

Sommaire

L'enquête sur la main-d'œuvre de l'ACTRM a été conçue pour mieux comprendre les expériences, les points de vue et les réalités quotidiennes des technologues en radiation médicale (TRM) exerçant partout au Canada. Les TRM comprennent les professionnels travaillant dans les domaines de la technologie de radiologie, de la résonance magnétique, de la médecine nucléaire et de la radiothérapie. En se concentrant directement sur leurs expériences, l'enquête fournit des informations importantes sur la manière dont les défis liés à la main-d'œuvre affectent la prestation des soins dans l'ensemble de la profession. Ce résumé met principalement en évidence les résultats qualitatifs de l'enquête sur la main-d'œuvre, car ceux-ci ont fourni des informations de première main sur les expériences vécues, les réalités du lieu de travail et les défis auxquels sont confrontés les TRM partout au Canada. Des analyses supplémentaires, y compris des résultats quantitatifs liés à la viabilité, à la mobilité et à la rétention de la main-d'œuvre, seront disponibles dans le rapport complet de l'enquête sur la main-d'œuvre.

Préparation de l'enquête

L'enquête sur la main-d'œuvre a été élaborée par l'ACTRM en 2024 et examinée par le Conseil consultatif sur la pratique professionnelle et la recherche (CCPPR), un groupe consultatif national composé de TRM en exercice représentant les quatre disciplines de la TRM, divers domaines de spécialisation et toutes les régions du Canada.

L'enquête sur la main-d'œuvre a été conçue pour :

- Comprendre les expériences et les points de vue des TRM exerçant partout au Canada
- Examiner les pressions sur la main-d'œuvre qui affectent la pratique des TRM, notamment la charge de travail, les défis en milieu de travail et le bien-être professionnel
- Fournir des informations provenant du personnel de première ligne afin d'aider à contextualiser les tendances générales en matière de dotation et de main-d'œuvre au sein de la profession

L'enquête comportait deux volets :

- Les **questions quantitatives** ont permis de recueillir des informations sur les caractéristiques de l'emploi et de la recherche d'emploi au sein de la main-d'œuvre des TRM au Canada, notamment le statut professionnel, le nombre d'emplois occupés, les heures supplémentaires et les raisons de rester à un poste ou de le quitter.
- Les **questions qualitatives** ont permis aux TRM de décrire leurs expériences professionnelles avec leurs propres mots.

Déploiement de l'enquête

Entre février et mars 2024, des courriels ont été envoyés à un total de 7 999 membres de l'ACTRM, comprenant une première invitation à participer à l'enquête suivie de deux courriels de rappel. Au total, 1 298 réponses ont été recueillies. Parmi celles-ci, 765 personnes ont répondu par écrit à la question ouverte et ont fait part de leurs expériences professionnelles.

- 88 % ont déclaré détenir un seul titre de qualification (soit un total de 1 140 répondants). Au sein de ce groupe, 67 % étaient des t.e.r., 14 % des t.e.m.n., 12 % des t.e.t. et 7 % des t.e.r.m.
- 83 % des répondants se sont identifiés comme étant de sexe féminin, 16 % comme étant de sexe masculin et 1 % comme s'identifiant autrement.
- Le groupe d'âge le plus représenté était celui des 35-44 ans (29,9 %), suivi des 45-54 ans (23,4 %).
- La plupart des répondants (91 %) ont suivi leur formation en TRM au Canada.
- Les répondants provenaient de toutes les provinces et de tous les territoires, la participation la plus élevée provenant de l'Ontario (23 %), de l'Alberta (20,2 %), de la Colombie-Britannique (12,4 %), du Nouveau-Brunswick (11 %), du Manitoba (10,2 %), de la Saskatchewan (10 %) et de la Nouvelle-Écosse (9 %). Toutes les autres provinces et tous les autres territoires représentaient chacun moins de 2 % des répondants.

Principales conclusion

Analyse thématique

Les réponses qualitatives ont mis en évidence plusieurs thèmes interdépendants liés aux pressions exercées sur le personnel, aux exigences opérationnelles, au bien-être du personnel, aux répercussions sur les soins prodigués aux patients, ainsi qu'aux perspectives d'avenir et aux opportunités au sein de la profession de TRM. Dans l'ensemble, les TRM ont fait état d'une tension croissante dans tous les contextes de pratique, les pénuries de personnel, l'alourdissement de la charge de travail et l'évolution des exigences professionnelles entraînant des répercussions tant sur le personnel que sur les soins prodigués aux patients.

Thèmes	Sous-thèmes	Description
Soutien des systèmes et incidence des politiques	Financement public, coût de la vie, changements de politique et plafonnement des salaires	Les TRM ont décrit des défis liés à la main-d'œuvre découlant des politiques du système de santé et des décisions prises au niveau gouvernemental, notamment les contraintes budgétaires, les problèmes de planification des effectifs et la prise en compte insuffisante des pressions croissantes qui pèsent sur la profession.

	Gestion organisationnelle et facteurs liés aux syndicats	Les TRM ont relevé des préoccupations liées à la planification du recrutement et de la fidélisation, à la gestion des horaires, à la rémunération des heures supplémentaires, aux avantages sociaux, aux possibilités de formation continue, au vieillissement des équipements et aux approches consistant à « faire plus avec moins », qui ont contribué à accroître la pression liée à la charge de travail.
Capacité des effectifs et exigences opérationnelles	Augmentation de la charge de travail	Les TRM ont décrit une pression croissante liée à la charge de travail, associée à l'augmentation du nombre de patients, à des attentes accrues en matière de services, à l'évolution des exigences professionnelles et à la nécessité de gérer de multiples responsabilités cliniques et opérationnelles dans des délais limités.
	Pénurie de personnel	Les TRM ont fait état d'une pénurie chronique de personnel dans tous les types de structures de soins, ce qui se traduit par une charge de travail accrue pour le personnel en place, une flexibilité réduite dans l'organisation des horaires et une pression constante sur les équipes pour assurer la continuité des services.
	Pressions sur la main d'œuvre dans les zones rurales et les petits établissements	Les TRM exerçant en milieu rural ou dans des structures de soins de petite taille ont évoqué des difficultés supplémentaires en matière de main-d'œuvre et de fonctionnement, liées à des effectifs limités, à des responsabilités élargies et à un manque de soutien de la part du système.
Bien-être et pérennité des effectifs	Répercussions physiques et mentales	Les TRM ont fait état de répercussions importantes sur leur propre bien-être physique et mental, notamment l'épuisement professionnel, la fatigue, des problèmes de santé mentale, des tensions physiques et une baisse du moral liée aux pressions constantes sur le lieu de travail.
	Équilibre travail-vie personnelle	Les TRM ont décrit les difficultés qu'ils rencontrent pour concilier vie professionnelle et vie privée, notamment le non-respect des pauses, les demandes d'heures supplémentaires et les difficultés à prendre des congés ou des vacances en raison des pressions opérationnelles.

	Roulement du personnel	Les TRM ont fait part de leur intention croissante de quitter leur poste actuel, de rechercher des fonctions moins exigeantes, de changer d'employeur ou de carrière, ou encore de déménager dans une autre province pour échapper à ces pressions constantes.
	Sécurité des TRM	Les TRM ont fait part de leurs préoccupations concernant la sécurité au travail, notamment le fait de travailler seul pendant les quarts de nuit, le manque d'aide pour les tâches physiquement exigeantes et les risques liés au manque de personnel et aux exigences opérationnelles.
Implications en matière d'accès des patients et de qualité	Temps d'attente des patients	Les TRM ont fait part de leurs inquiétudes concernant l'allongement des délais d'attente pour les patients et l'accès limité aux services d'imagerie et de traitement.
	Sécurité et qualité des soins prodigués aux patients	Ils ont également exprimé leur crainte que l'augmentation de la charge de travail et les contraintes de temps puissent contribuer à des erreurs ou à des incidents évités de justesse, réduire les possibilités d'implication des patients et compliquer la prestation de soins sûrs, complets et centrés sur la personne.
Solutions émergentes et opportunités futures	Agrandissement des locaux	Les TRM ont identifié l'agrandissement des installations et des sites comme des améliorations potentielles à long terme de la capacité de service et de l'accès des patients, tout en soulignant que les périodes de mise en œuvre et de transition pourraient entraîner des pressions supplémentaires à court terme sur le personnel.
	Nouvelles technologies et nouveaux équipements	Les TRM ont décrit l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux équipements comme des avancées importantes pour les soins aux patients et la prestation des services, tout en mettant également l'accent sur les pressions supplémentaires en matière de formation, d'adaptation et d'organisation du travail liées à leur mise en œuvre.

Dans l'ensemble, ces conclusions soulignent la nécessité d'une planification coordonnée des effectifs et des systèmes afin de faire face aux pressions persistantes qui pèsent sur les TRM, l'accès des patients aux soins et la qualité des soins dans l'ensemble du Canada.