

## Groupe de travail sur la main-d'œuvre psychologues

### Compte rendu de la rencontre du 16 décembre 2011- 10h00 à 12h00

Pour Montréal : 400, de Maisonneuve Ouest, salle S-310

Pour Québec : 1005, chemin Sainte-Foy, salle SS-60

<p><b>Présences :</b></p> <p>Perreault, Nadia           ACRDQ Boivin, Marie-Josée       AERDPQ Dubé, Carole                APTS Le Courtois, Marc         APTS McGurrin, Johanne        APTS Bérubé, Huguette         AQESSS Courtemanche, Marcel    AQESSS Loubier, Paul               Association des psychologues du Québec Roy, Charles                Association des psychologues du Québec Beaulieu, Yves             Coalition pour l'accessibilité aux services des psychologues dans le réseau public québécois Routhier, Georges         Coalition pour l'accessibilité aux services des psychologues dans le réseau public québécois  Carbonneau, Joan         DGPRM, MSSS Desrochers, Mireille     DGPRM, MSSS Harbour Marika          DGPRM, MSSS Le Beau Gilles            DGPRM, MSSS Dumas, Patricia          DGSS, MSSS Alonzo, Agnès            Fédération interuniversitaire des doctorants en psychologie Brueau Bherer, Rosée    Fédération interuniversitaire des doctorants en psychologie  Langlois, Ginette         FP-CSN Pallanca, Dominique     FP-CSN Beaudoin, Carmen       FQCRDI Goulet, Laurier          FSSS-CSN Poirier, Nancy            FSSS-CSN</p>	<p style="text-align: center;"><u>PROJET D'ORDRE DU JOUR</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adoption de l'ordre du jour</li> <li>2. Adoption du compte rendu de la rencontre du 31 octobre 2011</li> <li>3. Suivi des priorités retenues par le groupe de travail et par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) :             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. évaluer la possibilité de mettre en place des mesures d'attraction et de rétention avec conditions de disponibilités minimales (prime d'attraction/rétention);</li> <li>b. évaluer la possibilité d'offrir un nombre prédéterminé de bourses au doctorat conditionnelles à une obligation de travailler un minimum d'années dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS);</li> <li>c. évaluer la possibilité d'instaurer un système permettant à l'interne d'être intégré comme salarié de l'établissement (rémunération de l'internat).</li> </ol> </li> <li>4. Varia</li> <li>5. Prochaine rencontre</li> </ol>
--	--

Dussault, Julie	FSSSS-CSQ	
Tremblay, Jean-Paul W.	FSSSS-CSQ	
Dion, Françoise	MELS	
Beaulieu, Stéphane	Ordre des psychologues	
<b>Absences:</b>		
Faucher, Yves	ACJQ	
Gingras, Pierre	AQESSS	
Delorme, André	DGSSMU, MSSS	
Lepage, Josée	DGSSMU, MSSS	
Lorquet, Édith	Ordre des psychologues	
Lehoux, Véronique	MELS	

Projet

Sujet	INFORMATION / ACTIONS / SUIVI	Décision	Responsable	Échéance
1. Adoption de l'ordre du jour	L'ordre du jour est adopté tel quel.			
2. Adoption du compte rendu de la rencontre du 31 octobre 2011	<p>Le compte rendu est adopté avec les modifications suivantes :</p> <p>À la page 3, point 3 au deuxième paragraphe, nous devrions lire : « La comparaison sur une base exclusivement salariale a été faite avec 38 emplois exigeant une formation universitaire. »</p> <p>À la page 4, premier paragraphe, nous devrions lire : « Concernant la comparaison avec l'échelle salariale d'un psychologue œuvrant dans un établissement fédéral, les membres du groupe de travail précisent que cette dernière étant plus courte, elle demeure plus avantageuse sur l'ensemble de la carrière. »</p> <p>À la page 4, deuxième paragraphe, nous devrions lire : « À ce propos, les représentants de la FSSS-CSN mentionnent être optimistes sur l'issue de leurs démarches dans le cadre d'un exercice de conciliation au regard des plaintes déposées à la suite du maintien de l'équité. »</p> <p>À la page 5, premier paragraphe, nous devrions lire : « On mentionne également que le niveau d'autonomie des internes est très élevé, ils bénéficient de 1 à 3 heures de supervision directe par semaine. Ils requièrent toutefois d'une supervision indirecte importante (par exemple concernant la correction de rapports et de notes d'évolution) ».</p> <p>À la page 5, troisième paragraphe, nous devrions lire : « Cette mesure ne semble donc pas, à première vue, augmenter l'accessibilité aux services et la rétention des psychologues. »</p>			
3. Suivi des priorités retenues par le groupe de travail et par le MSSS	<p>Monsieur Gilles Le Beau revient sur le contexte qui a amené la création de ce groupe de travail et rappelle que ce groupe œuvre dans un contexte de planification de main-d'œuvre ce qui le différencie du processus de négociation habituel. Par contre, les discussions et les arguments amenés par les membres du groupe de travail à ce jour ont permis au MSSS de porter certaines mesures auprès des autorités gouvernementales. Aujourd'hui, le MSSS est en mesure d'annoncer certaines positions quant aux trois priorités retenues. Il est distribué aux participants un document intitulé « Mesures administratives autorisées par le Secrétariat du Conseil du trésor ».</p> <p><b>a. Évaluer la possibilité de mettre en place des mesures d'attraction et de rétention avec conditions de disponibilités minimales (prime d'attraction/ rétention).</b></p>			

Sujet	INFORMATION / ACTIONS / SUIVI	Décision	Responsable	Échéance
	<p>Le MSSS a eu l'autorisation de mettre en place une mesure administrative temporaire qui consiste à une prime de rétention conditionnelle à une prestation de travail rémunérée minimale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une prime de 12 % conditionnelle à une prestation de travail rémunérée minimale de 56 heures par période de paie effectuée par le psychologue;</li> <li>• ou une prime de 15 % conditionnelle à une prestation de travail rémunéré de 70 heures par période de paie effectuée par le psychologue;</li> <li>• cette prime sera applicable à compter du 29 janvier 2012 jusqu'au 30 mars 2015 avec une évaluation de l'impact de la mesure à mi-parcours;</li> <li>• la prime s'applique exclusivement sur le salaire prévu à l'échelle de salaire, n'est pas cotisable au régime de retraite et n'est pas incluse dans le calcul du paiement des heures supplémentaires;</li> <li>• si un ajustement salarial est accordé à la suite des plaintes déposées à la Commission de l'équité salariale, à la Commission des relations de travail ou à la suite de toute entente concernant le dossier de l'équité salariale ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, la prime diminue en tenant compte du paramètre de départ octroyé;</li> <li>• cette prime sera financée à même les budgets actuels des établissements.</li> </ul> <p>M. Le Beau précise qu'il ne s'agit pas d'une prime en échange d'une disponibilité de 32 ou 35 heures selon la situation, mais d'une prime accordée selon le nombre d'heures travaillées et rémunérées. Cette mesure administrative temporaire vise à inciter les psychologues du RSSS à rester dans le secteur public et à y offrir une plus grande prestation de travail. C'est pourquoi les impacts de cette prime sur ces deux éléments seront évalués tout au long de son application. Une circulaire ministérielle sera émise incessamment dans laquelle les modalités d'application seront précisées.</p> <p>Certains représentants syndicaux mentionnent d'entrée de jeu que la prime est intéressante, mais elle ne doit pas être considérée comme une fin en soi. Ils auraient souhaité une mesure permanente plutôt que temporaire et émettent certaines mises en garde des effets négatifs sur les services si le MSSS décidait de mettre fin à cette mesure en cours ou à la fin de son application. Ils indiquent que cette mesure devrait également être dissociée des plaintes déposées dans le cadre de l'équité salariale et du maintien de l'équité. Ils allèguent qu'ils poursuivront leurs démarches au niveau de l'équité salariale, car sa portée sera beaucoup plus bénéfique pour les psychologues (augmentation intégrée à l'échelle salariale, régime de retraite,...)</p> <p>Plusieurs questionnements sont soulevés par les membres du groupe de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment s'assurer que les établissements n'utiliseront pas le non-remplacement</li> </ul>			

Sujet	INFORMATION / ACTIONS / SUIVI	Décision	Responsable	Échéance
	<p>pour financer cette prime? Comment s'appliquera la prime lors d'un horaire de quatre jours, d'un congé parental? À ces questions, il est rappelé que l'objectif ultime de la prime est de répondre aux besoins de la population. Les associations d'employeurs affirment qu'à première vue, il sera difficile pour les établissements de financer cette prime sans financement additionnel du MSSS. Des représentants syndicaux mentionnent qu'ils surveilleront l'application de cette prime ainsi que son financement dans les établissements par le biais des CRT locaux. Ces derniers souhaitent que les solutions soient regardées de façon paritaire. Une représentante des associations d'employeurs mentionne qu'un accompagnement auprès des établissements devra être fait afin qu'ils revoient leur structure administrative et évaluent les impacts sur l'organisation du travail. Les représentants du MSSS mentionnent que cette prime oblige en effet les établissements à des changements et à relever des défis de gestion. M. Le Beau informe des limites budgétaires du MSSS qui justifient pourquoi le financement doit provenir des budgets des établissements. Selon l'information reçue, les postes vacants permettent une marge de manœuvre budgétaire dont pourront disposer les établissements pour financer cette mesure. Il est rappelé que le titre d'emploi de psychologues est considéré comme un titre d'emploi vulnérable dans le réseau et fait l'objet de plusieurs postes vacants.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quels seront les impacts pour les cadres? Actuellement, les primes ne sont pas prises en compte dans l'application de l'article 24 du <i>Règlement sur certaines conditions de travail applicable aux cadres des agences et des établissements de santé et des services sociaux</i>. Il n'y a aurait donc pas d'ajustement.</li> <li>• Comment les résultats de cette mesure seront évalués? Cet élément pourra être éventuellement discuté dans le cadre des travaux du groupe. Actuellement, les indicateurs habituels sont envisagés comme l'évolution des heures travaillées.</li> </ul> <p>Certains membres trouvent dommage que les postes de trois jours semaines ne soient pas tenus en compte dans cette mesure, car ces postes sont intéressants pour plusieurs psychologues. Ils indiquent que cette structure de poste à trois jours est parfois un choix organisationnel ou un choix de conciliation travail/vie personnelle.</p> <p>Des membres du groupe de travail expriment finalement leur surprise de constater que cette mesure semble satisfaire la majorité du groupe de travail et de ne pas être certains d'une réaction aussi enthousiaste de la part des psychologues du RSSS.</p> <p><b>b. Évaluer la possibilité d'offrir un nombre prédéterminé de bourses au doctorat conditionnelles à une obligation de travailler un minimum d'années dans le RSSS.</b></p>			

Sujet	INFORMATION / ACTIONS / SUIVI	Décision	Responsable	Échéance
	<p>Les travaux sont encore en cours sur cet élément. Les contraintes financières actuelles nous obligent à poursuivre les travaux avant d'être en mesure d'annoncer la mise en place ou l'abandon de cette mesure.</p> <p>Les représentants de la FIDEP mentionnent leur crainte que cette mesure crée deux classes d'étudiants : ceux ayant accès aux bourses et ceux ne pouvant y avoir accès ce qui pourrait avoir pour effet d'augmenter la compétition entre les étudiants.</p> <p><b>c. Évaluer la possibilité d'instaurer un système permettant à l'interne d'être intégré comme salarié de l'établissement (rémunération de l'internat).</b></p> <p>M. Le Beau informe que le MSSS n'a pas obtenu le mandat afin de permettre de rémunérer les étudiants pendant leur internat. Par contre, cet aspect sera regardé à nouveau cette année par le biais d'un groupe de travail mis en place par le Ministère sur l'ensemble de la problématique des stages de toutes les professions du RSSS. En effet, face aux problèmes rencontrés dans les établissements et le milieu scolaire, le Ministère souhaite questionner les façons de faire avec ses partenaires afin d'optimiser l'utilisation des stagiaires et des internes dans le contexte actuel.</p> <p>Les représentants de la FIDEP mentionnent vouloir s'impliquer dans ce groupe de travail. Monsieur Le Beau précise que le groupe de travail regroupe les partenaires habituels du RSSS et du milieu de l'éducation et vise l'ensemble des professions du RSSS. Il n'y a pas d'opportunité à ajouter d'autres représentants spécifiques à une profession dans ce groupe de travail. Par contre, l'information sur l'avancée de travaux pourra être transmise dans le cadre du présent groupe.</p> <p>Des membres expriment un non-sens que la situation des internats en psychologie soit déportée à une autre table que celle-ci et trouvent absurde que les internes ne soient pas rémunérés pour la contribution qu'ils apportent au réseau.</p> <p>Certains membres demandent si le réseau de l'éducation aura les mêmes mesures. La représentante du MELS mentionne avoir obtenu les mêmes autorisations que le MSSS et faire face aux mêmes difficultés de financement. Ils sont donc à regarder quels moyens seront envisagés pour être en mesure d'offrir la prime étant donné le contexte financier actuel dans le réseau de l'éducation.</p> <p>Un membre du groupe revient avec l'idée d'une prime pour l'encadrement des internats, car</p>			

Sujet	INFORMATION / ACTIONS / SUIVI	Décision	Responsable	Échéance
	ceux-ci exigent beaucoup de disponibilité et des connaissances à la fine pointe des superviseurs. M. Le Beau informe qu'il y a un comité issu des conventions collectives portant sur ce sujet et invite le membre à faire des représentations auprès de son représentant patronal et rappelle que cette mesure n'a pas fait l'objet de priorité pour ce groupe de travail.			
4. Varia	Aucun élément n'est ajouté au point varia.			
5. Prochaine rencontre	Un courriel sera transmis à la mi-janvier afin de fixer la prochaine rencontre qui pourrait se tenir à la fin février.	Convoquer la prochaine rencontre	Marika Harbour	