

Octobre 2011

La rémunération des internes en psychologie au Québec

Montant et justifications



Table des matières

1. Introduction	3
2. Le nouvel interne et le jeune diplômé	4
2.1. <i>Point de vue des connaissances et de l'expérience</i>	5
2.2. <i>Point de vue des tâches</i>	7
3. La rémunération	10
3.1. <i>Les internes en psychologie ailleurs au Canada</i>	14
3.2. <i>Les autres professions de la santé</i>	15
4. Conclusion et recommandations	17

1. Introduction

Depuis juillet 2006, la structure du parcours universitaire nécessaire à l'obtention du titre de psychologue a évolué dans la province du Québec. À partir de cette date et pour prétendre à cette appellation, les étudiants sont tenus de compléter un programme de troisième cycle, le doctorat. Autrefois obligatoire, la maîtrise en psychologie a disparu au bénéfice d'un passage direct entre le baccalauréat et le doctorat. La principale modification du programme réside dans la dernière année d'étude au cours de laquelle le prétendant à l'accès à la profession de psychologue doit effectuer une année d'internat dans un milieu de pratique.

La première conséquence attribuable à la modification du parcours universitaire est l'allongement des études. Avant juillet 2006, il fallait 5 ans à un étudiant pour compléter à temps plein son baccalauréat et sa maîtrise¹. Il faut dorénavant compter entre six et neuf années d'étude avant de prétendre à un titre décerné par l'Ordre des psychologues du Québec (OPQ). La deuxième conséquence est directement liée à l'introduction de cette année d'internat. Bien que le cheminement doctoral comporte au moins 700 heures de practicum, les étudiants arrivés à la fin de ce parcours doivent faire un stage à temps plein durant un an dans un ou plusieurs milieux. Ils sont alors confrontés à tous les aspects du travail du psychologue et voient ainsi une pluralité de cas, de milieux et de solutions. Ces deux effets ont provoqué un mouvement de revendication de la part de la communauté étudiante qui réclame une rémunération pour cette année d'internat. Une panoplie d'arguments justifie l'existence de ce mouvement et ceux-ci peuvent se ranger en deux catégories : ceux qui justifient l'existence des revendications et ceux qui en justifient la teneur.

Dans ce document, c'est sur la deuxième catégorie d'arguments que l'accent est mis². En effet, tout travail mérite rémunération et la question que l'on se pose ici porte sur la nature et l'ampleur du travail que fournit un interne dans les milieux où il exerce. On regardera en premier lieu les normes imposées par l'OPQ pour la formation universitaire, incluant l'année d'internat. Ceci permettra de comparer le travail que peut fournir un nouvel interne et celui d'un jeune diplômé. Par la suite,

¹ Disponible à l'adresse : <http://www.metiers-quebec.org/sociaux/psychologue.htm>,

² Les autres arguments sont documentés sur le site de la Fédération interuniversitaire des doctorants en psychologie : www.fidep.org

deux tours d'horizon seront effectués. Le premier portera sur la rémunération des étudiants d'autres professions de la santé tandis que le second considèrera ce qui se passe au niveau des programmes de psychologie dans les autres provinces canadiennes. Enfin, les recommandations sur la rémunération des internes en psychologie constitueront la dernière partie et porteront non seulement sur son montant mais aussi sur d'autres considérations importantes.

2. L'interne en début de parcours et le jeune diplômé

La valeur du travail d'un interne a fait l'objet d'un certain nombre d'études scientifiques. Parmi celles-ci, l'étude de Klein et Nicholson (2006) intitulée « Costs of Predoctoral Clinical Psychology Internship Training in a Canadian Health Care Setting » analyse le rapport coût-efficacité³ d'un programme d'internat en psychologie au sein d'un établissement de santé universitaire. Si le sujet ne répond pas directement à la question que nous posons, les résultats nous éclairent tout de même sur certains points. Les auteurs utilisent les données provenant du service de psychologie du London Health Sciences Centre situé en Ontario pour répondre à la question suivante : qu'advierait-il si leur programme d'internat était aboli?

La question est étudiée sous 4 angles :

- i. Le coût total du programme d'internat
- ii. Le nombre de patients vus par la cohorte de 6 internes comparé au nombre de patients supplémentaires que les psychologues de l'établissement pourraient voir s'il n'y avait pas d'internat
- iii. Le nombre de patients vus par la cohorte de 6 internes comparé au nombre de patients supplémentaires vu par les psychologues de l'établissement ainsi que par des nouveaux psychologues engagés à même les fonds dédiés à l'internat
- iv. Le personnel supplémentaire requis afin de maintenir l'activité actuelle sans avoir recours aux services des internes.

Les points 3 et 4 sont pertinents ici. Klein et Nicholson calculent que les fonds alloués aux programmes d'internat dans l'année 2002-2003 auraient permis d'embaucher 1,8 psychologues diplômés en équivalent temps plein. Ces 1,8 psychologues auraient pu voir 252 patients supplémentaires et les superviseurs libérés de leurs tâches de supervision, 246 patients supplémentaires. Cela porte le nombre total de patients supplémentaires sans le programme d'internat à 498. À

³ L'efficacité est la recherche d'un résultat (output) avec le minimum de ressources utilisées pour le produire (input).

côté de cela, les internes voient 405 patients soit 23% de moins que dans le scénario alternatif; les auteurs concluent donc que ce programme n'est pas efficient quant au coût. Toutefois, plusieurs faiblesses sont présentes. La première est que la supervision est une tâche supplémentaire qu'accepte un psychologue. Ainsi libéré de cette tâche, rien n'indique qu'il consacrerait ce temps à voir d'autres patients. La deuxième faiblesse a trait au fait que ce chiffre de 246 patients vus est en fait une surestimation. En effet, les psychologues de cet établissement ne voient pas que des internes mais aussi des stagiaires. Or, si le programme d'internat disparaissait, les superviseurs verraient davantage de stagiaires prédoctoraux qui demandent beaucoup plus de temps de supervision que les internes. Ceci conduit inéluctablement à une surévaluation⁴ du nombre de patients traités par les psychologues de l'établissement. Les auteurs concluent d'ailleurs qu'étant donné le grand nombre d'heures de supervision requis par les stagiaires comparés aux internes, il est moins avantageux d'avoir des stages que des internats au sein de l'établissement (et ce, même si les stagiaires en question ne sont pas payés).

Par ailleurs, bien que les auteurs notent que le programme d'internat ne soit pas efficient quant au coût, ils affirment aussi qu'il apporte des bénéfices non-négligeables qui amènent à voir le coût engendré comme minimal. En effet, ils expliquent que le salaire d'un psychologue travaillant 3 jours et demi par semaine permettrait de former six internes. Ils insistent aussi sur le fait que le programme d'internat est essentiel à la formation des futurs psychologues puisqu'il leur permet de développer leur autonomie professionnelle. En tenant compte de l'importance de ce programme, il devient ainsi facile de voir que le coût est minimal par rapport aux avantages qui en découlent.

Finalement, il est important de souligner que le travail que peuvent fournir les internes est d'au moins 80 % de ce que l'établissement aurait pu fournir en supplément sans le programme. Ceci nous amène donc à notre première étape de réflexion : en quoi le travail d'un nouvel interne diffère-t-il de celui d'un jeune psychologue diplômé ?

2.1. Point de vue des connaissances et de l'expérience

L'absence de données officielles sur le travail des internes que nous pourrions comparer avec celui effectué par leurs collègues diplômés nous pousse à nous tourner vers les normes de l'Ordre des psychologues du Québec concernant la formation universitaire, qu'elle soit pratique ou théorique. Ainsi, le « Manuel

⁴ Ils font d'ailleurs mention de ce biais dans l'étude.

d'agrément » de l'OPQ de 2010⁵, détaille la formation que doit recevoir l'étudiant pendant son cheminement universitaire ainsi que celle que doit lui apporter l'internat.

Du point de vue des connaissances théoriques, les exigences minimales de l'OPQ concernant la formation de l'étudiant bachelier sont de réussir 42 crédits (sur un total de 90 crédits) répartis en sept matières⁶ avant d'entreprendre des études doctorales. Au niveau du doctorat, ces exigences s'élèvent à un minimum 45 crédits (sur un total de 160 crédits) répartis dans chacune des sept compétences suivantes :

- i. Relations interpersonnelles
- ii. Évaluation/diagnostic
- iii. Intervention
- iv. Recherche
- v. Éthique et déontologie
- vi. Consultation et supervision
- vii. Activités autonomes de recherche

Les connaissances pratiques, quant à elles, sont réparties à travers ces mêmes sept compétences. Ainsi, une fois les connaissances acquises, le doctorant les mettra en pratique durant 2 300 heures de formation⁷ qui prendront la forme de stages ou practica (700 heures) et d'internat (1600 heures).

Dans le Manuel d'agrément (2010), l'OPQ liste point par point en quoi l'internat complète la formation de l'étudiant sur ces sept compétences. À la lecture du manuel, on peut constater que l'étudiant a acquis les bases de l'ensemble des compétences durant les cours et les stages effectués auparavant. Seules les compétences « supervision » et « consultation » semblent nécessiter fortement une année d'internat afin d'être acquises par les étudiants. En effet, ces deux compétences n'auront fait l'objet que « d'un cours ou l'équivalent » durant la formation pré-internat⁸. Ceci ne veut pas dire que l'internat est vain dans la formation d'un psychologue mais plutôt qu'il s'agit, à l'instar de toutes les formations pratiques, d'une étape durant laquelle l'étudiant apprend à appliquer des connaissances auparavant acquises. De plus, l'effort porte sur cette mise en

⁵ Disponible à l'adresse suivante :

http://www.ordrepsy.qc.ca/sn_uploads/fck/pdf/obtenir_un_permis/2010_05_04_Manuel_d_agrement.pdf

⁶ Bases biologiques, bases sociales-culturelles, bases cognitives-affectives, psychologie du développement, histoire et systèmes, psychométrie, méthodes de recherche, analyse de données, personnalités, psychopathologie.

⁷ Ceci est le minimum requis par l'OPQ, certains programmes requièrent plus d'heures pratiques.

⁸ Certaines universités offrent cependant une formation de «supervision» et «consultation» plus complète que d'autres avant le passage à l'internat

application plutôt que sur l'acquisition de nouvelles connaissances théoriques. Il ne faut pas oublier les 700 heures de stages pendant lesquels les étudiants ont commencé à pratiquer ces sept compétences.

À ce propos, dans la description du programme d'étude de l'Université Laval, nous pouvons lire que « les practica sont structurés particulièrement pour préparer l'étudiant à l'internat ». Il est donc prêt à effectuer les tâches qu'on lui demandera de remplir pendant cette année de travail.

Au vu de ce qui est réclamé par l'OPQ, il nous est difficile de donner un avantage en termes de connaissances au jeune diplômé. En effet, c'est plutôt au niveau de leur application qu'il semble avoir un léger avantage.

2.2. Point de vue des tâches

Le manuel de l'OPQ indique que l'interne est en mesure de faire tout ce qu'un psychologue effectue dans son travail. La différence est que certains actes d'un interne doivent être vérifiés ou supervisés par son superviseur. Voici une liste des tâches à sa charge durant l'année d'internat⁹ :

- *Relations interpersonnelles : durant l'internat, l'étudiant perfectionne cette habileté de base, notamment en :*
 - *Apprenant à établir et à maintenir une alliance de travail constructive avec les clients, les membres de la famille, des systèmes-clients et des collectivités, avec les collègues et les réseaux professionnels;*
 - *Étant capable d'analyser et d'ajuster les relations professionnelles en tenant compte des objectifs initiaux, des difficultés rencontrées et des impacts possibles sur l'évolution des interventions.*
- *Évaluation/diagnostic : l'internat permet l'acquisition d'une pratique autonome en évaluation et le développement de la capacité à devenir consultant dans des domaines particuliers d'évaluation.*
- *Intervention : L'internat permet d'approfondir et de diversifier les habiletés et les attitudes de base d'intervention. Dans ce contexte, l'étudiant, sans avoir à acquérir une formation avancée en intervention auprès de toutes les clientèles ou vis-à-vis de tous les types de problématiques auxquelles il pourrait être exposé, devra être compétent pour savoir comment agir et intégrer les individus, conjoints, familles, divers groupes ou communautés à ses*

⁹ Certaines tournures de phrases ont été modifiées pour bien s'insérer dans le texte mais la totalité du texte en italique se retrouve dans le manuel d'agrément de l'OPQ

- interventions lorsque nécessaire ou, à défaut, référer au besoin à d'autres collègues.*
- *Recherche : Il est primordial que le futur psychologue soit habilité à mettre ses connaissances à jour en sachant comprendre et interpréter les résultats de la recherche dans le but d'améliorer sa pratique professionnelle. Le futur psychologue doit être en mesure d'appliquer de façon rigoureuse et cohérente les méthodes de recherche de façon à apporter une contribution à la pratique professionnelle. En ce sens, l'internat est une occasion privilégiée de former les étudiants à l'utilisation éclairée des résultats de la recherche.*
 - *Éthique et déontologie : l'internat offre la possibilité de maîtriser les principes d'éthique et les principaux éléments de la déontologie en vigueur en s'exposant notamment à des problématiques concrètes.*
 - *Consultation : étant donné les fréquentes rencontres interdisciplinaires et multidisciplinaires lors de l'internat, celui-ci est une occasion privilégiée pour l'étudiant de développer son habileté de consultation. La consultation est une interaction habituellement planifiée à l'avance entre le psychologue (consultant) et un ou plusieurs collègues, clients ou membres d'un système (famille, organisation, collectivité) en rapport avec un programme spécifique ou une problématique donnée.*
 - *Supervision : Le développement de la compétence Supervision devrait permettre à l'étudiant de s'initier au rôle de superviseur, en fonction des caractéristiques de la clientèle ou du milieu. Il pourra ainsi acquérir les fondements nécessaires et expérimenter un premier niveau d'expérience pratique dans le rôle de superviseur auprès de personnes en formation. Par exemple, un étudiant en internat peut agir à titre d'assistant superviseur auprès d'un groupe de stagiaires dans une clinique universitaire. Un étudiant en internat pourrait également guider un autre étudiant stagiaire dans la cotation et l'interprétation d'un test psychométrique (en complément de la supervision formelle qu'il reçoit de son propre superviseur).*

De plus, il est important de noter que ces tâches peuvent être effectuées lors d'un contact direct ou indirect avec le patient :

- *Direct : l'étudiant est face-à-face et intervient de façon active auprès du client ou de tout membre significatif de son système, pour dispenser des services psychologiques. A cet effet, l'OPQ exige un minimum d'heure important en contact direct lors de l'internat.*

- *Indirect : Toutes activités de formation pratique reliées à la prestation de service psychologique où l'étudiant n'intervient pas de façon directe auprès du client ou de tout membre significatif de son système (ex : observation derrière un miroir, visionnement d'un vidéo).*

Les établissements offrant des programmes d'internat en psychologie mettent en ligne des brochures décrivant: le contenu et les prérequis des postes qu'ils proposent de même que l'organisation de l'année d'internat. Ces brochures sont intéressantes car elles nous éclairent sur le travail que les établissements attendent d'un interne. Ainsi, la brochure de l'Institut universitaire en santé mentale de Québec (IUSMQ) nous donne un exemple d'une semaine de travail d'un interne¹⁰ :

« Le Service de psychologie s'attend à ce que l'interne consacre la majorité de son temps de formation à offrir des services professionnels de façon directe et indirecte. Cependant, ces tâches ne doivent pas dépasser les deux tiers du temps de formation de l'interne, et ce, afin de lui permettre de participer à d'autres activités telles que des séminaires ou d'autres activités éducatives, des activités de recherche et des tâches administratives. Voici un exemple d'une semaine type de 35 heures :

- Entre 17 et 25 heures de contact direct et indirect (évaluation, psychothérapie, consultation de dossier, notes évolutives, correction de tests, interprétation des résultats, rédaction de rapports, consultation avec des professionnels, etc.) ;
- 4 heures de supervision directe avec les deux superviseurs (majeure-mineure) ;
- Entre 2 et 4 heures d'activités d'enseignement (conférences, séminaires et autres) ;
- Entre 1 et 2 heures de supervision d'autres étudiants ;
- Entre 1 et 2 heures de recherche, par exemple. »

Dans la brochure du CHU Sainte-Justine, on peut notamment lire :

« En plus des tâches cliniques directes et indirectes prodiguées auprès des patients référés, l'interne doit participer aux activités cliniques telles que les rencontres professionnelles, les supervisions

¹⁰ Disponible à l'adresse suivante : <http://www.institutsmq.qc.ca/fileadmin/emplois-stages-benevolat/programme-internat-psychologie-clinique.pdf>

cliniques et les séminaires cliniques. Il est également attendu de l'interne qu'il contribue à l'enrichissement de son milieu de stage par l'apport de nouvelles connaissances acquises à l'université et en retour, qu'il transmette à ses collègues universitaires les réalités du milieu clinique. Ainsi, au cours de son internat, l'interne participe à l'élaboration de séminaires et à la présentation de cas cliniques auprès des autres professionnels et internes; il participe aux formations offertes par le service de psychologie pour parfaire ses connaissances cliniques et il s'implique dans les différents comités. Afin que son expérience soit des plus enrichissantes, l'interne est invité à faire part de ses attentes et de ses besoins de formation à son superviseur dès son arrivée».

On constate qu'il n'existe aucune différence entre les tâches que sont amenés à effectuer les internes dans leur établissement d'attache et celles d'un jeune psychologue. Simplement, les rapports dont les internes sont auteurs doivent être contresignés par les superviseurs. L'interne est donc amené dans son année à fournir des services professionnels en plus de participer à d'autres formations de type séminaires ou à des échanges avec les autres acteurs du milieu. Il serait erroné de ne pas considérer ces formations comme un travail fourni par l'étudiant. La brochure du CHU de Sainte-Justine en atteste lorsqu'on y lit que par le biais de ces activités de formation est attendue de l'interne une contribution à l'enrichissement de son milieu de stage. Ainsi, à travers leurs cohortes d'étudiants, les établissements se tiennent à jour avec l'évolution de la matière et une plus importante proximité se crée entre les milieux de pratique et ceux d'enseignement.

3. La rémunération

Les quelques caractéristiques citées ci-dessus nous permettent d'établir un jugement sur ce qui différencie un interne d'un jeune diplômé : l'année d'internat les séparant. Les internes débutants disposent de moins d'expérience que le jeune diplômé car ce dernier a pu évoluer une année durant dans un milieu offrant des soins de santé. D'après les prérequis exigés à leur entrée dans le milieu, on constate que les nouveaux internes disposent des connaissances et de la pratique nécessaires à l'accomplissement de l'ensemble des tâches d'un psychologue. Seuls les rapports doivent être contresignés par leurs superviseurs. Les activités de recherche, les séminaires, les liens tissés entre les universités et les milieux de pratiques sont certes des tâches que le jeune diplômé n'a pas forcément à remplir mais qui n'en restent pas moins importantes pour le milieu du stage. Et ce, tant au niveau de

l'amélioration des connaissances qu'à celui d'une uniformisation des pratiques dans la société. Les services prodigués par les internes sont donc très proches de ceux offerts par un jeune diplômé en psychologie. Afin de calculer une rémunération adéquate pour les internes en psychologie, nous examinons les échelles salariales en vigueur.

La *Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux* en vigueur depuis le 1^{er} avril 2010 et diffusée par le ministère de la Santé et des Services sociaux nous renseigne sur ces taux horaires. Les psychologues appartiennent au code 1546 « Psychologue, thérapeute du comportement humain » de la catégorie 4 correspondant à l'échelle salariale du groupe 102¹¹. Ce groupe contient 18 échelons : le salarié gravit les échelons 1 à 6 à tous les 6 mois alors qu'il doit attendre 1 an pour passer à l'échelon supérieur à partir du 7^{ème} échelon jusqu'au 18^{ème}. Les taux horaires sont donnés annuellement du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015 :

Tableau 1 : Taux Horaire des psychologues dans le RSSS

Année	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Échelon	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
1	20,56	20,71	20,92	21,28	21,71
2	21,34	21,5	21,71	22,09	22,53
3	22,15	22,32	22,54	22,93	23,39
4	23	23,17	23,4	23,81	24,29
5	23,87	24,05	24,29	24,72	25,21
6	24,79	24,98	25,22	25,67	26,18
7	25,76	25,96	26,21	26,67	27,21
8	27,49	27,7	27,98	28,47	29,04
9	28,58	28,79	29,08	29,59	30,18
10	29,71	29,93	30,23	30,76	31,38
11	30,9	31,13	31,44	31,99	32,63
12	32,13	32,37	32,7	33,27	33,93
13	33,44	33,69	34,03	34,63	35,32
14	34,79	35,05	35,4	36,02	36,74
15	36,22	36,49	36,85	37,5	38,25
16	37,11	37,39	37,76	38,42	39,19
17	38,02	38,31	38,69	39,37	40,15
18	38,97	39,26	39,66	40,35	41,16

Source : Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux, MSSS

¹¹ Un groupe de travail sur la main d'œuvre en psychologie a fourni aux participants présents une nouvelle échelle salariale tenant compte de l'équité salariale. Nous avons délibérément choisi de prendre les derniers documents disponibles sur le site du ministère de la Santé, supposant que ces derniers sont ceux en vigueur. Dans le cas où les échelles se modifient, la rémunération proposée devra suivre ces changements.

Lorsque le jeune diplômé commence à exercer de manière « autonome », c'est-à-dire sans supervision, il doit théoriquement¹² commencer à l'échelon 5 s'il est détenteur d'une maîtrise et à l'échelon 7 s'il est détenteur d'un doctorat et gagner un salaire horaire de 24,04\$ ou de 25,96\$ en 2011-2012. Bien entendu, cela suppose que ce travailleur exerce au sein du réseau de la santé et des services sociaux du Québec. Étant donné que le réseau est l'un des plus grands employeurs de psychologues, nous supposons que ce taux est la norme. Grâce à ces taux, nous pouvons calculer un intervalle de ce que devrait être la rémunération des internes considérant le travail qu'ils vont fournir à l'établissement durant leur année de formation. La limite supérieure de cet intervalle est calculée sur la base du salaire horaire de l'échelon 7 (le doctorat étant maintenant obligatoire). La limite inférieure quant à elle correspondrait à l'échelon 6, c'est-à-dire l'échelon 7 avec une année d'expérience en moins.

Sachant que l'internat requiert 1 600 heures de travail de la part de l'interne, la rémunération de ce dernier devrait se situer dans l'intervalle suivant :

[39 968 \$; 41 536\$]¹³

Un montant situé entre ces deux limites permettrait à l'étudiant d'être rémunéré de manière équitable par rapport à ses confrères diplômés.

Même en considérant que la limite supérieure de cet intervalle devrait être calculée sur la base du salaire horaire de l'échelon 1, ce qui est clairement une sous-évaluation de la reconnaissance du travail de l'interne (celui-ci commencera en effet à l'échelon 7 l'année suivante), il nous est possible de faire une deuxième évaluation. Pour ce faire, il faudrait calculer la limite inférieure qui correspondrait, quant à elle, à l'échelon 0, c'est-à-dire l'échelon 1 avec une année d'expérience en moins.

Cependant, le salaire horaire de cet échelon est à calculer en se basant sur la croissance des taux horaires selon les années d'expérience. Le tableau 2 présente ces taux de croissance entre chacun des échelons pour l'année 2011-2012.

¹² Le mot théorique est employé ici car l'échelon auquel débute les nouveaux diplômés est variable selon l'établissement employeur.

¹³ [1 600 x 24,98 \$; 1 600 x 25,96]

Tableau 2 : Croissance des taux horaires entre les différents échelons

Échelon	2011-2012 (\$)	Taux de croissance annuel
1	20,71	-
2	21,5	3,81%
3	22,32	3,81%
4	23,17	3,81%
5	24,05	3,80%
6	24,98	3,87%
7	25,96	3,92%
8	27,7	6,70%
9	28,79	3,94%
10	29,93	3,96%
11	31,13	4,01%
12	32,37	3,98%
13	33,69	4,08%
14	35,05	4,04%
15	36,49	4,11%
16	37,39	2,47%
17	38,31	2,46%
18	39,26	2,48%

Source : Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux, MSSS et calculs de l'auteur.

À la lecture de ces données, nous observons que le taux de croissance est quasiment constant entre le 1^{er} et le 7^{ème} échelon et s'établit en moyenne à 3,84 %. Le passage au 8^{ème} échelon entraîne une progression du salaire horaire de 6,70 %. Pour calculer notre échelon 1, nous nous basons donc sur la moyenne de l'augmentation du taux horaire entre les échelons 1 et 7. Ainsi, à l'échelon 0, nous arrivons à un salaire de 19,91 \$ de l'heure.

Sachant que l'internat requière 1 600 heures de travail de la part de l'interne, la rémunération de ces derniers devrait se situer dans l'intervalle suivant :

$$[31\ 856\ \$; 33\ 136\ \$]^{14}$$

Un montant situé entre ces deux limites ne reflète guère une rémunération équitable par rapport à ces confrères diplômés mais donne un ordre de grandeur minimal à respecter en matière de rémunération.

¹⁴ [1 600 x 19,91 \$; 1 600 x 20,71]

Nous regardons par la suite la rémunération des internes dans les autres provinces canadiennes ainsi que celle des autres étudiants en stage ou en internat en vue de devenir un professionnel de la santé au Québec.

3.1. Les internes en psychologie ailleurs au Canada

La Société canadienne de Psychologie (SCP) impose elle aussi des normes pancanadiennes auxquelles les établissements de santé offrant des programmes d'internat doivent se conformer pour être agréés par elle. La ressemblance de ces normes avec celles de l'OPQ est flagrante et ceci découle de la volonté directe de l'association québécoise de se conformer aux exigences canadiennes. Ainsi, nous retrouvons un minimum prérequis de practica de 600 heures chez la SCP contre 700 pour l'OPQ. Le minimum d'heures pour l'internat est identique entre les deux associations, à savoir 1 600. À la fin de la formation universitaire, il est exigé dans les deux cas une maîtrise des sept compétences mentionnées plus tôt dans le rapport. Les critères sur la supervision, les relations entre l'établissement et les universités d'attache, les points sur lesquels les étudiants doivent accroître leur expertise et de nombreux autres critères font l'objet d'un traitement semblable de la SCP et de l'OPQ. Toutefois, si l'OPQ ne fait aucunement mention de la rémunération des internes, la SCP l'exige de tout établissement voulant recevoir son accréditation. On peut lire dans son manuel d'agrément que « la rémunération des internes s'approche de la moyenne nationale et tous les internes reçoivent le même montant ». De plus, elle fait référence au site du *Canadian Council of Professional Psychology Programs* (CCPPP) afin de retrouver cette moyenne.

Sur ce site internet, nous trouvons une grande partie des programmes d'internat offerts dans l'ensemble des provinces canadiennes. Cependant, seuls 33 sur les 46 disponibles ont mis sur le site des informations quant aux programmes proposés et 14 d'entre eux fournissent le montant que toucheront les internes sélectionnés. Sur les 19 restants, 13 programmes sont accrédités par la SCP et d'après les normes offrent donc une rémunération.

Si l'on fait la moyenne des 14 programmes d'internat dont l'information nous est accessible, les internes sont rémunérés à la hauteur de 31 454 \$. La rémunération la plus basse est attribuable à la *River Valley Health Internship* au Nouveau-Brunswick pour un montant de 25 000 \$ tandis que la plus haute est offerte par l'University of Manitoba avec une rémunération de 51 285 \$. Il est intéressant de voir que les plus hauts montants ne sont pas accompagnés de bénéfices supplémentaires comme des vacances, des jours de maladie payés ou d'autres bourses pour des journées de formation suivies par l'étudiant. Ces bénéfices sont présents dans les programmes

offrant les plus faibles rémunérations. Il est à noter que ces rémunérations sont valables pour les programmes débutant en 2012.

Le document disponible sur le site de la SCP¹⁵ *A Guide to Navigating the Psychology Internship Application Process* datant de 2004 contient un article sur la rémunération des internes. Les auteurs y écrivent qu'il existe une anomalie dans les rémunérations des internes qui se situent dans l'intervalle [0 \$; 36 000 \$] par année avec une médiane de 21 000 \$. Un autre document *L'Internat Rémunéré : État et Solutions* (2004) faisait état en 2001 d'une moyenne de 25 227 \$ par année dans le reste du Canada et de 21 838 \$ lorsque le Québec était considéré¹⁶. On y lit aussi que 16 programmes sur les 39 disponibles au Québec durant cette période offraient une rémunération dont la moyenne se situait à 2 400 \$.

Nous constatons donc que le Québec se situe bien en-dessous de la moyenne canadienne et que même à l'intérieur de la province, il existe des inégalités dans les postes proposés sous le seul critère de la rémunération. De plus, le montant évalué dans la précédente partie est très proche de la moyenne canadienne qui selon la SCP devrait être la norme pour tous les étudiants.

3.2. Les autres professions de la santé

Enfin, il est intéressant de regarder ce qui se passe au Québec pour d'autres étudiants qui se destinent à devenir des professionnels de la santé. Nous retenons les programmes d'externat en sciences infirmières, en inhalothérapie et en médecine.

Les infirmières. Le programme d'externat pour les infirmières est effectué sur une base volontaire après avoir complété deux ans de DEC en sciences infirmières ou 60 crédits à l'université dans le programme de sciences infirmières. Afin d'exercer au sein de ce programme d'externat, il est obligatoire que les étudiantes obtiennent un certificat d'immatriculation décerné par l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec. Quant à leur rémunération, celle-ci est de 16,23 \$ de l'heure pour l'année 2011-2012. La grande différence avec les internes en psychologie se situe au niveau de leur autonomie. Les infirmières en formation doivent exercer en présence permanente d'une infirmière diplômée, bon nombre de tâches ne leur sont pas permises¹⁷ et les patients critiques ne doivent pas être traités par elles.

¹⁵ À l'adresse suivante : http://www.cpa.ca/documents/Internship_workbook.pdf

¹⁶ Ces montants proviennent aussi de la CCPPP.

¹⁷ Pour plus de renseignements, voir sur le site de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec : <http://www.oiiq.org/admission-a-la-profession/etudiante/externat>

Les inhalothérapeutes. L'externat en inhalothérapie existe depuis 2002 et requiert que les étudiants aient complété tous les cours des deux premières années du DEC. À l'instar des infirmières externes, ils doivent disposer d'un certificat d'immatriculation décerné par l'Ordre professionnel des inhalothérapeutes du Québec. Le salaire horaire offert est de 15,68 \$ pour l'année 2011-2012. L'encadrement de ces apprentis est très strict, ils peuvent effectuer un petit nombre de tâches, trois plus précisément, et uniquement sur des patients stables. Les soins intensifs, le bloc opératoire, la salle de réveil, le service ou le département d'urgence, la néonatalogie et le département cardiorespiratoire sont autant de lieux ou d'activités au sein desquels la pratique d'un externe est interdite¹⁸.

Les médecins résidents. Les médecins résidents et externes du Québec sont les étudiants en médecine ayant complété leur quatre premières années d'université. Les médecins de famille suivent une résidence de deux années tandis que pour les spécialistes, elle dure de cinq à sept ans. Ces futurs médecins doivent disposer d'une carte de stage et ils peuvent poser des actes sous supervision uniquement dans les milieux agréés ou approuvés par le Collège des médecins du Québec. Ils ne peuvent pas demander des honoraires, rédiger des ordonnances médicales pour des patients autres que les malades admis dans leur lieu de stage ou encore signer des documents médicaux. Ils vont être amenés de plus à superviser des stagiaires de niveau de formation inférieur au leur. Au niveau des actes, ils peuvent poser ceux qu'un médecin est autorisé à faire. Le tableau 3 donne les salaires horaires de ces médecins résidents selon leur année de résidence :

Tableau 3 : Taux horaires des médecins résidents selon leur année de résidence

2011-2012	
Année de résidence	(\$)
1	22,64
2	24,85
3	27,40
4	29,94
5	31,98
6	33,58
7	35,26

Source : Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, CPNSSS

¹⁸ Pour plus de renseignements, le document se trouve à l'adresse suivante : <http://www.opiq.qc.ca/pdf/GuideapplicationExterne.pdf>

4. Conclusion et recommandations

La question de la rémunération des internes en psychologie au Québec perdure depuis quelques années et les rencontres avec les divers ministères impliqués n'ont abouti à aucune réponse. Du point de vue de l'analyse économique, il ne fait aucun doute que tout travail fourni à un établissement produisant des biens et services doit être rémunéré. Nous avons analysé dans ce travail quelle était la contribution de la part des internes. Pour ce faire, nous avons comparé au travers des différentes informations disponibles le travail exigé d'un jeune interne et celui que dispense un nouveau diplômé.

La différence entre ces deux individus réside principalement dans l'année d'internat déjà effectuée par le deuxième. Selon les divers critères et normes de l'OPQ, nous constatons que les internes disposent de connaissances et d'un savoir-faire non-négligeables et surtout très proches de ceux d'un jeune psychologue. D'ailleurs, une lecture des programmes d'internat proposés par les établissements de santé mentale du Québec est venue confirmer ce constat. Ces derniers exigent de leurs internes un travail équivalent à celui des psychologues salariés. La différence se situe au niveau de la supervision requise pour encadrer leur travail. Toutefois, si l'on peut voir cette supervision comme du temps « perdu » pour le superviseur du point de vue du nombre de patients qu'il aurait pu recevoir autrement, plusieurs caractéristiques de cette tâche viennent à l'encontre de cette pensée. Le premier est que le travail de superviseur est généralement un travail supplémentaire que certains psychologues appartenant à un service de soins acceptent d'effectuer. Le deuxième est que cette supervision est une tâche que les internes effectuent aussi lorsqu'ils suivent des stagiaires, ce qui peut contribuer à alléger la charge du superviseur officiel. En troisième lieu, nous trouvons les caractéristiques mêmes de la supervision qui est un échange de savoir dans le sens superviseur-supervisé mais aussi supervisé-superviseur. En effet, l'interne est le lien entre la recherche universitaire et la pratique clinique, la connaissance de l'un et de l'autre étant indispensable à une pratique psychologique cohérente dans l'établissement. Ainsi, nous concluons que le travail fourni par l'interne à l'établissement est équivalent à celui d'un jeune diplômé en termes d'actes et de qualité¹⁹.

De plus, nous avons vu qu'il existe au Canada une forte inégalité dans les rémunérations des internes et que même la Société canadienne de psychologie refuse d'accréditer les programmes n'en offrant pas. Du côté québécois, des

¹⁹ En cas de problème, le superviseur s'assure que les services prodigués par son supervisé sont conformes à ce que l'on attend de la part de l'établissement.

programmes de formation pratique pour de futurs professionnels de la santé rémunèrent les étudiants même si leurs tâches sont limitées à certains actes et que l'encadrement est beaucoup plus important dans leur cas.

Enfin, il ne faut pas oublier la catégorie d'arguments en lien avec l'endettement étudiant. Ainsi, les étudiants à ce niveau d'étude ne disposent pas de prêts et bourses et leur endettement conséquent est un problème fréquemment soulevé²⁰. Ceci a plusieurs effets dont le plus important est certainement que le choix de carrière risque d'être guidé plutôt par les impératifs financiers du remboursement que par toute autre chose. Si un problème de pénurie de psychologues existe dans le réseau de soins publics, la rémunération des internes est une solution à considérer pour y faire face et contrer l'attrait du secteur privé.

À la suite de cette analyse, nous recommandons que les internes en psychologie au Québec :

- i. Soient rémunérés à la hauteur de leur contribution à l'établissement, calculée en heures totales passées à fournir un service à ce dernier, soit au moins 1600 heures;**
- ii. Soient rémunérés de manière égale partout dans la province, peu importe le lieu où s'effectue le stage et peu importe l'université d'attache;**
- iii. Reçoivent une rémunération horaire située dans l'intervalle [24,98 \$-25,96 \$] et donc une rémunération annuelle se situant dans l'intervalle [39 968 \$; 41 536\$] avec une rémunération minimale de [19,91 \$; 20,71 \$] et donc une rémunération annuelle se situant dans l'intervalle [31 856 \$; 33 136 \$] s'ils travaillent 1 600 heures;**
- iv. Que les frais de scolarités payés par les étudiants servent à financer les programmes d'internat, que ce soit au niveau des frais administratifs, de correction et de supervision.**

²⁰ Voir le site internet de la FIDEP et les études disponibles.

Bibliographie

Klein D.N. et Nicholson I.R; *Costs of Predoctoral Clinical Psychology Internship Training in a Canadian Health Care Settings*; Canadian Psychology, 2006, Vol. 47, No. 4, pp. 333-342.

Marineau R.F., Thomassin L. et Lambert A-M.; *Rapport final remis à la CREPUQ*; Comité de suivi sur la rémunération des internes en psychologie, 2007.

Adam S., Méthot L. et Vadeboncoeur J.; *L'internat rémunéré : État et solutions*; Revue Québécoise de Psychologie, 2004.

Ordre des psychologues du Québec; *Manuel d'agrément - Aux fins de recommander l'ajout, le maintien ou le retrait de diplômes à la liste de diplômes donnant accès au permis de l'Ordre des Psychologues du Québec*; Février 2010.

Badali M. et Riddell R.P.; *Match Made on Earth - A Guide to Navigating the Psychology Internship Application Process*; Société canadienne de psychologie, Juin 2004, p. 42.

Ministère de la Santé et des Services Sociaux; *Nomenclature des titres d'emplois, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux*; Avril 2011.