

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

Compte rendu de la rencontre du 26 mars 2012 - 9h30 à 15h00

Pour Montréal : 201 Boulevard Crémazie Est, salle RC04

Pour Québec : 1005, chemin Sainte-Foy, salle SS-50

### Présences :

Perreault, Nadia	ACRDQ
Boivin, Marie-Josée	AERDPQ
Dubé, Carole	APTS
Mc Gurrin, Johanne	APTS
LeCourtois, Marc	APTS
Bérubé, Huguette	AQESSS
Courtemanche, Marcel	AQESSS
Gingras, Pierre	AQESSS
Beaulieu, Yves	Coalition pour l'accessibilité aux services des psychologues dans le réseau public québécois (CAPP)
Routhier, Georges	CAPP
Couture, Richard	CAPP
St-Georges, Gilles	CPNSSS
Carbonneau, Joan	DGPRM, MSSS
Harbour Marika	DGPRM, MSSS
Desrochers, Mireille	DGPRM, MSSS
Madet, Charles	DGPRM, MSSS
Dumas, Patricia	DGSS, MSSS
Delorme, André	DGSSMU, MSSS
Laberge, Geneviève	Fédération interuniversitaire des doctorants en psychologie (FIDEP)
Pallanca, Dominique	FP-CSN
Poirier, Nancy	FSSS-CSN
Goulet, Laurier	FSSS-CSN
Dussault, Julie	FSSSS-CSQ
Tremblay, Jean-Paul W.	FSSSS-CSQ
Dion, Françoise	MELS
Beaulieu, Stéphane	Ordre des psychologues
Jolicœur, Guy	SCFQ-FTQ

### Absences:

### PROJET D'ORDRE DU JOUR

1. Accueil
2. Lecture et adoption de l'ordre du jour
3. Adoption et suivi du compte-rendu
4. Retour sur l'objectif de la rencontre
5. Information complémentaire sur les données quantitatives de main-d'œuvre
6. Complément d'information de la part des participants sur la situation actuelle du titre d'emploi
7. Période d'échange
8. Varia
9. Fin de la rencontre à 15 h au maximum

Ricard, Marylène	Agence Lanaudière	
Loubier, Paul	Association des psychologues du Québec	
Roy, Charles	Association des psychologues du Québec	
Faucher, Yves	ACJQ	
Lepage, Josée	DGSSMU, MSSS	
Brueau-Berher, Rosée	FIDEP	
Langlois, Ginette	FP-CSN	
Lehoux, Véronique	MELS	
Le Beau Gilles	DGPRM, MSSS	
Beaudoin, Carmen	FQCRDI	

Sujet	INFORMATION / ACTIONS / SUIVI	Décision	Responsable	Échéance
1. Accueil	Mireille Desrochers souhaite la bienvenue aux participants. Tour de table où chacun se présente.			
2. Lecture et adoption de l'ordre du jour	L'ordre du jour est adopté avec l'ajout de la Présentation des données du sondage de la FIDEP au point 6. La poursuite des travaux du groupe de travail sera abordée en varia.			
3. Adoption et suivi du compte-rendu	<p><u>Le compte rendu est adopté avec les modifications suivantes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corriger l'appartenance de Jean-Paul W Tremblay : FSSSS-CSQ.</li> <li>• P. 4, 3e paragraphe, on devrait lire : « De manière générale, on constate qu'il y a beaucoup de postes vacants et beaucoup de main-d'œuvre disponible, donc les établissements se retrouvent en compétition pour les psychologues disponibles à travailler dans le RSSS. Certains établissements commencent à sentir les départs à la retraite : même si le budget est là, il demeure beaucoup de psychologues disponibles, dénotant ainsi un problème d'attraction de la main-d'œuvre ».</li> <li>• P. 5, premier paragraphe du point 5, dernière ligne : « ... Les psychologues sont formés de manière à exercer une variété de fonctions et aussi à relever des défis complexes ».</li> <li>• P. 5, deuxième paragraphe du point 5 : « Il est souligné qu'à première vue, la solution ne réside pas uniquement dans l'augmentation... »</li> </ul> <p><u>Points de suivis du compte-rendu :</u></p> <p>Concernant l'application de la prime de rétention, on porte à l'attention du MSSS que certains établissements n'ont pas commencé à verser la prime à leurs psychologues.</p> <p>En ce qui concerne les psychologues qui effectuent des heures partagées entre deux établissements de manière à cumuler 56 à 70 heures de travail par période de paie, l'orientation du MSSS est à l'effet que les établissements doivent convenir conjointement d'une entente et des modalités d'application de la prime. Il demeure que la démarche doit être initiée par la personne salariée. L'AQESSS appuie cette orientation et irait dans le sens de recommander à ses établissements de convenir des ententes dans ces cas particuliers.</p> <p>Les participants soulignent l'importance de bien informer les nouveaux employés des modalités d'application de la prime et des recours possibles en cas d'insatisfaction.</p>			
4. Retour sur l'objectif de la rencontre	Mme Desrochers rappelle que la rencontre vise à faire le tour de la question concernant les besoins de main-d'œuvre en psychologie dans le RSSS, de manière à cibler des priorités dans le plan d'action du groupe de travail.			

Sujet	INFORMATION / ACTIONS / SUIVI	Décision	Responsable	Échéance
<p>5. Information complémentaire sur les données quantitatives de main-d'oeuvre</p>	<p>Charles Madet présente des données complémentaires aux données discutées le 27 février 2012. Trois documents sont déposés sur place pour permettre de bien expliquer les calculs justifiant le modèle de projection retenu par le MSSS (1-Résumé du modèle, 2- Schéma du modèle, et 3- Modifications au modèle précédent).</p> <p><b>Discussion autour du meilleur indicateur pour évaluer les besoins de main-d'œuvre :</b> On suggère entre autres de prendre les heures budgétées afin de les convertir en postes vacants. Il serait à vérifier si le MSSS peut avoir accès aux heures budgétées par établissement (par le biais de AS-471). Sinon, on pourrait comparer les heures travaillées versus les heures rémunérées. À cet égard, on attire notre attention qu'il se peut que dans des établissements, certains postes vacants de psychologues soient comblés par des professionnels non psychologues.</p> <p><b>Taux de rétention après 5 ans :</b> Le fait que le taux de rétention des psychologues après 5 ans soit de 62,8 %, soit un des plus bas comparativement à d'autres titres d'emploi, soulève la préoccupation de l'impact financier de constamment renouveler la main-d'œuvre, ainsi que la pression sur les psychologues en place pour assumer une tâche de supervision, tout en investissant du temps pour l'accueil des nouveaux psychologues.</p> <p>Il y a une discussion pour clarifier à quelle hauteur se dessine l'évolution des besoins (0 %, 1,5 %, 3 %?). Après avoir porté à l'attention du MSSS tous les éléments essentiels à considérer dans le facteur d'évolution des besoins, on convient qu'il y a un écart entre la disponibilité et les besoins de main-d'œuvre de psychologues.</p> <p>L'Ordre des psychologues, à l'analyse des données disponibles dans le RSSS, dans le milieu de l'éducation et dans le privé, souligne que le bassin total de psychologues disponibles sur le marché du travail est insuffisant.</p>			
<p>6. Complément d'information de la part des participants sur la situation actuelle du titre d'emploi</p>	<p>Geneviève Laberge de la FIDEP présente les résultats d'un sondage réalisé auprès des doctorants en psychologie du Québec. Voir le document intitulé « Étude sur les conditions académiques, économiques et professionnelles des doctorants en psychologie : vers une rémunération de l'internat! » On en retient que le sondage représente le point de vue des étudiants des trois profils académiques (intervention, recherche et recherche-intervention).</p>	<p>Quelques précisions sur le sondage seront apportées</p>		

Sujet	INFORMATION / ACTIONS / SUIVI	Décision	Responsable	Échéance
7. Période d'échange	<p>Les participants font part de leurs préoccupations concernant la suite des travaux sur la situation des psychologues :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre les dossiers en cours concernant l'internat et les programmes de bourses en échange d'années de services dans le RSSS.</li> <li>• Revoir le système d'évaluation de la rémunération en fonction de l'équité salariale. Plusieurs participants sont encore d'avis que la rémunération des psychologues dans le secteur public est nettement insuffisante même avec l'ajout d'une prime, ce qui est un frein pour attirer et retenir cette main-d'œuvre. Un processus de conciliation est toujours en cours avec les syndicats et le Conseil du trésor.</li> <li>• Approfondir le portrait de l'organisation du travail optimale pour utiliser au mieux la main-d'œuvre psychologue.</li> <li>• Diminuer des irritants (ex. non-reconnaissance de la supervision de stages, prime non « rregopable », calcul du quantum de vacances avant et après le 14 mai 2006).</li> <li>• Réfléchir aux conditions d'exercices de la profession (ex. encadrement clinique, autonomie professionnelle, utilisation adéquate des compétences, respect des champs d'expertise) et des incitatifs (ex. récompenser les gestionnaires qui comblent des postes vacants, renforcer les activités de recherche et de formation continue) permettant d'assurer une meilleure rétention des psychologues.</li> <li>• Questionner l'adéquation entre le profil de compétence requis dans le RSSS et le profil de compétences des finissants au doctorat en psychologie.</li> <li>• Mettre en perspective les autres titres d'emplois jugés vulnérables dans les services sociaux pour avoir une vision systémique des problématiques de main-d'œuvre.</li> <li>• Développer un volet qualitatif à l'évaluation de la prime pour bien documenter à court terme les impacts en termes d'attraction, de rétention et de conditions d'exercices des psychologues.</li> </ul>	<p>Dossier qui relève des conditions de travail</p> <p>Dossier qui relève des conditions de travail</p>		
8. Varia	Il a été convenu qu'une prochaine rencontre pour établir les priorités du groupe de travail serait organisée avant les vacances.			

Fin de la rencontre à 15 h