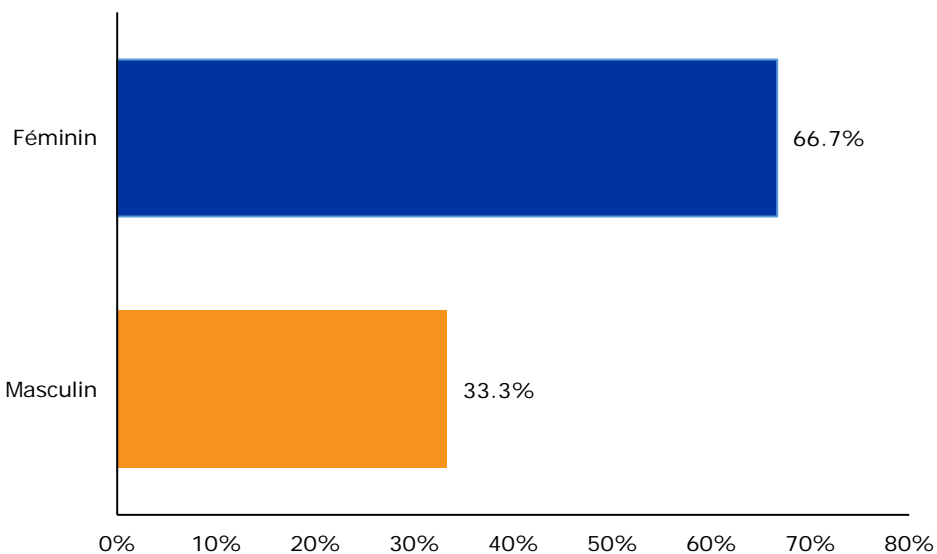
De loin, le titre le plus courant qui décrit le poste du répondant en imagerie médicale et en radiothérapie était celui de « gestionnaire ». Le titre de « directeur » était relativement rare pour ces deux disciplines, particulièrement en radiothérapie. « Superviseur » était le titre le plus courant dans la catégorie « autre ».

Quel est votre sexe?

Imagerie médicale



Radiothérapie

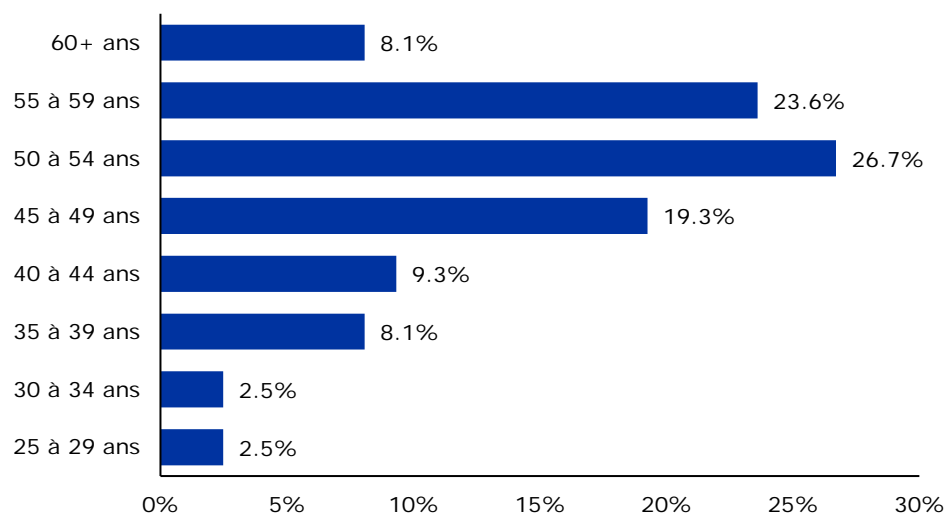


Parmi les répondants en imagerie médicale et en radiothérapie, le sexe « féminin » était de loin celui qui était retrouvé de le plus souvent. Le rapport correspondait aux résultats des sondages de 2014.

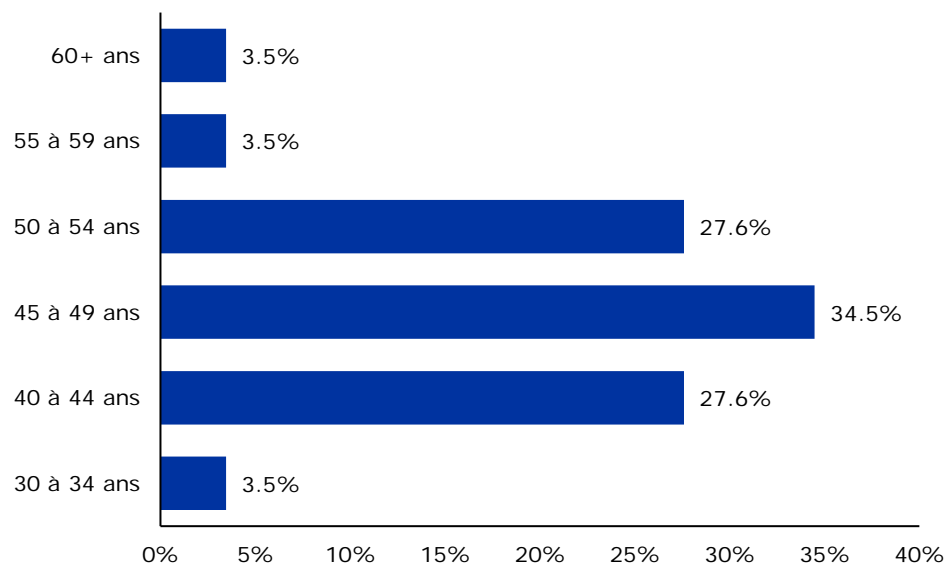
Remarque : Bien que le rapport entre les gestionnaires féminines et le rapport hommes-femmes des TRM soit assez uniforme pour l'imagerie médicale, ce n'est pas le cas pour la radiothérapie.

À quel groupe d'âge appartenez-vous?

Imagerie médicale



Radiothérapie

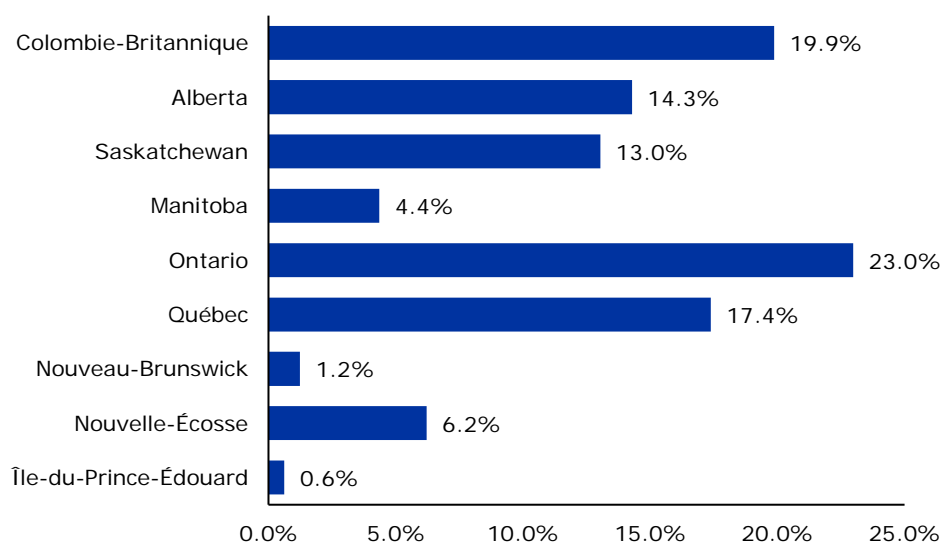


En moyenne, les répondants pour la radiothérapie étaient généralement plus jeunes que ceux pour l'imagerie médicale. Ces résultats étaient conformes à ceux des sondages de 2014.

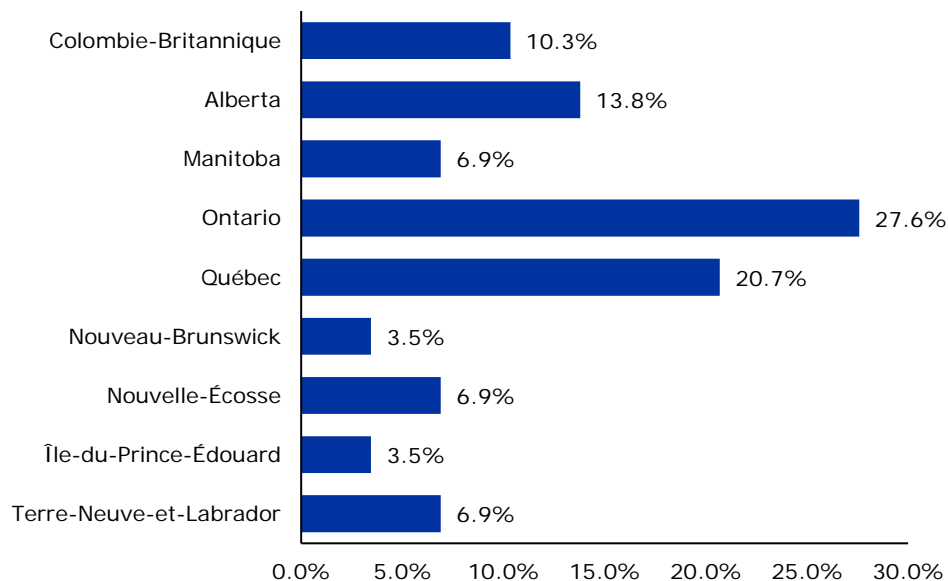
Remarque : Nous n'avons reçu aucune réponse dans notre échantillon pour la radiothérapie dans les plages d'âge suivantes : de 25 à 29 ans et de 35 à 39 ans.

Dans quelle province ou quel territoire travaillez-vous?

Imagerie médicale



Radiothérapie

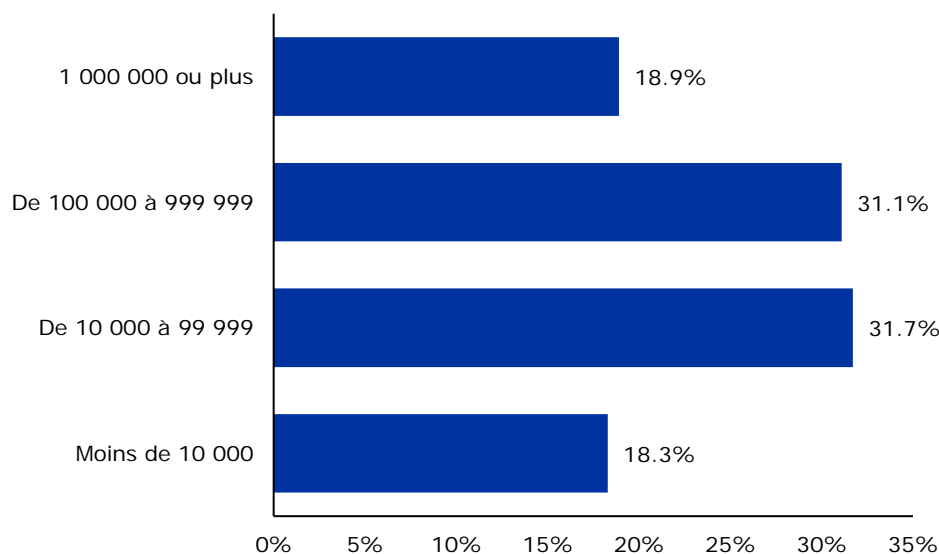


Pour l'imagerie médicale et la radiothérapie, les provinces où habitent la plupart des répondants étaient l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta.

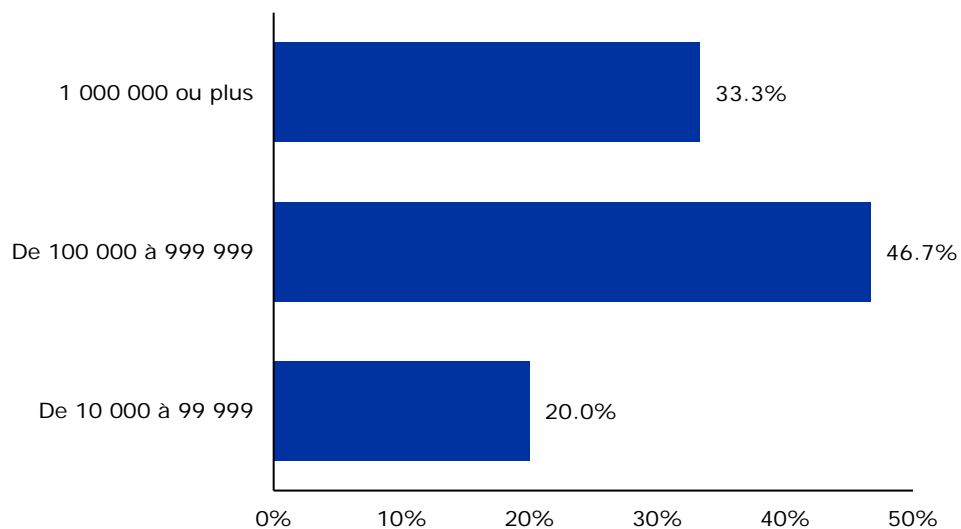
Remarque : En imagerie médicale, nous n'avons reçu aucune réponse de notre échantillon de Terre-Neuve-et-Labrador et, en radiothérapie, nous n'avons reçu aucune réponse de notre échantillon de la Saskatchewan.

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

Imagerie médicale



Radiothérapie



La plupart des répondants en radiothérapie travaillaient généralement dans de plus grandes villes, comparativement à ceux qui travaillaient en imagerie médicale.

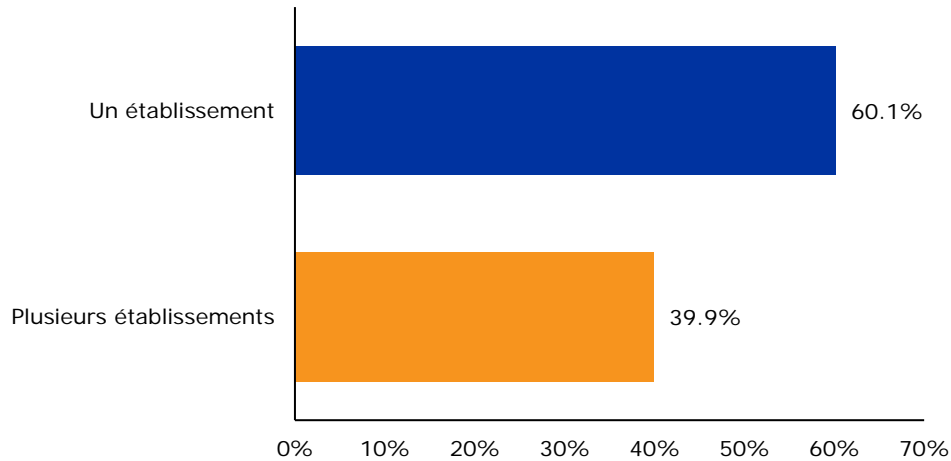
Remarque : En radiothérapie, nous n'avons reçu aucune réponse dans notre échantillon faisant partie de la catégorie : moins de 10 000.

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.

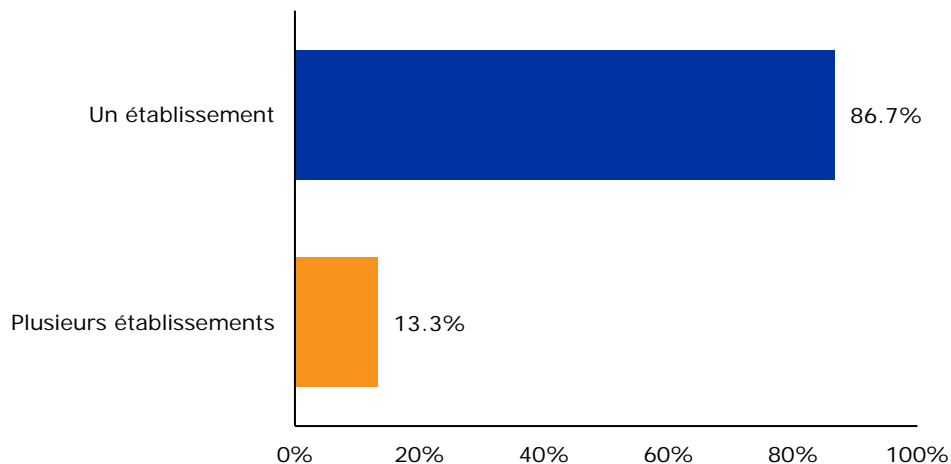
Plusieurs établissements sont composés de deux immeubles ou plus où sont fournis divers services de TRM et où ceux-ci peuvent être offerts dans plus d'un endroit dans ces immeubles.

Qu'en est-il pour vous?

Imagerie médicale



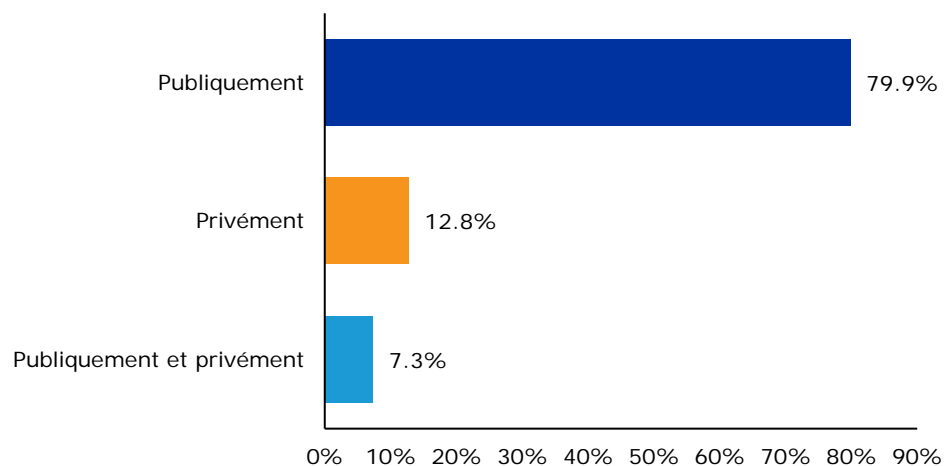
Radiothérapie



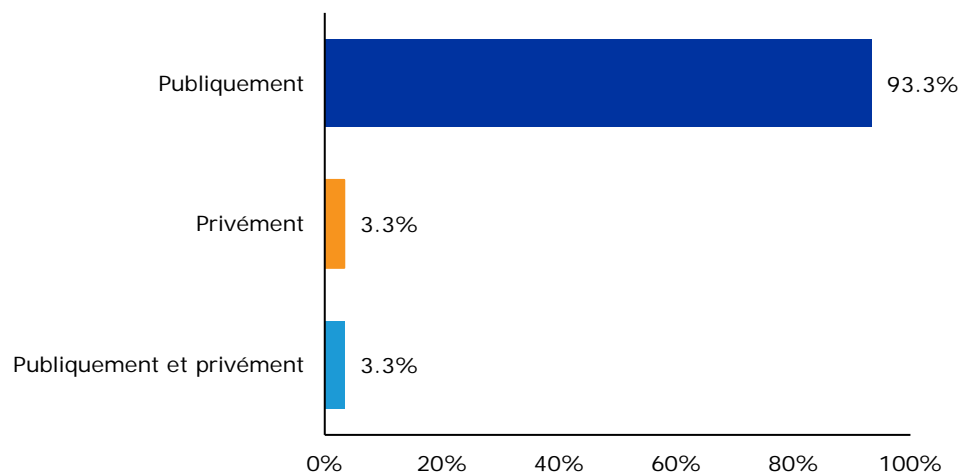
La plupart des répondants en radiothérapie travaillaient généralement dans un établissement par rapport aux répondants en imagerie médicale; un plus grand nombre de ces derniers travaillaient généralement dans plusieurs établissements comparativement aux répondants en radiothérapie.

Comment votre établissement ou plusieurs établissements sont-ils financés?

Imagerie médicale



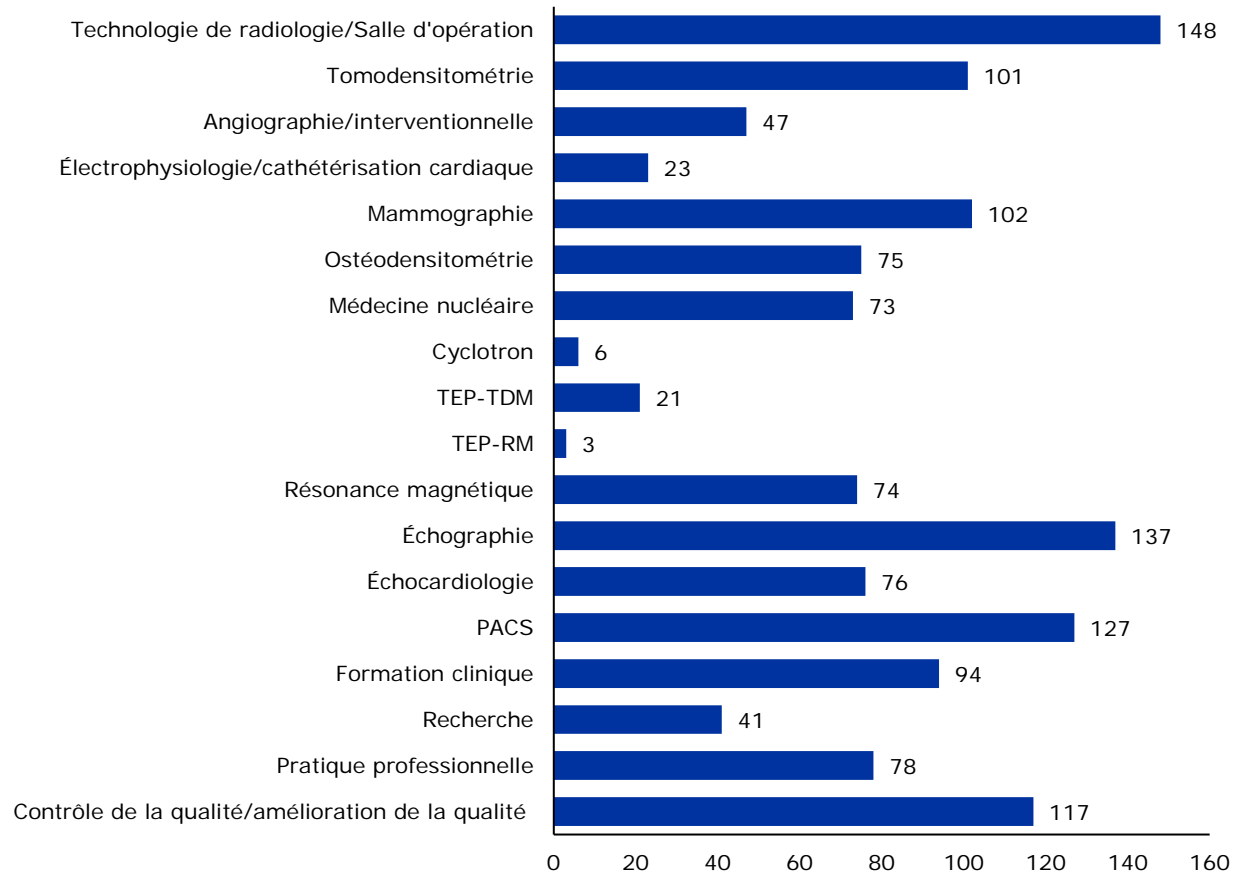
Radiothérapie



De loin, les établissements de l'imagerie médicale et de la radiothérapie étaient généralement financés publiquement et très peu l'étaient publiquement et du privé.

Modalités d'imagerie médicale

Nombre de répondants indiquant avoir ces modalités dans un échantillon de 164 répondants



Technologie de radiologie/salle d'opération			Le total à pourvoir dans 148 établissements / plusieurs établissements offrant de la technologie de radiologie/salle d'opération égale 148 x 0,69 (moyenne à pourvoir) = 102,12 ÉTP .	
	Profil ACTUEL des ressources humaines Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.		Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 148 établissements / plusieurs établissements offrant de la technologie de radiologie/salle d'opération égalent 148 x 0,19 (moyenne future) = 28,12 ÉTP .	
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	16.47	24.57		
TRM ÉTP à pourvoir	0.69	5.13	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	
	CHANGEMENTS au profil des ressources humaines Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	1	0.7%	1	0.7%
Augmentation de 10 % à 19,99 %	6	4.1%	8	5.4%
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	48	32.4%	45	30.6%
Stable	87	58.8%	89	60.5%
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	6	4.1%	3	2.0%
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0.0%	0	0.0%
Diminution supérieure à 20 %	0	0	1	0.7%
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	9	7.5%	15	11.6%
Modifications aux établissements	6	5.0%	16	12.4%
Changements de financement	9	7.5%	14	10.9%
Dotation en TRM	3	2.5%	10	7.8%
Données démographiques sur les patients	26	21.7%	22	17.1%
Dotation en médecins	21	17.5%	12	9.3%
Changements dans la pratique	27	22.5%	24	18.6%
Sans objet	19	15.8%	16	12.4%
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	118	79.7%	111	75.0%
Augmentation	22	14.9%	23	15.5%
Diminution	7	4.7%	6	4.1%
Ne sait pas	1	0.7%	8	5.4%
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0.06	5.13	0.19	0.90

Tomodensitométrie			Le total à pourvoir dans 101 établissements / plusieurs établissements offrant de la tomodensitométrie égale $101 \times 0,16$ (moyenne à pourvoir) = 16,16 ÉTP .	
	Profil ACTUEL des ressources humaines Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.		Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 101 établissements / plusieurs établissements offrant de la tomodensitométrie égalent $101 \times 0,18$ (moyenne future) = 18,18 ÉTP .	
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	5.99	8.5		
TRM ÉTP à pourvoir	0.16	0.98	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	
	CHANGEMENTS au profil des ressources humaines Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	1	0	0	0
Augmentation de 10 % à 19,99 %	6	5.9%	8	7.9%
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	27	26.7%	27	26.7%
Stable	62	61.4%	65	64.4%
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	4	4.0%	1	1.0%
Diminution de 10 % à 19,99 %	1	1.0%	0	0
Diminution supérieure à 20 %	0	0	0	0
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	4	5.5%	15	16.0%
Modifications aux établissements	3	4.1%	9	9.6%
Changements de financement	1	1.4%	8	8.5%
Dotation en TRM	4	5.5%	3	3.2%
Données démographiques sur les patients	21	28.8%	20	21.3%
Dotation en médecins	8	11.0%	10	10.6%
Changements dans la pratique	21	28.8%	21	22.3%
Sans objet	11	15.1%	8	8.5%
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	89	88.1%	79	78.2%
Augmentation	8	7.9%	16	15.8%
Diminution	2	2.0%	2	2.0%
Ne sait pas	2	2.0%	4	4.0%
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0.06	0.36	0.18	0.7

Angiographie/interventionnelle			Le total à pourvoir dans 47 établissements / plusieurs établissements offrant de l'angiographie/interventionnelle égale $47 \times 0,10$ (moyenne à pourvoir) = 4,7 ÉTP . Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 47 établissements / plusieurs établissements offrant de l'angiographie/interventionnelle égalent $47 \times 0,14$ (moyenne future) = 6,58 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	
	Profil ACTUEL des ressources humaines			
	Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.			
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	3.02	3.50		
TRM ÉTP à pourvoir	0.10	0.39		
CHANGEMENTS au profil des ressources humaines			CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines	
Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.			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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	1	2.13	1	2.13
Augmentation de 10 % à 19,99 %	3	6.38	3	6.38
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	13	27.66	15	31.91
Stable	28	59.57	28	59.57
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	2	4.26	0	0
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Diminution supérieure à 20 %	0	0	0	0
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	5	12.82	5	13.16
Modifications aux établissements	2	5.13	4	10.53
Changements de financement	1	2.56	0	0
Dotation en TRM	1	2.56	0	0
Données démographiques sur les patients	5	12.82	6	15.79
Dotation en médecins	8	20.51	7	18.42
Changements dans la pratique	14	35.90	12	31.58
Sans objet	3	7.69	4	10.53
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	35	74.47	35	0
Augmentation	10	21.28	7	0
Diminution	1	2.13	0	0
Ne sait pas	1	2.13	5	0
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0.26	0.62	0.14	0.39

Électrophysiologie/ cathétérisme cardiaque				
	Profil ACTUEL des ressources humaines Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.		Le total à pourvoir dans 23 établissements / plusieurs établissements offrant de l'électrophysiologie/ cathétérisme cardiaque égale 23 x 0 (moyenne à pourvoir) = 0 ÉTP . Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 23 établissements / plusieurs établissements offrant de l'électrophysiologie/ cathétérisme cardiaque égalent 23 x 0,05 (moyenne future) = 1,15 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	
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	1.94	3.45		
TRM ÉTP à pourvoir	0	0		
	CHANGEMENTS au profil des ressources humaines Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0	0	0
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	4	17.39	5	21.74
Stable	19	82.61	18	78.26
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0	0	0
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Diminution supérieure à 20 %	0	0	0	0
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	1	3.57	2	16.67
Modifications aux établissements	0	0	0	0
Changements de financement	0	0	0	0
Dotation en TRM	0	0	0	0
Données démographiques sur les patients	2	7.14	3	25.00
Dotation en médecins	1	3.57	1	8.33
Changements dans la pratique	1	3.57	4	33.33
Sans objet	23	82.14	2	16.67
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	23	100	21	91.30
Augmentation	0	0	1	4.35
Diminution	0	0	1	4.35
Ne sait pas	0	0	0	0
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0	0	0.05	0.21

Mammographie			<p>Le total à pourvoir dans 102 établissements / plusieurs établissements offrant de la mammographie égale 102 x 0 (moyenne à pourvoir) = 0 ÉTP.</p> <p>Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 102 établissements / plusieurs établissements offrant de la mammographie égalent 102 x 0,06 (moyenne future) = 6,12 ÉTP.</p> <p>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</p>	
	Profil ACTUEL des ressources humaines Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.			
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	3.12	4.65		
TRM ÉTP à pourvoir	0	0		
	CHANGEMENTS au profil des ressources humaines Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	1	0.98	1	0.98
Augmentation de 10 % à 19,99 %	1	0.98	3	2.94
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	12	11.76	14	13.73
Stable	77	75.49	77	75.49
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	10	9.80	5	4.90
Diminution de 10 % à 19,99 %	1	0.98	0	0
Diminution supérieure à 20 %	0	0	2	1.96
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	1	2.17	6	10.91
Modifications aux établissements	1	2.17	5	9.09
Changements de financement	3	6.52	3	5.45
Dotation en TRM	1	2.17	4	7.27
Données démographiques sur les patients	12	26.09	12	21.82
Dotation en médecins	2	4.35	2	3.64
Changements dans la pratique	12	26.09	12	21.82
Sans objet	14	30.43	11	20.00
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	91	89.22	87	89.29
Augmentation	7	6.86	9	8.82
Diminution	3	2.94	4	3.92
Ne sait pas	1	0.98	2	1.96
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0.02	0.23	0.06	0.42

Ostéodensitométrie			Le total à pourvoir dans 75 établissements / plusieurs établissements offrant de l'ostéodensitométrie égale $75 \times 0,01$ (moyenne à pourvoir) = 0,75 ÉTP . Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 75 établissements / plusieurs établissements offrant de l'ostéodensitométrie égalent $75 \times 0,02$ (moyenne future) = 1,5 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	
	Profil ACTUEL des ressources humaines Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.			
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	1.07	1.66		
TRM ÉTP à pourvoir	0.01	0.12		
	CHANGEMENTS au profil des ressources humaines Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0	1	1.33
Augmentation de 10 % à 19,99 %	1	1.33	1	1.33
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	4	5.33	3	4.00
Stable	60	80.00	66	88.00
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	9	12.00	4	5.33
Diminution de 10 % à 19,99 %	1	1.33	0	0
Diminution supérieure à 20 %	0	0	0	0
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	1	3.13	2	10.00
Modifications aux établissements	1	3.13	1	5.00
Changements de financement	4	12.50	3	15.00
Dotation en TRM	0	0	0	0
Données démographiques sur les patients	8	25.00	5	25.00
Dotation en médecins	2	6.25	0	0
Changements dans la pratique	7	21.88	2	10.00
Sans objet	9	28.13	7	35.00
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	71	94.67	71	94.67
Augmentation	1	1.33	2	2.67
Diminution	3	4.00	2	2.67
Ne sait pas	0	0	0	0
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	-0.01	0.07	0.02	0.17

Médecine nucléaire			Le total à pourvoir dans 73 établissements / plusieurs établissements offrant de la médecine nucléaire égale $73 \times 0,07$ (moyenne à pourvoir) = 5,11 ÉTP . Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 73 établissements / plusieurs établissements offrant de la médecine nucléaire égalent $73 \times 0,01$ (moyenne future) = 0,73 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	
	Profil ACTUEL des ressources humaines Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.			
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	5.37	6.26		
TRM ÉTP à pourvoir	0.07	0.48		
	CHANGEMENTS au profil des ressources humaines Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	1	1.37	0	0
Augmentation de 10 % à 19,99 %	2	2.74	2	2.74
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	9	12.33	9	12.33
Stable	52	71.23	58	79.45
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	9	12.33	3	4.11
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0	1	1.37
Diminution supérieure à 20 %	0	0	0	0
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	3	9.38	5	19.23
Modifications aux établissements	0	0	1	3.85
Changements de financement	0	0	0	0
Dotation en TRM	0	0	0	0
Données démographiques sur les patients	7	21.88	5	19.23
Dotation en médecins	3	9.38	3	11.54
Changements dans la pratique	14	43.75	6	23.08
Sans objet	5	15.63	6	23.08
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	68	93.15	66	90.41
Augmentation	4	5.48	4	5.48
Diminution	1	1.37	2	2.74
Ne sait pas	0	0	1	1.37
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0.01	0.19	0.01	0.34

Cyclotron			Le total à pourvoir dans 6 établissements / plusieurs établissements offrant le cyclotron égale 6 x 0,0 (moyenne à pourvoir) = 0 ÉTP . Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 6 établissements / plusieurs établissements offrant le cyclotron égalent 6 x 0,83 (moyenne future) = 4,98 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	
	Profil ACTUEL des ressources humaines Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.			
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	0.33	0.82		
TRM ÉTP à pourvoir	0	0		
	CHANGEMENTS au profil des ressources humaines Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0	1	16.67
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	1	16.67	1	16.67
Stable	5	83.33	4	66.67
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0	0	0
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Diminution supérieure à 20 %	0	0	0	0
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	0	0	0	0
Modifications aux établissements	0	0	1	20.00
Changements de financement	0	0	1	20.00
Dotation en TRM	0	0	0	0
Données démographiques sur les patients	1	33.33	1	20.00
Dotation en médecins	0	0	0	0
Changements dans la pratique	1	33.33	2	40.00
Sans objet	1	33.33	0	0
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	6	100	5	83.33
Augmentation	0	0	1	16.67
Diminution	0	0	0	0
Ne sait pas	0	0	0	0
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0	0	0.83	2.04

TEP-TDM			Le total à pourvoir dans 21 établissements / plusieurs établissements offrant de la TEP-TDM égale 21 x 0,0 (moyenne à pourvoir) = 0 ÉTP . Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 21 établissements / plusieurs établissements offrant de la TEP-TDM égalent 21 x 0,51 (moyenne future) = 10,71 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	
	Profil ACTUEL des ressources humaines Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.			
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	1.96	2.99		
TRM ÉTP à pourvoir	0	0		
	CHANGEMENTS au profil des ressources humaines Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0	1	4.76
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0	1	4.76
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	5	23.81	5	23.81
Stable	14	66.67	13	61.9
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	1	4.76	1	4.76
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Diminution supérieure à 20 %	1	4.76	0	0
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	1	7.69	2	9.09
Modifications aux établissements	0	0	2	9.09
Changements de financement	1	7.69	2	9.09
Dotation en TRM	0	0	1	4.55
Données démographiques sur les patients	5	38.46	5	22.73
Dotation en médecins	0	0	2	9.09
Changements dans la pratique	3	23.08	7	31.82
Sans objet	3	23.08	1	4.55
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	20	95.24	17	80.95
Augmentation	1	4.76	3	14.29
Diminution	0	0	1	4.76
Ne sait pas	0	0	0	0
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0.01	0.03	0.51	1.78

TEP-RM			<p>Le total à pourvoir dans 3 établissements / plusieurs établissements offrant de la TEP-RM égale $3 \times 0,0$ (moyenne à pourvoir) = 0 ÉTP.</p> <p>Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 3 établissements / plusieurs établissements offrant de la TEP-RM égalent $3 \times 0,0$ (moyenne future) = 0 ÉTP.</p> <p>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</p>	
<p>Profil ACTUEL des ressources humaines</p> <p>Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.</p>		Moyenne		
TRM ÉTP	0.33	0.58		
TRM ÉTP à pourvoir	0	0		
<p>CHANGEMENTS au profil des ressources humaines</p> <p>Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.</p>		<p>CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines</p> <p>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.</p>		
Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0	0	0
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	0	0	0	0
Stable	3	100	3	100
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0	0	0
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Diminution supérieure à 20 %	0	0	0	0
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	0	0	0	0
Modifications aux établissements	0	0	0	0
Changements de financement	0	0	0	0
Dotation en TRM	0	0	0	0
Données démographiques sur les patients	0	0	0	0
Dotation en médecins	0	0	0	0
Changements dans la pratique	0	0	0	0
Sans objet	0	0	0	0
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	3	100	3	100
Augmentation	0	0	0	0
Diminution	0	0	0	0
Ne sait pas	0	0	0	0
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0	0	0	0

Résonance magnétique			Le total à pourvoir dans 74 établissements / plusieurs établissements offrant de la résonance magnétique égale $74 \times 0,24$ (moyenne à pourvoir) = 17,76 ÉTP . Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 74 établissements / plusieurs établissements offrant de la résonance magnétique égalent $74 \times 0,48$ (moyenne future) = 35,52 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	
	Profil ACTUEL des ressources humaines Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.			
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	4.94	6.30		
TRM ÉTP à pourvoir	0.24	1.34		
	CHANGEMENTS au profil des ressources humaines Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	5	6.76	5	6.76
Augmentation de 10 % à 19,99 %	4	5.41	7	9.46
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	18	24.32	14	18.92
Stable	45	60.81	46	62.16
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	2	2.7	1	1.35
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Diminution supérieure à 20 %	0	0	1	1.35
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	4	7.27	6	9.68
Modifications aux établissements	2	3.64	3	4.84
Changements de financement	10	18.18	12	19.35
Dotation en TRM	3	5.45	5	8.06
Données démographiques sur les patients	10	18.18	10	16.13
Dotation en médecins	2	3.64	4	6.45
Changements dans la pratique	16	29.09	14	22.58
Sans objet	8	14.55	8	12.90
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	61	82.43	47	63.51
Augmentation	12	16.22	21	28.38
Diminution	1	1.35	1	1.35
Ne sait pas	0	0	5	6.76
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0.27	0.85	0.48	1.27

Échographie			<p>Le total à pourvoir dans 137 établissements / plusieurs établissements offrant de la échographie égale $137 \times 0,62$ (moyenne à pourvoir) = 84,94 ÉTP.</p> <p>Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 137 établissements / plusieurs établissements offrant de la échographie égalent $137 \times 0,41$ (moyenne future) = 56,17 ÉTP.</p> <p>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</p>	
Profil ACTUEL des ressources humaines				
	<p>Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.</p>			
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	5.58	6.91		
TRM ÉTP à pourvoir	0.62	1.21		
	<p>CHANGEMENTS au profil des ressources humaines</p> <p>Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.</p>		<p>CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines</p> <p>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.</p>	
Changements dans le volume des services	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	4	2.92	3	2.19
Augmentation de 10 % à 19,99 %	6	4.38	13	9.49
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	33	24.09	30	21.9
Stable	81	59.12	89	64.96
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	10	7.30	2	1.46
Diminution de 10 % à 19,99 %	2	1.46	0	0
Diminution supérieure à 20 %	1	0.73	0	0
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	6	6.19	7	7.14
Modifications aux établissements	4	4.12	9	9.18
Changements de financement	5	5.15	8	8.16
Dotation en TRM	24	24.74	17	17.35
Données démographiques sur les patients	19	19.59	19	19.39
Dotation en médecins	9	9.28	8	8.16
Changements dans la pratique	22	22.68	20	20.41
Sans objet	8	8.25	10	10.20
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	104	75.91	102	74.45
Augmentation	28	20.44	30	21.9
Diminution	5	3.65	3	2.19
Ne sait pas	0	0	2	1.46
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0.38	2.29	0.41	1.03

Échocardiologie			Le total à pourvoir dans 76 établissements / plusieurs établissements offrant de l'échocardiologie égale $76 \times 0,07$ (moyenne à pourvoir) = 5,32 ÉTP .	
	Profil ACTUEL des ressources humaines Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.		Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 76 établissements / plusieurs établissements offrant de l'échocardiologie égalent $76 \times 0,15$ (moyenne future) = 11,4 ÉTP .	
	Moyenne	Écart-type	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	
TRM ÉTP	1.47	2.43		
TRM ÉTP à pourvoir	0.07	0.25		
	CHANGEMENTS au profil des ressources humaines Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	1	1.32	3	3.95
Augmentation de 10 % à 19,99 %	1	1.32	2	2.63
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	6	7.89	7	9.21
Stable	63	82.89	62	81.58
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	2	2.63	1	1.32
Diminution de 10 % à 19,99 %	1	1.32	0	0
Diminution supérieure à 20 %	2	2.63	1	1.32
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	2	8.33	3	8.33
Modifications aux établissements	0	0	5	13.89
Changements de financement	1	4.17	2	5.56
Dotation en TRM	8	33.33	5	13.89
Données démographiques sur les patients	3	12.50	5	13.89
Dotation en médecins	2	8.33	3	8.33
Changements dans la pratique	2	8.33	8	22.22
Sans objet	6	25.0	5	13.89
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	71	93.42	66	86.84
Augmentation	4	5.26	9	11.84
Diminution	1	1.32	1	1.32
Ne sait pas	0	0	0	0
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0.04	0.24	0.15	0.53

PACS			Le total à pourvoir dans 127 établissements / plusieurs établissements offrant de la PACS égale $127 \times 0,01$ (moyenne à pourvoir) = 1,27 ÉTP . Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 127 établissements / plusieurs établissements offrant de la PACS égalent $127 \times 0,06$ (moyenne future) = 7,62 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	
	Profil ACTUEL des ressources humaines Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.			
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	1.00	1.70		
TRM ÉTP à pourvoir	0.01	0.09		
	CHANGEMENTS au profil des ressources humaines Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0	1	0.79
Augmentation de 10 % à 19,99 %	2	1.57	0	0
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	6	4.72	14	11.02
Stable	118	92.91	112	88.19
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	1	0.79	0	0
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Diminution supérieure à 20 %	0	0	0	0
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	3	8.11	5	12.50
Modifications aux établissements	4	10.81	5	12.50
Changements de financement	1	2.7	2	5.00
Dotation en TRM	3	8.11	2	5.00
Données démographiques sur les patients	3	8.11	4	10.00
Dotation en médecins	0	0	0	0
Changements dans la pratique	4	10.81	8	20.00
Sans objet	19	51.35	14	35.00
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	123	96.85	120	94.49
Augmentation	2	1.57	5	3.94
Diminution	2	1.57	1	0.79
Ne sait pas	0	0	1	0.79
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0.03	0.39	0.06	0.39

Formation clinique			<p>Le total à pourvoir dans 94 établissements / plusieurs établissements offrant de la formation clinique égale $94 \times 0,03$ (moyenne à pourvoir) = 2,83 ÉTP.</p> <p>Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 94 établissements / plusieurs établissements offrant de la formation clinique égalent $94 \times 0,0$ (moyenne future) = 0 ÉTP.</p> <p>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</p>	
Profil ACTUEL des ressources humaines				
Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.		Moyenne	Écart-type	
TRM ÉTP	0.68	1.08		
TRM ÉTP à pourvoir	0.03	0.20		
CHANGEMENTS au profil des ressources humaines		CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines		
Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0	0	0
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	1	1.06	0	0
Stable	93	98.94	94	100
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0	0	0
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Diminution supérieure à 20 %				
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	0	0	0	0
Modifications aux établissements	0	0	0	0
Changements de financement	0	0	0	0
Dotation en TRM	0	0	0	0
Données démographiques sur les patients	0	0	0	0
Dotation en médecins	0	0	0	0
Changements dans la pratique	1	11.11	0	0
Sans objet	8	88.89	7	100
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	92	97.87	94	100
Augmentation	1	1.06	0	0
Diminution	1	1.06	0	0
Ne sait pas	0	0	0	0
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0	0.01	0	0

Recherche			Le total à pourvoir dans 41 établissements / plusieurs établissements offrant de la recherche égale 41 x 0,0 (moyenne à pourvoir) = 0 ÉTP . Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 41 établissements / plusieurs établissements offrant de la recherche égalent 41 x 0,0 (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	
	Profil ACTUEL des ressources humaines Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.			
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	0.37	1.01		
TRM ÉTP à pourvoir	0	0		
	CHANGEMENTS au profil des ressources humaines Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0	0	0
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	2	4.88	1	2.44
Stable	39	95.12	40	97.56
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0	0	0
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Diminution supérieure à 20 %	0	0	0	0
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	0	0	0	0
Modifications aux établissements	0	0	0	0
Changements de financement	2	28.57	0	0
Dotation en TRM	0	0	0	0
Données démographiques sur les patients	0	0	0	0
Dotation en médecins	0	0	0	0
Changements dans la pratique	1	14.29	0	0
Sans objet	4	57.14	4	100
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	40	2.44	40	97.56
Augmentation	1	97.56	0	0
Diminution	0	0	0	0
Ne sait pas	0	0	1	2.44
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0.01	0.08	0	0

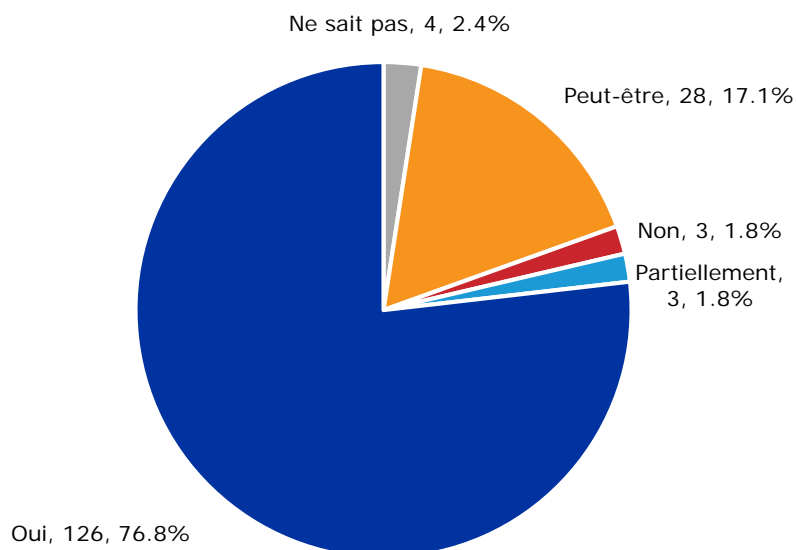
Pratique professionnelle			Le total à pourvoir dans 78 établissements / plusieurs établissements offrant de la pratique professionnelle égale 78 x 0,0 (moyenne à pourvoir) = 0 ÉTP . Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 78 établissements / plusieurs établissements offrant de la pratique professionnelle égalent 78 x 0,0 (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	
	Profil ACTUEL des ressources humaines Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.			
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	0.81	3.27		
TRM ÉTP à pourvoir	0	0		
	CHANGEMENTS au profil des ressources humaines Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0	0	0
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	1	1.28	1	1.28
Stable	77	98.72	76	97.44
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0	1	1.28
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Diminution supérieure à 20 %	0	0	0	0
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	0	0	0	0
Modifications aux établissements	0	0	0	0
Changements de financement	1	10.00	0	0
Dotation en TRM	0		0	0
Données démographiques sur les patients	1	10.00	1	16.67
Dotation en médecins	0	0	0	0
Changements dans la pratique	0	0	0	0
Sans objet	8	80.00	5	83.33
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	78	100	78	100
Augmentation	0	0	0	0
Diminution	0	0	0	0
Ne sait pas	0	0	0	0
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0	0	0	0

Contrôle/amélioration de la qualité				
	Profil ACTUEL des ressources humaines Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.		Le total à pourvoir dans 117 établissements / plusieurs établissements offrant le contrôle de la qualité/amélioration de la qualité égale $117 \times 0,01$ (moyenne à pourvoir) = 1,17 ÉTP . Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 117 établissements / plusieurs établissements offrant le contrôle de la qualité/amélioration de la qualité égalent $117 \times 0,05$ (moyenne future) = 5,85 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	
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	0.63	1.08		
TRM ÉTP à pourvoir	0.01	0.09		
	CHANGEMENTS au profil des ressources humaines Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	1	0.85	2	1.71
Augmentation de 10 % à 19,99 %	0	0	2	1.71
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	5	4.27	5	4.27
Stable	111	94.87	107	91.45
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	0	0	1	0.85
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0	0	0
Diminution supérieure à 20 %	0	0	0	0
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	1	4.35	6	16.22
Modifications aux établissements	1	4.35	6	16.22
Changements de financement	1	4.35	4	10.81
Dotation en TRM	0	0	1	2.70
Données démographiques sur les patients	0	0	0	0
Dotation en médecins	0	0	0	0
Changements dans la pratique	6	26.09	8	21.62
Sans objet	14	60.87	12	32.43
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	116	99.15	111	94.87
Augmentation	1	0.85	6	5.13
Diminution	0	0	0	0
Ne sait pas	0	0	0	0
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	-0.01	0.09	0.05	0.31

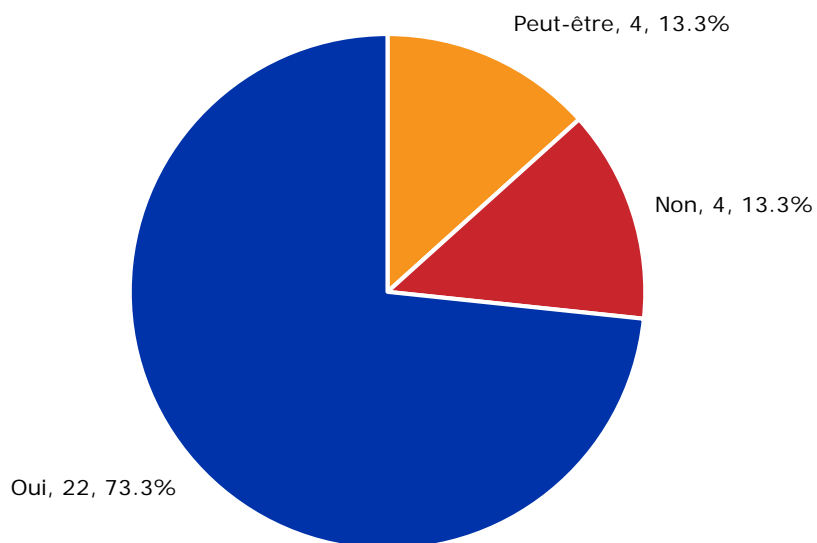
Radiothérapie en général			Le total à pourvoir dans 30 établissements / plusieurs établissements offrant de la radiothérapie en général égale $30 \times 0,23$ (moyenne à pourvoir) = 6,9 ÉTP . Les augmentations nettes d'ÉTP prévues au cours des trois prochaines années pour 30 établissements / plusieurs établissements offrant de la radiothérapie en général égalent $30 \times 0,97$ (moyenne future) = 29,1 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	
	Profil ACTUEL des ressources humaines			
	Cette section déterminera l'état <i>actuel</i> du profil des ressources humaines dans divers endroits.			
	Moyenne	Écart-type		
TRM ÉTP	48.69	39.98		
TRM ÉTP à pourvoir	0.23	0.57		
	CHANGEMENTS au profil des ressources humaines		CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines	
	Cette section recueille des données sur tous les changements survenus au cours de la dernière année dans le profil des ressources humaines de divers endroits.		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	Nombre de répondants	Pourcentage
Augmentation supérieure à 20 %	0	0.0%	1	3.3%
Augmentation de 10 % à 19,99 %	3	10.0%	1	3.3%
Augmentation de 0,01 % à 9,99 %	8	26.7%	17	56.7%
Stable	17	56.7%	9	30.0%
Diminution de 0,01 % à 9,99 %	2	6.7%	1	3.3%
Diminution de 10 % à 19,99 %	0	0.0%	0	0.0%
Diminution supérieure à 20 %	0	0.0%	1	3.3%
Raisons du changement	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Changement d'équipement	9	7.5%	15	11.6%
Modifications aux établissements	6	5.0%	16	12.4%
Changements de financement	9	7.5%	14	10.9%
Dotation en TRM	3	2.5%	10	7.8%
Données démographiques sur les patients	26	21.7%	22	17.1%
Dotation en médecins	21	17.5%	12	9.3%
Changements dans la pratique	27	22.5%	24	18.6%
Sans objet	19	15.8%	16	12.4%
Changements dans la dotation en TRM	Nombre de répondants	Pourcentage	Nombre de répondants	Pourcentage
Aucun changement	26	86.7%	19	63.3%
Augmentation	2	6.7%	6	20.0%
Diminution	2	6.7%	2	6.7%
Ne sait pas	0	0.0%	3	10.0%
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Changement dans la dotation en TRM ÉTP	0.34	2.94	0.97	2.11

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

Imagerie médicale



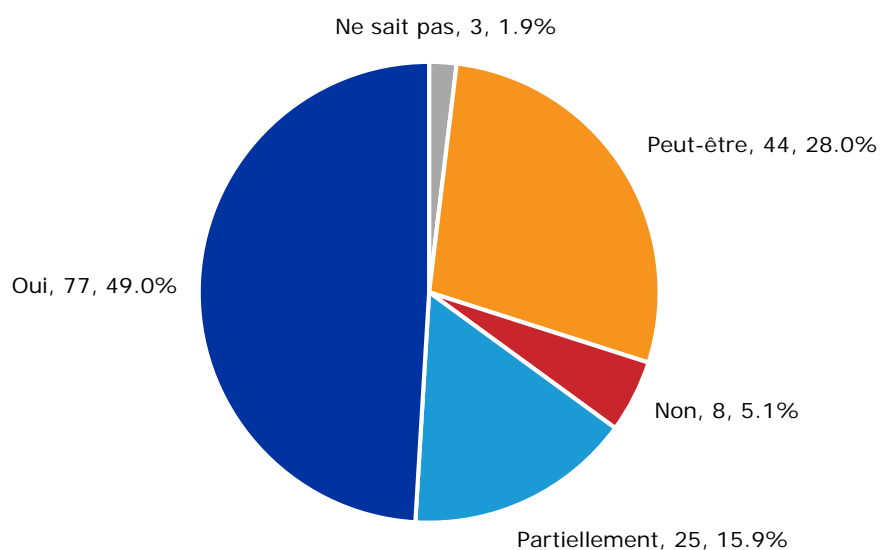
Radiothérapie



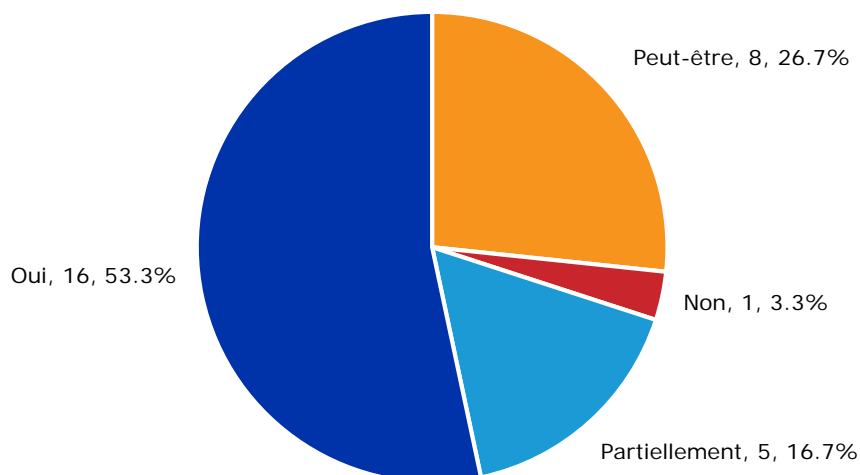
En imagerie médicale et en radiothérapie, le pourcentage de personnel qui serait remplacé pour un départ à la retraite est approximativement le même. Ces résultats sont semblables à ceux obtenus dans le sondage de 2014.

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

Imagerie médicale



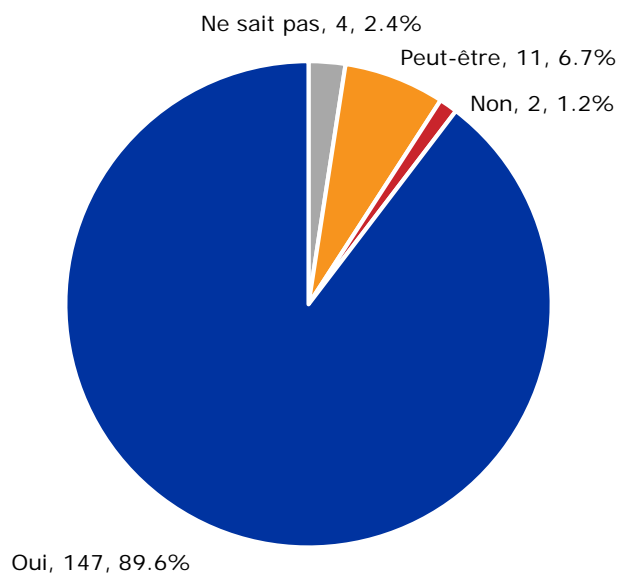
Radiothérapie



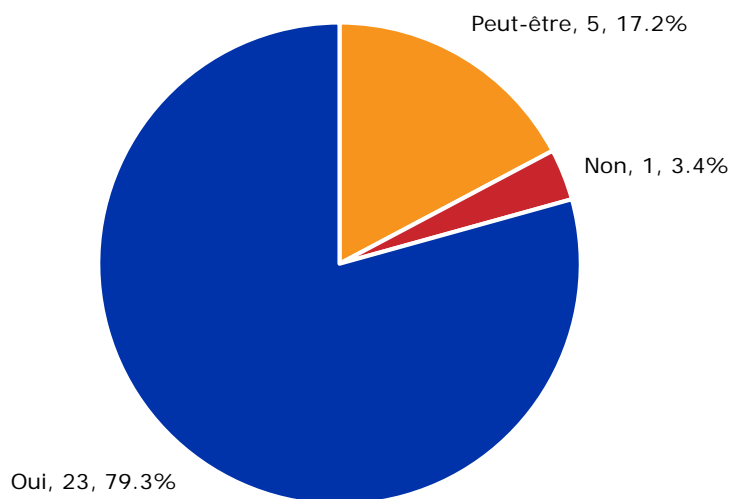
En imagerie médicale et en radiothérapie, le pourcentage du personnel qui serait remplacé pour un congé est approximativement le même, soit environ 10 % de moins que dans le sondage de 2014.

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

Imagerie médicale



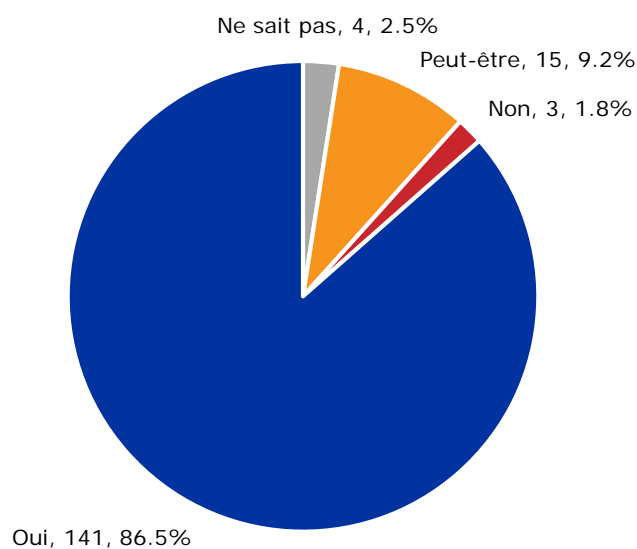
Radiothérapie



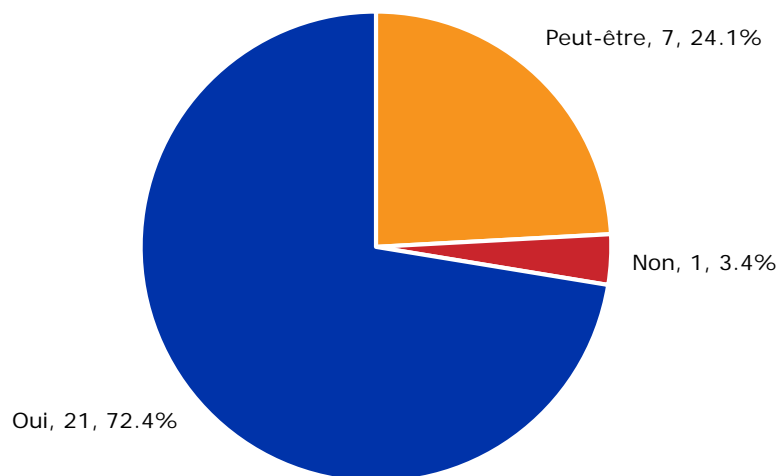
L'imagerie médicale est plus susceptible d'envisager l'embauche d'un TRM expérimenté d'un autre établissement canadien en cas d'augmentation du nombre de TRM ou de remplacement de TRM, comparativement à la radiothérapie. Ces résultats sont approximativement les mêmes que ceux indiqués dans le sondage de 2014.

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

Imagerie médicale



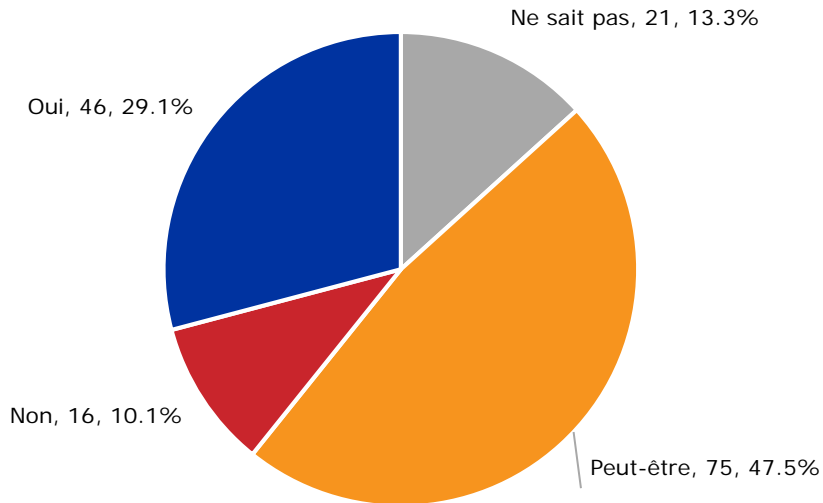
Radiothérapie



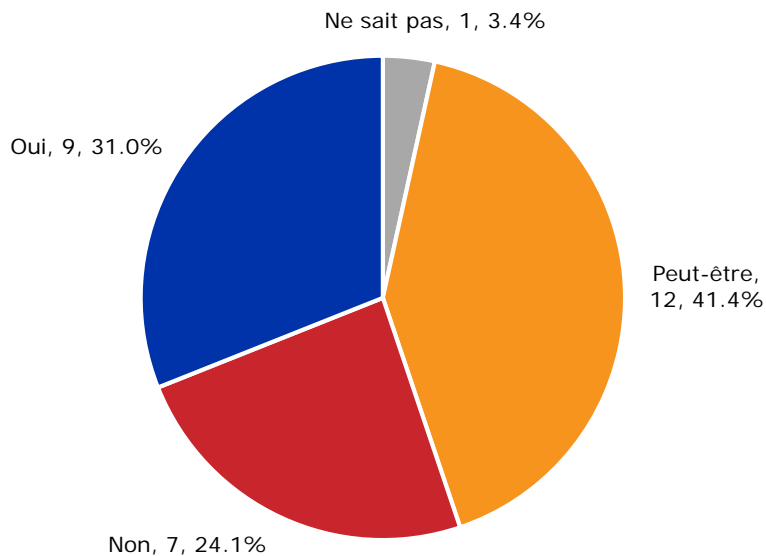
En envisageant de remplacer un TRM par un nouveau diplômé en TRM canadien, les pourcentages pour l'imagerie médicale dans le présent sondage sont semblables à ceux du sondage de 2014. Les pourcentages pour la radiothérapie dans ce sondage étaient approximativement de 10 % inférieurs en moyenne à ceux du sondage de 2014.

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

Imagerie médicale



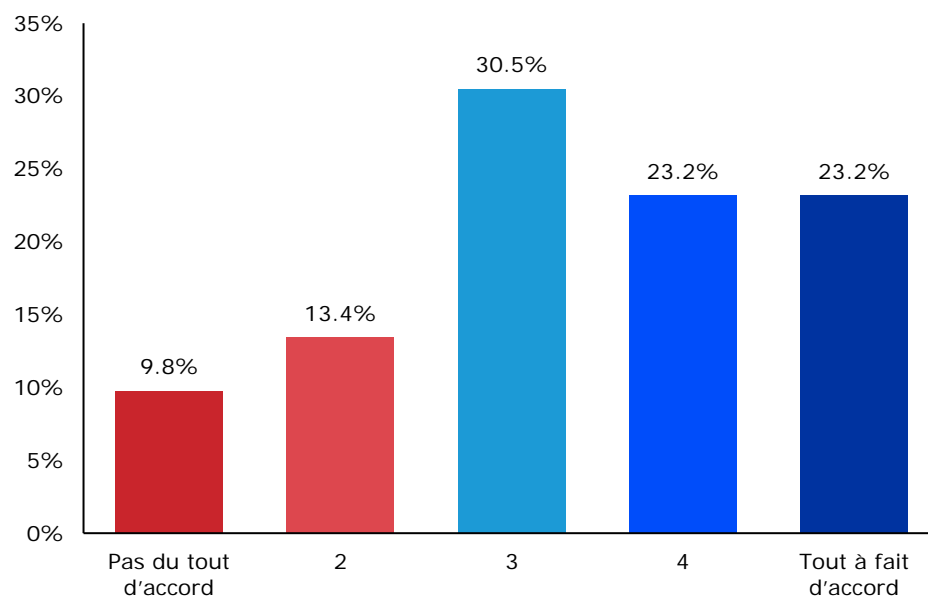
Radiothérapie



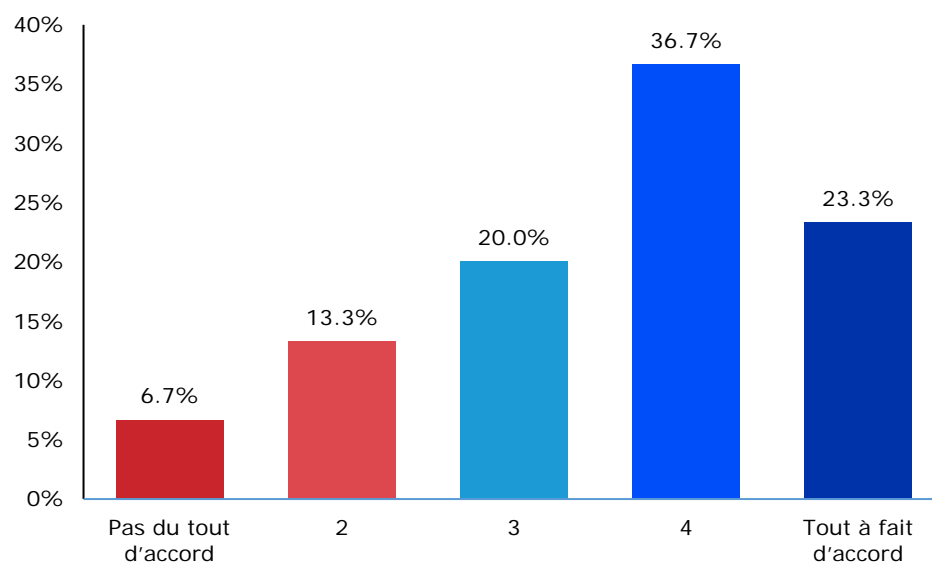
En envisageant de remplacer un TRM par un TRM formé à l'étranger, les résultats étaient semblables tant pour l'imagerie médicale que pour la radiothérapie et aussi aux résultats en imagerie médicale dans le sondage de 2014. Ils étaient approximativement de 10 % inférieurs pour la radiothérapie dans le sondage de 2014.

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

Imagerie médicale



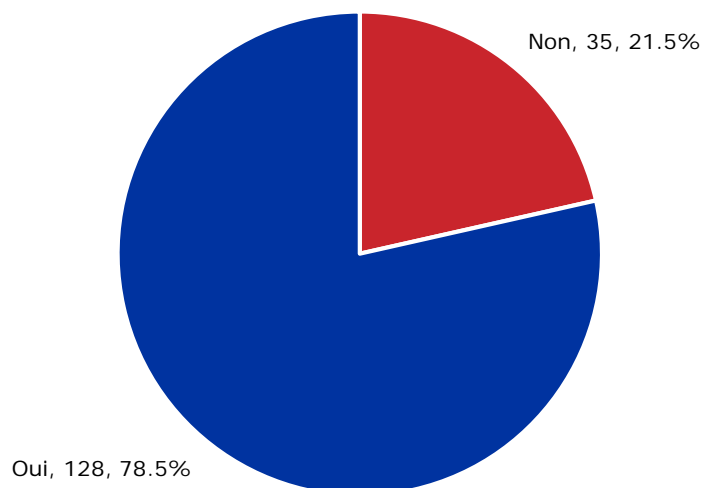
Radiothérapie



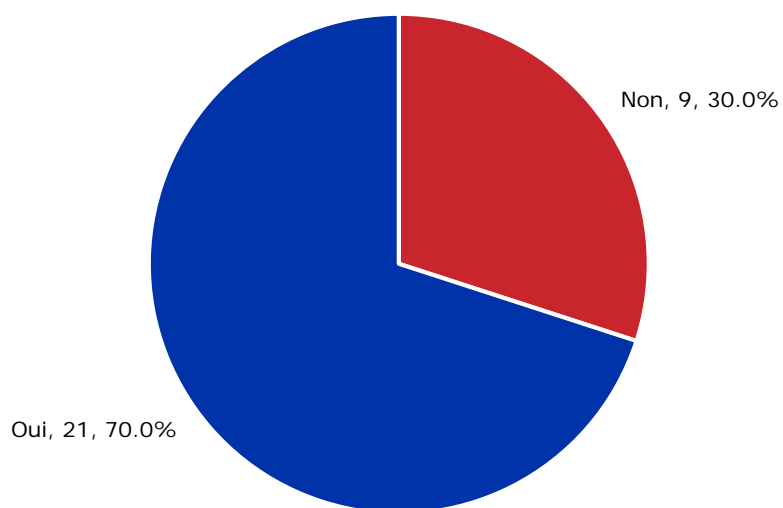
Un plus grand nombre d'organisations en radiothérapie préfèrent embaucher des TRM qui sont formés dans plusieurs modalités, comparativement à l'imagerie médicale.

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

Imagerie médicale

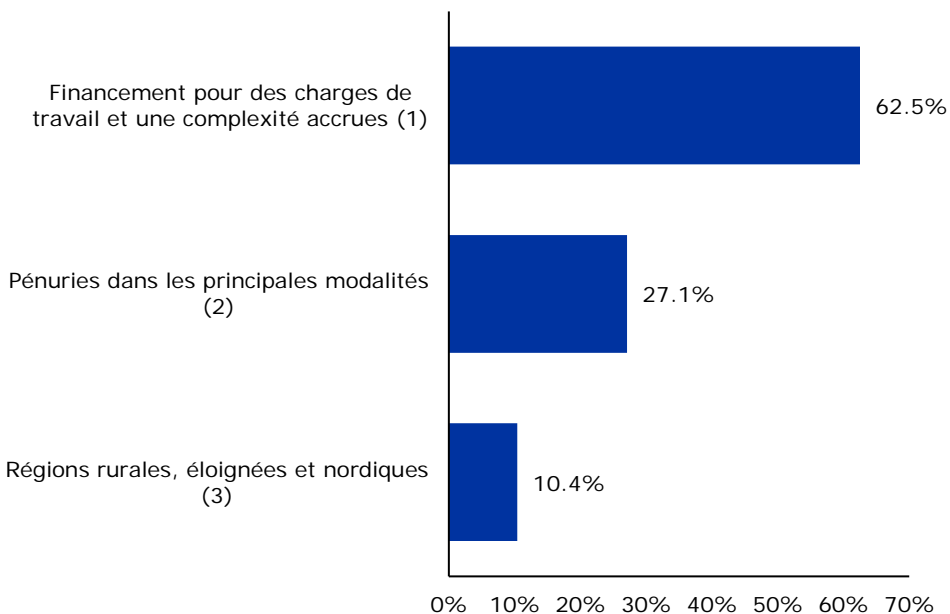


Radiothérapie



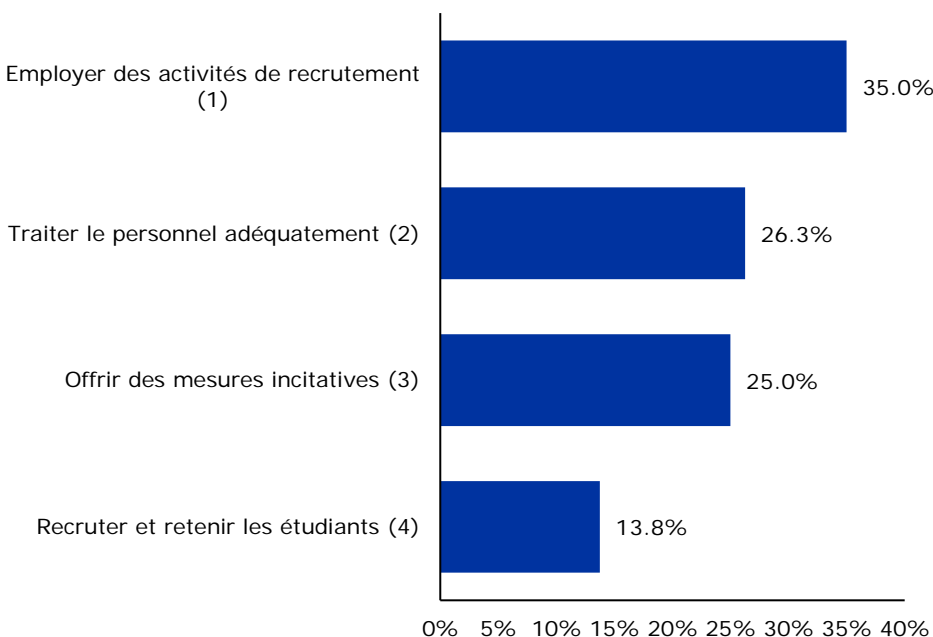
En général, un plus grand nombre d'organisations en imagerie médicale estiment que leurs niveaux de dotation actuels sont adéquats comparativement à la radiothérapie.

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



- 1. Financement pour des charges de travail et une complexité accrues (30)**—dont, à titre d'exemple, des défis avec du personnel occasionnel pour fournir une couverture intermittente, s'il y a lieu, la nécessité d'un plus grand nombre de mammographies diagnostiques, à mesure que les taux d'appels anormaux augmentent sans financement pour de nouveaux postes, le besoin de nouvelles ressources pour les délais d'attente en IRM et en échographie, sans financement supplémentaire, la charge de travail empiétant sur les fins de semaine sans approbations pour du personnel permanent supplémentaire, un manque de personnel alors que les listes d'attente continuent d'augmenter, l'acuité accrue des patients qui ne se reflète pas dans les volumes—seulement le temps nécessaire pour compléter les examens, la complexité accrue de la planification et des traitements de radiothérapie sans plus de personnel, besoin de trois ou quatre radiothérapeutes de plus — fonctionnent actuellement avec des employés occasionnels, aucune dotation de personnel pour effectuer de la recherche ou dispenser de la formation clinique et aucune aide pour les absences pour cause de maladie ou pour les vacances.
- 2. Pénuries dans les principales modalités (13)** —dont, à titre d'exemple, en échographie, en médecine nucléaire et des TRM expérimentés en pédiatrie.
- 3. Régions rurales, éloignées et nordiques (5)**—dont, à titre d'exemple, l'éloignement de la région du Grand Toronto représente une difficulté à attirer des TRM pour certaines modalités, particulièrement pour des postes à temps partiel et occasionnels, le recrutement et le maintien sont un problème dans le Nord, dans les collectivités éloignées, les employés n'accepteront que des postes permanents et non occasionnels, les jeunes techniciens ne veulent pas se rendre dans des régions rurales et on y constate une rotation de personnel importante parce que la plupart ont accepté des postes vacants pour être mutés ensuite à Vancouver et ses environs, lorsque c'est possible.

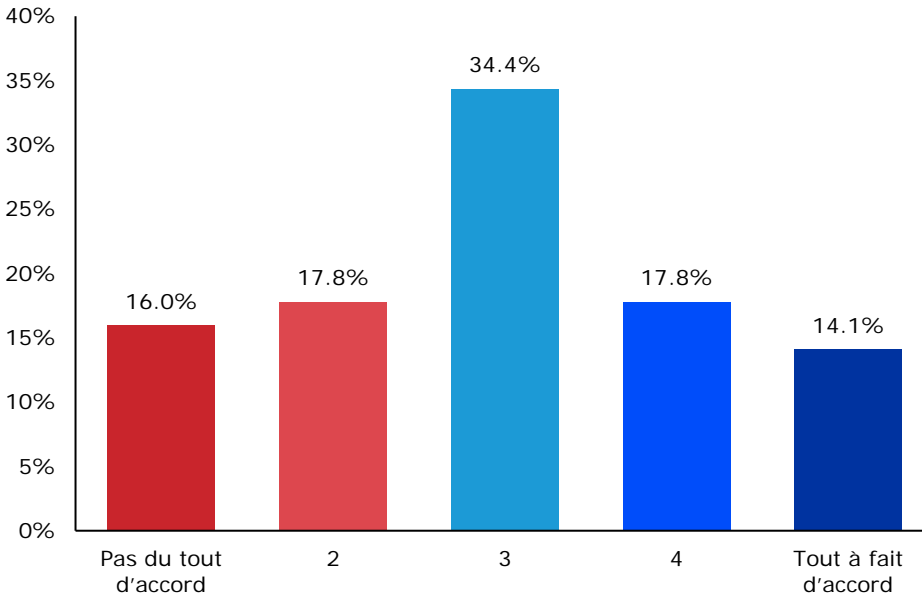
Avez-vous une, deux ou trois activités de recrutement ou de maintien du personnel dont vous pouvez nous faire part?



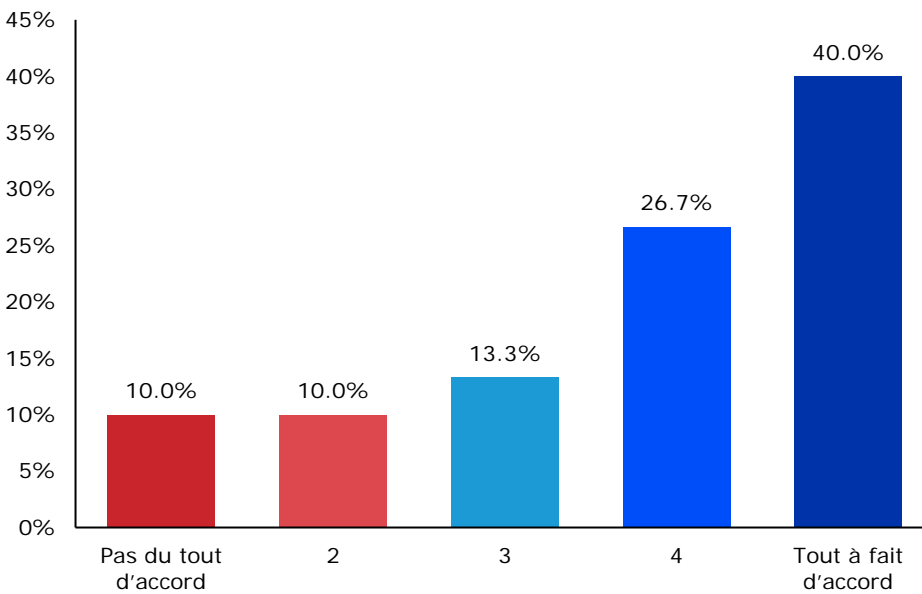
- 1. Employer des activités de recrutement (28)**—dont, à titre d'exemple, travailler avec des recruteurs de l'autorité de la santé, réseauter avec les organismes régionaux et les associations provinciales pour obtenir du personnel de relève, afficher des offres sur les sites internet appropriés, participer à des salons de l'emploi dans des établissements d'enseignement, présenter des exposés lors de sessions de prospection des carrières et embaucher des employés qui habitent dans la collectivité ou qui reviennent dans celle où ils ont grandi et où se trouve leur famille.
- 2. Traiter le personnel adéquatement (21)**—dont, à titre d'exemple, faire preuve de souplesse relativement à l'établissement du calendrier de travail et en respectant l'équilibre travail-vie pour notre personnel, permettre des heures de service prolongées afin que les technologues ne travaillent que pendant quatre jours par semaine, dispenser une formation polyvalente en tomodensitométrie et donner des promotions (occasions de postes de supervision), offrir et soutenir des possibilités de formation, essayer de fournir de l'équipement moderne, consulter les technologues relativement aux décisions du service, permettre aux membres du personnel de changer de quart entre eux et reconnaître que lorsque les membres du personnel sont heureux, cela se sait, ce qui facilite le recrutement.
- 3. Offrir des mesures incitatives (20)**—dont, à titre d'exemple, accorder 1 000 \$ par année au personnel pour de la formation, offrir des primes à la signature pour des postes difficiles à combler, rembourser les frais de déménagement jusqu'à concurrence de 2 000 \$, donner des bourses aux étudiants qui entreprennent un programme en TRM avec une entente de retour au travail, fournir des possibilités de stage en TDM, IRM, radiologie et échographie, offrir du perfectionnement en cours d'emploi, accorder des augmentations de salaire à intervalles réguliers pendant les cinq premières années de service et une indemnité de vie dans le nord ainsi que certains vols par année et une prime de fidélisation.
- 4. Recruter et conserver les étudiants (11)**—dont, à titre d'exemple, former les étudiants et leur offrir des stages cliniques, rencontrer les classes d'étudiants pour leur expliquer les pratiques d'embauche et répondre aux questions qu'ils pourraient se poser, organiser des rencontres d'entrevues avec nos étudiants coopératifs et stagiaires, mettre les étudiants en contact avec un agent de dotation actuel comme mentor et entretenir des liens, spécialement avec ceux que nous pourrions vouloir recruter, et organiser des stages pour les étudiants qui vivent dans la région.

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

Imagerie médicale



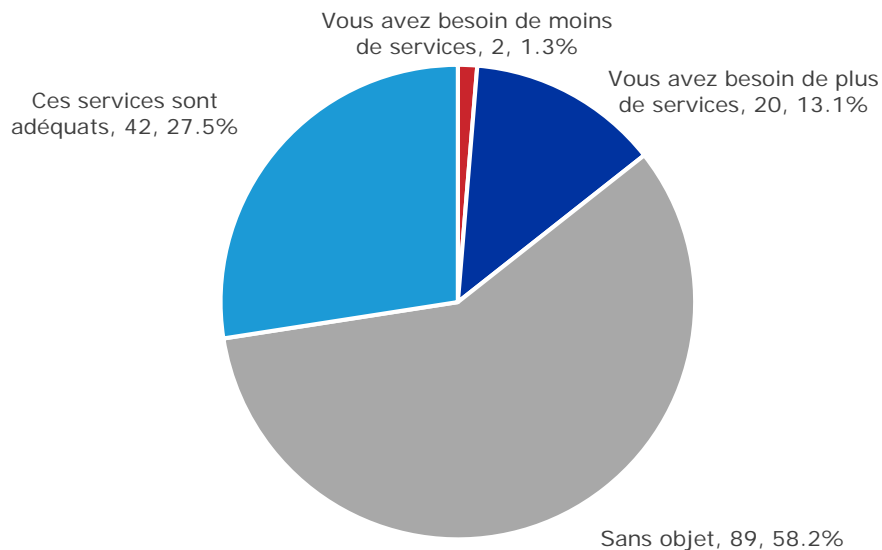
Radiothérapie



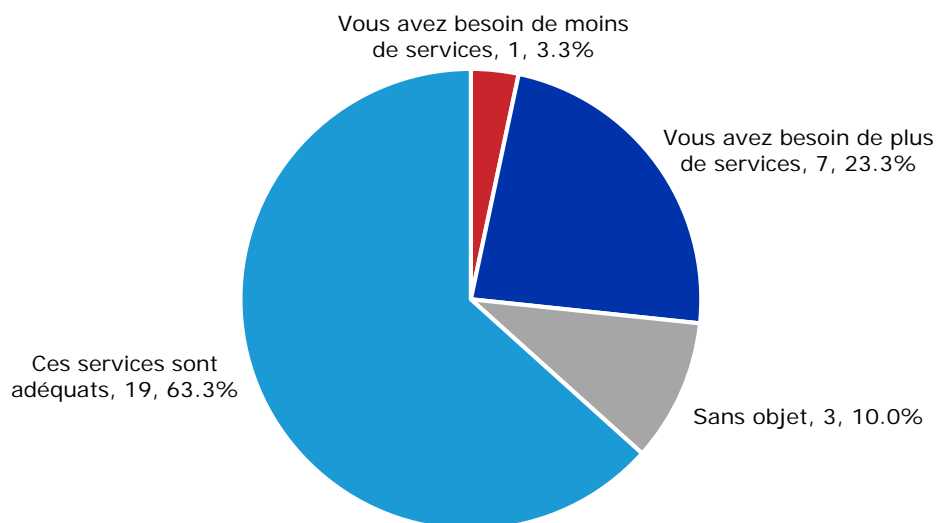
Les congés temporaires sont plus courants dans les organisations de radiothérapie qu'en imagerie médicale.

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



Les organisations en radiothérapie signalent que les services de soutien infirmier sont adéquats, et cela nettement plus souvent qu'en imagerie médicale, tandis que les organisations en imagerie médicale signalent que ces services ne s'appliquent pas beaucoup plus souvent qu'en radiothérapie.

Recommandations

1. Évolution et crédibilité

Des efforts fructueux ont été déployés pour établir une population pour le sondage actuel sur les ressources humaines de l'ACTRM qui était une principale recommandation du sondage sur les ressources humaines de l'ACTRM de 2014. Nous y sommes arrivés surtout grâce aux efforts du service de pratique professionnelle de l'ACTRM.

Ce faisant, cela nous a permis de fournir un pourcentage pour les taux de réponse et surtout, nous avons atteint des limites de confiance intéressantes pour les résultats du sondage, tant pour l'imagerie médicale que pour la radiothérapie. Par conséquent, nous pouvons maintenant être plus à l'aise par rapport à la précision et à la fiabilité de nos résultats.

En outre, afin de nous assurer que notre sondage actuel sur les ressources humaines était le plus efficace possible, nous avons apporté des changements au sondage à partir des suggestions d'amélioration exprimées dans le sondage sur les ressources humaines de 2014. Nous avons également réalisé des essais-pilotes de ce sondage révisé auprès d'un certain nombre de TRM en imagerie médicale et en radiothérapie. Ces essais nous ont amenés à apporter des modifications considérables, particulièrement à la portion radiothérapie du sondage, afin d'aborder ses besoins.

La poursuite de l'évolution du sondage sur les ressources humaines de l'ACTRM appuie la fiabilité et la précision des résultats.

2. Examen

L'examen de la longueur de ce sondage continuera d'être d'une importance vitale avant de le répéter dans deux ans, parce que les sondages plus longs donnent lieu à des taux de réponse moins élevés, ce qui a une incidence défavorable sur les limites de confiance.

La meilleure façon de limiter la longueur du sondage sur les ressources humaines de l'ACTRM afin d'obtenir un taux de réponse élevé consiste à utiliser lorsque nécessaire de courts sondages complémentaires qui sont ciblés. Ceux-ci peuvent servir à aborder des sujets précis qui doivent être entrepris soit en imagerie médicale, soit en radiothérapie. L'utilisation de ce processus garantit que nous continuerons à recevoir des taux de réponse excellents.

Une partie de l'examen consistera à continuer à garder la population du sondage des ressources humaines de l'ACTRM aussi à jour et précise que possible, ce qui contribuera à la fiabilité et à la précision des résultats du sondage.

Le dernier élément clé de cet examen continu consiste à nous assurer, lorsque nous apportons des modifications, de continuer à faire un essai pilote de notre sondage révisé. Ainsi, le produit fini est aussi convivial et clair que possible.

3. Fréquence

Étant donné que les renseignements dans ces sondages doivent être adéquats et qu'ils sont importants pour tous les membres de l'ACTRM actuels et éventuels, j'estime qu'ils devraient être menés au moins tous les deux ans.

4. Communication

La façon dont les résultats des sondages de l'ACTRM sont communiqués est d'une importance cruciale. Tous les membres actuels et éventuels pourront avoir accès à ces sondages. Cependant, ce n'est pas suffisant. Peu de membres actuels et éventuels liront le rapport du sondage en entier et le petit nombre qui le fera appréciera pleinement l'importance des résultats.

C'est pourquoi il est important non seulement de donner accès au rapport entier du sondage, mais aussi de fournir des mises à jour régulières tirées des résultats et des suivis. Les rapports de suivi doivent être brefs et axés sur une question à la fois. Ils doivent être publiés selon un calendrier

régulier et affichés sur internet et dans les bulletins dans un endroit bien à la vue. Idéalement, chacune de ces mises à jour doit contenir un graphique ou une photo. Les articles qui contiennent des photos ou des graphiques sont beaucoup plus susceptibles d'être lus et compris.

En communiquant régulièrement de cette façon, nous nous assurons qu'un plus grand nombre de membres actuels et éventuels obtiendront l'information dont ils ont besoin pour planifier efficacement leur carrière de TRM. À titre d'exemple, ils apprendront les modalités en croissance et, par conséquent, ils pourront choisir d'acquérir les compétences qui assurent le mieux un emploi continu.

Surtout, la communication des résultats de ces sondages sur les ressources humaines aide à démontrer aux membres actuels et éventuels le rôle essentiel que l'ACTRM continue à jouer dans leurs vies professionnelles.

5. Suppression d'une section du sondage

Le sondage sur les ressources humaines de l'ACTRM a pour but de fournir à un plus grand nombre de TRM un aperçu plus précis des exigences actuelles et prévues en matière de ressources humaines dans leur domaine respectif. En raison de cet objectif et de la nécessité de garder les questionnaires les plus brefs possible afin d'améliorer et de maintenir les taux de réponse, j'estime que, dans nos sondages futurs, nous devrions supprimer l'exigence que les répondants remplissent la section sur les changements par rapport à l'année précédente. Ces données peuvent être intéressantes au plan historique, mais elles n'atteignent pas l'objectif de ce sondage.

Annexe

**Questionnaire du sondage 2015 sur les ressources humaines de l'ACTRM ---
----- pp.50 à 79**

Français ▼

Sondage 2015 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 ou de la municipalité 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
- Recherche *** Oui Non
- Pratique professionnelle *** Oui Non
- Contrôle de la qualité/amélioration de la qualité *** Oui Non

<http://questionnaire.simplesurvey.com/Engine/Default.aspx?surveyID=10226bf1-b4f2-4c...> 23/05/2016

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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement déquipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement déquipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> 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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> 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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> 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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> 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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

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

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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 Données démographiques sur les patients
 Modifications aux établissements Dotation en médecins
 Changements de financement Changements dans la pratique
 Dotation en TRM 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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> 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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> 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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> 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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> 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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> 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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- Changement déquiperment Données démographiques sur les patients
 Modifications aux établissements Dotation en médecins
 Changements de financement Changements dans la pratique
 Dotation en TRM Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

CHANGEMENTS FUTURS au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des donnée 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 déquiperment Données démographiques sur les patients
 Modifications aux établissements Dotation en médecins
 Changements de financement Changements dans la pratique
 Dotation en TRM Non applicable

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

<http://questionnaire.simplesurvey.com/Engine/Default.aspx?surveyID=10226bf1-b4f2-4c...> 23/05/2016

Échographie/sonographie

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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM 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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> 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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Formation clinique

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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> 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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Pratique professionnelle

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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> 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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> 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 au profil des ressources humaines

Cette section recueillera des données sur tous les changements survenus **au cours de la dernière année** dans le profil des ressources humaines de divers endroits.

Changements dans le volume des services

Raisons du changement

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

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

- | | |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Changement d'équipement | <input type="checkbox"/> Données démographiques sur les patients |
| <input type="checkbox"/> Modifications aux établissements | <input type="checkbox"/> Dotation en médecins |
| <input type="checkbox"/> Changements de financement | <input type="checkbox"/> Changements dans la pratique |
| <input type="checkbox"/> Dotation en TRM | <input type="checkbox"/> Non applicable |

Changements dans la dotation en TRM

Changement dans la dotation en TRM ÉTP

Curiothérapie

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En congé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

	Oui	Peut-être	Non	Ne sait pas
Un TRM expérimenté d'un autre établissement canadien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un nouveau diplômé en TRM canadien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un TRM formé à l'étranger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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.

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

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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

Avez-vous quelques suggestions pour améliorer ce sondage?

Veillez 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](#)

<http://questionnaire.simplesurvey.com/Engine/Default.aspx?surveyID=10226bf1-b4f2-4c...> 23/05/2016