

**COMITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE PSYCHOLOGUE
(ANCIENNEMENT GROUPE DE TRAVAIL)
MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

**Rencontre du 26 novembre 2012
Compte-rendu NON EXHAUSTIF rédigé par la FIDEP**

Étaient présents (liste non-exhaustive):

- Gilles Le Beau, Direction générale du personnel réseau et ministériel (DGPRM), MSSS
- André Delorme, Direction générale des services de santé et médecine universitaire (DGSSMU), MSSS
- Yves Beaulieu, Coalition pour l'accessibilité aux services des psychologues dans le réseau public québécois (CAPP)
- Charles Roy, Association des psychologues du Québec (APQ)
- Association des établissements de santé et de services sociaux (AQESSS)
- Marcel Courtemanche, AQESSS et chef de service au CHUM
- Stéphane Beaulieu, Ordre des psychologues du Québec (OPQ)
- Joan Carbonneau, DGPRM, MSSS
- Association des centres de réadaptation
- Association des centres jeunesse
- APTS (syndicat)
- FP-CSN (syndicat)
- FSSS-CSN
- CSQ (syndicat)
- Rana Sioufi et Pascale Brodeur, FIDEP
- Psychologue accompagnateur

1. Adoption de l'ordre du jour
2. Adoption et suivi du compte rendu de la rencontre du 26 mars 2012
3. Discussion sur la définition de « poste-vacant »

Actuellement dans le réseau de la santé, les postes titularisés de psychologue ne sont pas considérés vacants lorsque qu'il y a absence « temporaire » de l'employé (ex: congé de maternité). M. Courtemanche (CHUM) explique qu'en fonction de la définition retenue (par exemple celle du MSSS versus d'autres organismes), l'écart entre les différents calculs du nombre de poste-vacant peut atteindre 40%. Ceci pourrait expliquer la différence de statistiques entre la CAPP et le MSSS. Le MSSS avance qu'il faut voir comment la définition va être appliquée dans les milieux. Il ajoute qu'il est très difficile d'identifier les postes vacants dans un milieu et invite les chefs de service des différentes institutions à être vigilants dans l'identification des postes-vacants.

D'autre part, pour bien calculer l'impact de la prime offerte aux psychologues (sur l'attraction et la rétention de ceux-ci), il faut déterminer si un poste est vacant par manque de budget ou plutôt de psychologue.

Il y a une autre table de travail sur le plan provisionnel des effectifs des employés du réseau de la santé. M. Le Beau (MSSS) dit qu'au nouveau cycle (mois de février ou mars), le ministère devrait être en mesure de voir si la liste des postes-vacants sera la même qu'actuellement ou s'il y aura des changements. La définition de poste-vacant utilisée par le MSSS ne devrait pas changer avant ce moment-là.

4. Discussion sur la pénurie de main d'œuvre

Selon M. S. Beaulieu (OPQ), il y aurait eu des demandes faites aux départements de psychologie des universités d'augmenter le nombre de places au doctorat dans le but d'augmenter le nombre de psychologues disponibles au Québec, et ce sans crainte de créer des chômeurs. Il serait donc important de donner des indicateurs précis aux universités. La question de la longueur des programmes doctoraux est aussi abordée.

Mme Brodeur (FIDEP) souligne que la pénurie était là avant l'arrivée du doctorat, alors si on réduit la durée des études ça ne règlera pas le problème de la pénurie. Elle ramène la question centrale des conditions de travail des psychologues qui est bien plus pressante que la question de la structure des programmes. M. Le Beau (MSSS) explique que la table de travail actuelle discute de l'aménagement de la main d'œuvre et non des enjeux salariaux. Ce dernier point est du ressort des tables de patronats. Il ajoute que la question des conditions salariales a été amplement discutée dans les rencontres précédentes.

Une personne souligne qu'on exige des psychologues qu'ils prennent en compte les données probantes dans le choix de leurs interventions, mais qu'en parallèle il semble y avoir des gestionnaires qui ne s'en préoccupent pas et font à leur tête, comme par exemple engager des travailleurs sociaux ou des infirmières à la place des psychologues, sans s'assurer que ça répond vraiment aux besoins de la population.

Une autre personne se plaint que l'argent ne descend pas dans les établissements pour engager des professionnels en santé mentale.

M. Delorme (DGSSMU) explique que personne ne lui rend des comptes directement à lui. Il y a X \$ qui sont alloués par capita pour la santé mentale selon la région, dont davantage à Montréal. Jusqu'à maintenant, seulement la moitié de ces montants se rendrait à la population. Donc, soit que l'argent n'a pas suivi, soit qu'il est mal utilisé.

Un syndicat précise que ça fait longtemps qu'il décrit la situation, c'est-à-dire qu'il n'y a pas assez de postes ouverts en santé mentale comparativement aux postes de cadre.

5. Discussion sur les motifs expliquant le départ des psychologues du réseau public après en moyenne 5 ans

La question de départ est la suivante : Pourquoi les psychologues quittent le réseau public après cinq ans?

M. Courtemanche (CHUM) explique que ce sont non seulement les conditions salariales mais aussi les conditions de travail (perte d'autonomie professionnelle) qui sont importantes.

On fait aussi mention de la stabilité qui peut être attirante dans le secteur privé alors que les fonctions du psychologue peuvent changer considérablement dans le réseau public, d'un endroit ou d'une année à l'autre.

6. Discussion sur la difficulté à recruter des superviseurs de stage pour les doctorants

M. S. Beaulieu (OPQ) affirme que ce ne sont pas les critères exigés pour être superviseurs (que ce soit ceux de l'OPQ ou des universités) mais plutôt l'aménagement organisationnel. Pour les cliniciens du réseau public, il n'y a aucune conséquence qu'ils prennent ou non des stagiaires. Il n'y a ni reconnaissance ni salaire qui s'ajoutent. C'est pourquoi les superviseurs potentiels quittent. Même ceux qui peuvent superviser ne veulent pas et passent leur tour.

Plusieurs professions, sauf celle de psychologue, reçoivent une prime pour l'enseignement. Tout le monde est d'avis que l'absence de prime pour la supervision décourage la plupart des psychologues d'assumer une telle tâche.

Selon une personne de l'APTS (syndicat), la question d'une prime offerte aux superviseurs serait actuellement discutée sur une autre table.

Mme Brodeur (FIDEP) affirme que les critères de l'OPQ et de la SCP (Société Canadienne de Psychologie) ne sont pas les mêmes. Pour être superviseur, l'OPQ n'a que 3 critères donc ce n'est pas une bonne piste d'intervention pour augmenter le bassin de superviseur. En comparaison, la SCP exige que les psychologues soient libérés pour faire la supervision (qu'il ait allègement de leurs autres tâches).

Les universités recrutent des cliniciens pour enseigner dans leur programme de D.Psy, donc il y a moins de cliniciens pour faire de la supervision dans les milieux cliniques.

7. Discussion sur la valorisation du D.Psy

M. S. Beaulieu dit que l'OPQ est d'avis qu'il est nécessaire de valoriser le D.Psy par rapport au programme RI (recherche-intervention) puisque le premier est plus court et que l'OPQ ne pense pas que ça prend 9-10 ans pour former un psychologue. M Courtemanche (CHUM) avance que le D.Psy prend de la popularité par rapport au RI. Il a engagé des diplômés du D.Psy dans son milieu et les trouve amplement et très bien formés pour le travail de clinicien. De plus, certaines universités se seraient fait tirer les oreilles en raison de la longueur de leur programme de doctorat en psychologie. M. S. Beaulieu (OPQ) rajoute que ce gain de popularité est très fragile et que le ratio d'inscription n'est pas encore inversé et qu'il serait donc judicieux de la valoriser entre autre par des bourses.

8. Discussion sur moyens d'identifier les facteurs amenant les psychologues à quitter le réseau public

M. Roy (APQ) dit qu'on devrait identifier quelles sont les variables qui affectent la rétention des psychologues et identifier les organisations et façons de faire où ça se passe bien, c'est-à-dire où les

psychologues restent en emploi. Il faudrait questionner les psychologues qui ont quitté le réseau public.

M. Le Beau (MSSS) demande quelles sont les questions qui doivent être étudiées par rapport aux modèles d'organisation. Il est d'avis qu'une telle recherche est nécessaire pour documenter les facteurs amenant les psychologues à quitter, et précise que cette recherche ne servira pas à endormir les gens.

Mme Brodeur (FIDEP) propose de recruter auprès de doctorants ou professeurs en psychologie industrielle/organisationnelle, qui pourraient mener une telle étude. M. Le Beau (MSSS) dit qu'il faudrait étudier la problématique à tous les niveaux donc questionner les cliniciens sur le terrain, les chefs de service, les directeurs, les décideurs, etc. Il propose une recherche-action à démarrer au début de l'année 2013 et qui s'étale sur 1 an.

9. Programme de bourses en région éloignée

Un programme de bourses visant quelques emplois vulnérables (physiothérapeute, ergothérapeute, psychologue, travailleur social, orthophoniste) ainsi que des régions éloignées où la pénurie de main d'œuvre est criante a été lancé. Il sera mis en marche le 1er avril 2013. Ces bourses touchent 5 régions: Abitibi, Gaspésie, Bas St-Laurent, Côte Nord, Nord-du-Québec. Il s'agit d'une trentaine de bourses de 15 000\$/année pendant les 2 dernières années d'étude, financées à 20% par le milieu où le nouveau diplômé s'engagera à travailler et à 80% par le MSSS. La seule condition pour être éligible à la bourse est que l'étudiant s'engage à travailler dans son futur milieu de travail pour une durée de 3 ans à temps plein suite à l'obtention de son diplôme. Cette bourse n'impliquera aucune restriction quant à l'endroit où se fera l'internat de l'étudiant. La nouvelle a été annoncée il y a trois semaines aux agences de la santé et des services sociaux des cinq régions visées.

10. Suivi de la prime d'attraction et de rétention

M. Y. Beaulieu (CAPP) mentionne que la prime fonctionne pour attirer dans le réseau de la santé des psychologues... du milieu scolaire! On commence donc à vider le réseau de l'éducation puisque celui-ci n'a pas offert de prime à ses psychologues, ce qui nuit à la prévention.

11. Varia

a. Comité ministériel sur les stages

M. Roy (APQ) questionne sur l'existence d'une hypothétique table de travail nationale se penchant sur les stages et demande si la FIDEP ne pourrait pas y siéger. M. Le Beau (MSSS) explique qu'il existe depuis deux ans un comité interministériel regroupant l'Office des professions et quelques ministères et qu'un plan d'action national par rapport aux stages sera élaboré. Ce comité ne traite pas spécifiquement d'une profession, par exemple la psychologie. Selon M. Le Beau, il n'y a pas d'intérêt pour la FIDEP d'y siéger. M. Roy (APQ) défend la pertinence pour la FIDEP d'y siéger, ne serait-ce que pour représenter les étudiants. M. Le Beau rajoute que la FIDEP a très bien présenté et défendu la cause de la rémunération de l'internat en psychologie, qu'il détient beaucoup d'information sur la question et que la problématique a été amenée sur cette table.

Ce comité tiendrait des rencontres semi-annuelles où a été amenée la question de la rémunération de l'internat pour un ensemble de types d'emploi, pas juste la psychologie. La prochaine rencontre est au mois de mars. M. Roy (APQ) questionne à nouveau sur la participation de la FIDEP au comité interministériel. M. Le Beau (MSSS) dit qu'il n'y a pas d'intérêt à ce que la FIDEP y siège, que ce n'est pas pertinent. Il faut d'abord établir la liaison et ensuite la FIDEP pourrait être invitée. M. Le Beau ajoute que le MSSS est très sensible par rapport à la de la rémunération de l'internat et que si on était en Alberta, ça serait déjà réglé.

12. Prochaine rencontre

Elle aura lieu probablement en février.