

**FORMULAIRE**

**PROPOSITION POUR L'APPLICATION DE MESURES ADMINISTRATIVES  
PERSONNEL DE LA CATÉGORIE IV  
TECHNICIENS ET PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

<b>NOM DE / DES ÉTABLISSEMENT/S :</b>	CHUM	<b>RÉGION/S :</b>	06 Montréal
<b>PERSONNE/S-RESSOURCE :</b>	Luc Faucher, coordonnateur des ressources humaines, Département de radiologie	<b>N° téléphone :</b>	(514) 890-8000 p. 25889
<b>PARTENAIRES PARTAGEANT LA PROBLÉMATIQUE ET LA MESURE PROPOSÉE  (AGENCE/S, SYNDICAT/S)</b>	Personne/s-ressource :	<b>N° téléphone :</b>	

<b>Mesure proposée:</b>	Élaborer un plan de communication et des outils de promotion pour le recrutement des technologues en radiologie.
<b>Titre/s d'emploi visé/s pour l'application de la mesure:</b>	Technologues en radiologie

## DESCRIPTION DE LA PROBLÉMATIQUE

### 1A-DÉCRIRE LA PROBLÉMATIQUE ET LES CAUSES DE CELLE-CI?

Le Département de radiologie du CHUM a l'obligation d'offrir des services diagnostiques et d'interventions dans chacun des secteurs de pointe de la radiologie, à savoir: échographie, imagerie du sein, tomodensitométrie, résonance magnétique, angiographie tant neurologique que périphérique, lithotripsie et angio cardiaque.

Ces services doivent être dispensés à tous les types de clientèle qui sont référés en radiologie, et particulièrement aux niveaux tertiaire et quaternaire.

Pour acquitter adéquatement sa mission de soins, le Département de radiologie compte actuellement sur une équipe de professionnels constituée de 177 technologues médicaux, ce qui correspond à 151 ETC répartis sur les 3 sites du CHUM, soit HD, HND et HSL.

Depuis déjà plusieurs années, la profession de technologue en radiologie est en pénurie. Une étude menée conjointement par le MSSS et l'OTRQ démontre clairement que cette pénurie sera davantage accentuée au cours des 10 prochaines années.

En plus, les courbes de départ à la retraite et des congés divers, dont les congés de maternité, nous indiquent qu'il manquera près de 40 à 50 technologues au cours des 3 prochaines années pour le CHUM. Déjà, ce manque de ressources humaines nous contraint, à l'occasion, à fermer et/ou réduire notre service à la clientèle, particulièrement dans les secteurs d'activités très en demande comme la résonance magnétique, la tomodensitométrie (scan), l'imagerie du sein et l'angioradiologie.

Malgré des efforts considérables pour le recrutement, notre Département de radiologie affiche toujours 20 postes vacants pour ce type de professionnels.

---

### B-Depuis quand cette problématique est-elle présente?

Depuis au moins 5 ans et, à ce jour, tout laisse croire qu'elle se poursuivra pour les 10 prochaines années.

---

## 2- CONSÉQUENCES ET INCIDENCES SUR LA PRESTATION DE SERVICES

### A-Quels sont les impacts sur les services? (*Services menacés ou compromis*)

Le service est non seulement compromis, il est diminué, et il arrive même que certains programmes d'examen doivent être annulés.

Le manque d'effectif nous oblige en effet à diminuer nos offres de services, et ce, pour pratiquement tous les types de clientèle.

L'impact majeur se situe au niveau de nos listes d'attentes.

Le temps d'attente pour certains types d'examen et/ou procédures varie, à ce jour, entre 3 et 18 mois.

Cette situation a également pour effet d'augmenter considérablement le nombre de patients ambulatoires en attente des services de soins.

---

### B-Quels sont les impacts sur les patients?

Le nombre de patients en attente de soins ne cesse d'augmenter. En plus, la surcharge de travail imposée aux professionnels actuellement en place met constamment en péril la qualité de nos services.

---

Les jeunes technologues doivent s'intégrer rapidement aux nouvelles technologies qui exigent un haut niveau d'habileté de connaissances cliniques. À cause de la charge de travail existante, ils peuvent mettre plusieurs mois, voir une année à se familiariser et à devenir à l'aise dans certains types d'environnement très spécialisés.

Enfin, un impact très important doit également être considéré dû à un haut taux de roulement; celui de la mobilité. En effet, une trop grande mobilité du personnel a souvent pour effet une diminution non négligeable autant de l'expertise professionnelle que du développement et de l'enrichissement de ses compétences. Cette situation permet difficilement la mise en place d'une structure de fonctionnement, un partage continu des compétences entre professionnels.

Il est donc primordial d'assurer un bassin de technologues en nombre et en qualité suffisants afin d'offrir une gamme complète de services d'imagerie à l'ensemble des clientèles que le CHUM doit desservir.

---

### **3- QUELLES SONT LES DÉMARCHES ET/OU ACTIONS PERMANENTES QUI ONT ÉTÉ ENTREPRISES PAR L'/LES ÉTABLISSEMENT/S POUR TENTER DE RÉGLER CETTE PROBLÉMATIQUE?**

Nous participons aux salons des employeurs organisés par les collèges d'enseignements (CEGEP) de Montréal, de Québec et de Rimouski.

Nous publions des outils promotionnels dans le recueil des professions publié par le ministère de l'Éducation destiné aux étudiants du secondaire V.

Nous avons établi un plan de main-d'œuvre détaillé et mis en place un comité de l'amélioration du climat au travail.

---

## **PRIORITÉS MINISTÉRIELLES DANS LE SECTEUR D'ACTIVITÉS FAISANT L'OBJET DE VOTRE PROPOSITION**

### **1- CETTE PROBLÉMATIQUE EMPÊCHE-T-ELLE L'ATTEINTE D'UN OBJECTIF OU D'UNE PRIORITÉ MINISTÉRIELS? (Si oui, lequel/laquelle et préciser)**

OUI.

Comme la disponibilité, la répartition et la rétention des ressources humaines requises pour assurer les missions du CHUM, notamment, dispenser les soins et fournir les services sont précaires, ceci nous incite à intensifier nos actions pour recruter notre personnel. Le besoin accru en heures/technologue jumelé à des départs anticipés de certaines de nos technologues (retraite, plan de carrière évolutif,...) peut compromettre notre capacité à donner les soins et services à la hauteur des attentes de nos différentes clientèles.

---

### **2- AVEZ-VOUS ENTREPRISES DES DÉMARCHES LOCALE OU RÉGIONALE DE PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE POUR CE TITRE D'EMPLOI?**

*(Si oui, résumer les constats et le/les plan/s d'action)*

Des actions et des efforts concertés ont été entrepris avec la DRH:

- Envois personnalisés à tous les technologues du Québec.
  - Participation aux différents Salons des employeurs organisés par les cégeps (Québec).
  - Mise sur pied d'un comité d'amélioration du climat de vie au travail (rétention).
-

- Embauche de près de 35 technologues (en 3 ans).
  - Révision de la structure administrative du département pour augmenter le ratio d'encadrement.
- 

### **3- AVEZ-VOUS PROCÉDÉ À UN EXERCICE DE RÉORGANISATION DU TRAVAIL DANS LE SERVICE OU LE SECTEUR D'ACTIVITÉS CONCERNÉ?**

*(Si oui, quelles sont les actions qui ont été posées et les impacts de celles-ci)*

Nous avons procédé à une révision de l'organisation du travail à l'égard de la centralisation des activités médicales dans chacun des hôpitaux qui a nécessité une révision de la structure des postes.

Chaque secteur d'activités (IRM, Scan, etc.), a été revu afin d'améliorer l'organisation du travail, tant au niveau l'efficacité que de la qualité de vie au travail.

Nous avons procédé à une restructuration administrative afin d'ajouter des postes d'encadrement et ainsi faciliter le support aux équipes de travail et permettre l'implantation du programme d'appréciation de la contribution des technologues en radiologie.

---

## **RECOMMANDATIONS ET ÉLÉMENTS DE SUIVI**

### **1- Quelle mesure proposez-vous pour corriger la situation à court terme?**

Élaborer un plan de communication et développer des outils d'attraction pour favoriser le recrutement des technologues en radiologie.

Élaborer et réaliser un plan de recrutement provincial pour le CHUM. Avec ces plans nous voulons démontrer que le CHUM est un employeur compétitif dans le réseau de la santé et qu'il se démarque notamment par les conditions de travail qu'il offre.

---

### **2- Détailler les modalités et les conditions d'application de la mesure proposée?**

Avec une personne spécialisée en communication, nous prévoyons revoir la plan de communication et élaborer des outils promotionnels de recrutement à titre d'exemple:

Axer les communications sur les générations X et Y

- Vidéo
- Brochures spéciale "recrutement"
- Diaporama
- site Web
- Focus group avec les jeunes technologues récemment embauchés.

En conformité avec les orientations du gouvernement du Québec et de l'OTRQ, nous prévoyons planifier un programme de recrutement provincial, consulter et visiter des maisons d'enseignement et des organisations représentant les technologues en radiologie:

---

---

**3- Si la problématique risque de perdurer après l'échéance de la mesure, quelles sont les mesures structurantes (permanentes) ou le plan de substitution qui accompagneront cette mesure et qui permettront de régler définitivement cette problématique?**

Il est certain que la pénurie de technologues perdurera encore quelques années. Toutefois, les outils de communication auront été construits, évalués et ajustés au besoin. L'équipe en place au Département de radiologie et celle des communications du CHUM pourront assurer sa pérenité et sa mise à jour.

De plus, concernant les modalités de recrutement au Québec, tous les contacts et communications ayant été finalisés, il sera possible de poursuivre nos démarches via les visio-conférences ou permettre le déplacement d'une plus petite délégation..

---

**4- Quelles sont les indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui serviront à suivre l'évolution de la situation et qui permettront d'évaluer l'atteinte des résultats?**  
(Définir les indicateurs de façon précise ainsi que la source de ces données) (Indiquer le point de départ et le point d'arrivée pour chacun des indicateurs)

**Indicateurs quantitatifs**

**Résultats visés**

Indicateurs quantitatifs	Résultats visés
Embauche annuel = 12	Embauche de 18 / année, soit une augmentation de 50%

**Indicateurs qualitatifs**

**Résultats visés**

Indicateurs qualitatifs	Résultats visés
Maintien de toutes les activités	Aucune fermeture de service
Maintien et / ou amélioration des listes d'attentes	Diminution de 10% des listes d'attente de IRM / Scan

**5- Quelle est la période d'application de la mesure proposée?**

Les cohortes de technologues en radiologie du Québec sont en juin et en novembre.

- Revision du plan de communication et construction des outils = 6 mois
  - Implantation du plan de recrutement = 6 mois
  - Projet total: 18 mois
- 

**6- À combien estimez-vous le besoin de financement pour l'application de cette mesure? (Présenter en détails les éléments de coûts et les calculs)**

Coût total: 101,000\$ et détaillé ainsi:

- Spécialistes en communication(12 mois) = 85,000\$
  - Messagerie, imprimerie infographie 10 000 \$
  - Fournitures informatiques 1 000 \$
  - Honoraires Focus groupe 5,000 \$
- 

***Aux fins d'évaluation de votre proposition, veuillez compléter les tableaux joints à la présente. Lorsqu'une proposition vise l'application d'une mesure dans plus d'un établissement, chaque établissement concerné complète les tableaux pour les joindre à la proposition globale.***

**TABLEAU 1**

**DONNÉES SUR LES EFFECTIFS**

TITRE/S D'EMPLOI VISÉ/S POUR L'APPLICATION D'UNE MESURE	STRUCTURE DE POSTES						POSTES VACANTS PAR QUART DE TRAVAIL					
	Temps complet	Temps partiel		Non détenteurs de postes	TOTAL		JOUR		SOIR		NUIT	
	Personnes	Personnes	ETC	Personnes	Personnes	ETC	Personnes	ETC	Personnes	ETC	Personnes	ETC
Technologues	122	44	147.3	6	172	147.3	17	14.7	3	1.9	4	2.8

TITRE/S D'EMPLOI VISÉ/S POUR L'APPLICATION D'UNE MESURE	EFFECTIF TOTAL AU 31 MARS 2008		EMBAUCHES DEPUIS LE 31 MARS 2008		DÉPARTS DEPUIS LE 31 MARS 2008		TAUX DE ROULEMENT DU PERSONNEL <sup>1</sup>	PROPORTION DE JEUNES FEMMES DANS LA PROFESSION (20-39 ANS)		PROPORTION DE L'EFFECTIF AYANT 50 ANS ET PLUS	
	Personnes	ETC	Personnes	ETC	Personnes	ETC	%	Personnes	% de l'effectif total	Personnes	% de l'effectif total
(SUITE)	172	147.3	18	16.2	14	14	7.02	82	47.7	48	27.9

<sup>1</sup> Le taux de roulement se calcule de la façon suivante : (Le nombre de départs dans l'année X 100) / l'effectif moyen de l'année \*  
\* Effectif moyen de l'année = Effectif total au début de l'année + Effectif total à la fin de l'année divisé par 2)

**TABLEAU 2****HEURES TRAVAILLÉES 2007-2008**

TITRE/S D'EMPLOI VISÉ/S POUR L'APPLICATION D'UNE MESURE	HEURES TRAVAILLÉES (EXCLUANT LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE)			RATIO DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE <sup>2</sup>		HEURES TRAVAILLÉES PAR LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE (MOI)			
	À taux régulier	En temps supplémentaire	Motifs d'utilisation des heures supplémentaires	Total de l'année 2007-2008	Total des 6 dernières périodes	À taux régulier	En temps supplémentaire	Nombre de recours à la MOI durant l'année	Motifs de recours à la MOI
Technologues	319 215	16 344	manque d'effectif	4.90	5.0	0	0	0	0

**TABLEAU 3****ABSENCES DE PLUS DE 28 JOURS**

TITRE/S D'EMPLOI VISÉ/S POUR L'APPLICATION D'UNE MESURE	Pour chaque type d'absence (invalidité, congé sans solde, congé parental, retrait préventif, congé à traitement différé, etc.), indiquer les absences actuelles et celles prévues à court terme.				
	Type d'absence	Nombre de personnes	ETC	Absences non remplacées et qui auraient dû l'être	
				Personnes	ETC
Technologues	CG.AS. ASS.SAL,CSST,congé RCSTD	4	4	4	4
Technologues	CG.AS.MATERN.93%	3	2.7	3	2.7
Technologues	CG.P.RET.PROGRES	15	15	15	15
Technologues	CG.SS. S.A.A.Q.,SABBA, PARENTAL,Enseignement	8	5.3	8	5.3

**7- Lorsque la problématique découle de difficultés de recrutement et de rétention du personnel, veuillez documenter la nature de celles-ci. (exemple : durée de vacance du poste, nombre d'affichages, candidatures obtenues, rejets de candidatures, désistements, motifs de rejets et de désistement, motifs de départs du personnel)**

<sup>2</sup> Ce ratio se calcule de la façon suivante : heures travaillées à temps supplémentaire divisées par les heures totales travaillées (heures régulières et heures temps supplémentaire)



