



**Comité de travail en vertu de la lettre d'entente n°12
relative aux primes versées aux psychologues
des secteurs de la santé et des services sociaux
et des commissions scolaires**

Rapport de la partie syndicale

20 janvier 2020

Table des matières

1. Comité de travail relatif aux primes versées aux psychologues des secteurs de la santé et des services sociaux et des commissions scolaires.....	3
Contexte	3
Mandat du comité	3
Composition du comité	4
2. Rappel historique de la prime de rétention.....	5
Circulaire du MSSS, 2011.....	5
Circulaire du MSSS, 2013.....	6
Conventions collectives 2015-2020 dans les réseaux de la santé et des services sociaux et des commissions scolaires – Lettre d’entente relative à la personne salariée du titre d’emploi de psychologue	6
Transaction et quittance dans le réseau de la santé et des services sociaux, 2018	7
Mise en œuvre des relativités salariales, 2 avril 2019	8
3. Analyse quantitative.....	9
4. Analyse qualitative.....	12
I- Enquête de la partie syndicale sur les conditions salariales des psychologues	12
II- Enquêtes de la partie patronale auprès des directions des ressources humaines	12
5. Comparaisons de la rémunération globale.....	14
I- Comparaison de la rémunération globale par la partie patronale.....	14
II- Comparaison de la rémunération globale par la partie syndicale.....	14
Conclusion et recommandations	16
Annexes	18

1. Comité de travail relatif aux primes versées aux psychologues des secteurs de la santé et des services sociaux et des commissions scolaires

Contexte

Lors de la dernière négociation dans le secteur public, une prime de rétention pour le titre d'emploi de psychologue a été intégrée aux conventions collectives des réseaux de la santé et des services sociaux et des commissions scolaires. La prime est constituée de deux paliers, non cumulables, en fonction du nombre d'heures travaillées et prend fin le 30 mars 2020.

Les parties ont également convenu de créer un comité de travail paritaire pour l'évaluation de cette prime.

Mandat du comité

Dix-huit mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor (ci-après SCT), pour l'évaluation de la prime de rétention.

Le comité a pour mandat :

1. d'analyser les effets de cette prime sur l'attraction et la rétention des psychologues sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :
 - l'évolution des effectifs (individus à temps complet, à temps partiel et les ETC);
 - l'évolution des heures totales travaillées (considérant séparément les heures régulières, les heures supplémentaires, les heures de la main-d'œuvre indépendante);
 - le taux de dotation (pourcentage d'occupation des postes);
 - le taux de rétention;
 - le taux de précarité;
2. de comparer la rémunération globale des psychologues des secteurs de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires à la rémunération globale des psychologues du secteur privé québécois en prenant en considération les heures travaillées;
3. d'évaluer la pertinence de maintenir la prime au-delà de leur date d'échéance, de l'abolir ou de la modifier;
4. de produire un rapport sur les travaux, conjoints ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective.

Composition du comité

Le comité de travail est composé de six représentants de la partie patronale et de deux représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)¹.

Représentantes et représentants participant aux travaux du comité pour les organisations syndicales

- Julie Audet, Philippe Morin et Mathieu St-Onge (en remplacement de Philippe Morin), CSN;
- Karine Cabana et Guy DeBlois, FTQ;
- Guillaume Desrochers (APTS), Isabelle Bourret (APTS) (en remplacement de Guillaume Desrochers) et Pierre-Antoine Harvey (CSQ), SISP.

Représentantes et représentants participant aux travaux du comité pour la partie patronale

- Sébastien Abou, Benjamin Beauregard, Jérôme Gagnon, Jean-François Lamothe et Thomas Bégin (en remplacement de Benjamin Beauregard), Secrétariat du Conseil du trésor;
- Raphaël Viens Côté et Johanne Gravel (en remplacement), Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux;
- Catherine Létourneau et Marie-Michèle Bourque Ménard (en remplacement), ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Le comité s'est rencontré à plusieurs reprises :

- 8 février 2019 (téléconférence)
- 26 avril 2019, Québec
- 6 juin 2019, Québec
- 4 juillet 2019, Montréal
- 20 septembre 2019, Québec
- 14 novembre 2019, Québec

¹ Le SISP étant l'agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

2. Rappel historique de la prime de rétention

Intégrée aux conventions collectives en 2016 dans les réseaux de la santé et des services sociaux et des commissions scolaires, la prime de rétention pour le titre d'emploi de psychologue a été mise en place quelques années auparavant par le biais d'une mesure administrative du ministère de la Santé et des Services sociaux. Rappelons que, déjà en 2011, un groupe de travail sur la main-d'œuvre psychologue avait été mis en place pour effectuer des travaux sur la rémunération des psychologues, notamment pour évaluer la possibilité de mettre en place des mesures d'attraction et de rétention, et faire des recommandations aux autorités du ministère de la Santé et des Services sociaux. Ce groupe de travail était composé de représentants de toutes les organisations concernées par les psychologues travaillant dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Au fil des années, la prime a subi de nombreuses réductions. Voici un résumé historique des principaux éléments et changements.

Circulaire du MSSS, 2011

La prime de rétention pour les psychologues a initialement été mise en place par le biais d'une circulaire du ministère de la Santé et des Services sociaux publiée le 19 décembre 2011². Dans cette directive, le ministère de la Santé et des Services sociaux y reconnaissait déjà le problème de rétention des psychologues et l'importance d'agir :

La profession de psychologues fait partie des titres d'emploi les plus problématiques au regard des indices de pénurie de main-d'œuvre. Ainsi, selon les travaux de projection de main-d'œuvre effectués en 2009, le déficit projeté en 2012-2013 atteindra 320 psychologues, soit 13 % de l'effectif en place. Cette situation atteindra 18,1 % de l'effectif en place en 2104-2015. Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) doit donc prendre les dispositions nécessaires afin de résorber cette situation et d'assurer les services requis à la population.

Une des mesures retenues par le MSSS est la mise en place d'une prime de rétention conditionnelle à une prestation de travail rémunérée minimale. Cette mesure vise à augmenter l'accessibilité et la continuité des services en favorisant la rétention du personnel en place et l'augmentation du nombre d'heures travaillées.

La prime est composée de deux paliers, non cumulables, en fonction du nombre d'heures de travail rémunérées :

- Palier 1 : **12 %** sur le salaire pour une prestation de travail rémunérée de 56 heures par période de paie;
- Palier 2 : **15 %** sur le salaire pour une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paie.

² Ministère de la Santé et des Services sociaux. NORMES ET PRATIQUES DE GESTION, Tome II, Répertoire Circulaire. 2011-12-19.

La prime s'applique sur le salaire prévu ainsi qu'au moment de l'application des dispositions des conventions collectives qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences (par exemple, congés fériés, congés mobiles, banque de congés de maladie, congés annuels, congés sociaux). Toutefois, elle ne s'applique pas sur les autres primes ni dans le calcul des heures supplémentaires et n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

La mesure administrative prévoyait également que si un ajustement salarial était accordé à la suite des plaintes déposées à la Commission de l'équité salariale, à la Commission des relations du 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 diminuerait en tenant compte du paramètre de départ octroyé.

Cette mesure administrative entre alors en vigueur le 29 janvier 2012.

Circulaire du MSSS, 2013

En février 2013, une entente de conciliation est conclue entre les organisations syndicales et le gouvernement concernant des plaintes de maintien de l'équité salariale. L'entente prévoit, entre autres, une augmentation salariale de 4,92 % pour le titre d'emploi de psychologue³.

Le 6 mars 2013, le ministère de la Santé et des Services sociaux publie une nouvelle circulaire⁴ évoquant l'entente sur les plaintes en maintien de l'équité salariale pour revoir à la baisse la prime. Pour chacun des paliers, le taux est modifié de la façon suivante :

- Palier 1 : **6,7 %** sur le salaire pour une prestation de travail rémunérée de 56 heures par période de paie;
- Palier 2 : **9,6 %** sur le salaire pour une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paie.

Cette nouvelle mesure administrative prévoit également qu'advenant un autre ajustement salarial, la prime de rétention sera ajustée en tenant compte du paramètre de départ octroyé.

La prime ajustée continue d'être versée aux psychologues admissibles du secteur de la santé et des services sociaux jusqu'au 30 mars 2015.

Conventions collectives 2015-2020 dans les réseaux de la santé et des services sociaux et des commissions scolaires – Lettre d'entente relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue

Lors de la dernière ronde de négociation du secteur public, la prime de rétention est intégrée aux conventions collectives et sa portée est élargie au réseau des commissions scolaires.

³ Rappelons également que le doctorat a été reconnu à la suite des plaintes de 2009 et lors de l'exercice de l'équité salariale en 2010, un correctif de 4,02 % a été accordé au titre d'emploi psychologue du 31 juillet 2007 au 31 décembre 2010.

⁴ Ministère de la Santé et des Services sociaux. NORMES ET PRATIQUES DE GESTION, Tome II, Répertoire Circulaire. 2013-03-06.

Les taux les plus récents des deux paliers de la prime sont alors reconduits dans les lettres d'entente annexées aux conventions collectives :

- Palier 1 : **6,7 %** sur le salaire pour une prestation de travail rémunérée de 56 heures par période de paie;
- Palier 2 : **9,6 %** sur le salaire pour une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paie.

Les lettres d'entente prévoient que le pourcentage des deux paliers de la prime de rétention est diminué de tout ajustement salarial à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la convention collective. Une formule de calcul y est également incluse.

Tout comme indiqué aux différentes circulaires mentionnées précédemment, la prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime entre en vigueur rétroactivement à compter du 1^{er} avril 2015 et prend fin le 30 mars 2020.

Transaction et quittance dans le réseau de la santé et des services sociaux, 2018

En 2016, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (ci-après CPNSSS), s'appuyant sur la formule de calcul incluse à la lettre d'entente, considère que le taux de chacun des paliers de la prime doit être réduit à nouveau et utilise comme argument l'ajustement salarial de 0,04 % découlant du maintien de l'équité salariale du 20 mars 2016. Le pourcentage de chacun des paliers est ainsi diminué unilatéralement de 0,1 % par la partie patronale :

- Palier 1 : **6,6 %** sur le salaire pour une prestation de travail rémunérée de 56 heures par période de paie;
- Palier 2 : **9,5 %** sur le salaire pour une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paie.

Les organisations syndicales contestent cette modification et les syndicats déposent des griefs à cet égard. En octobre 2018, le CPNSSS signe avec chacune des organisations syndicales une transaction et quittance dans laquelle il y est mentionné que les employeurs paieront aux personnes salariées du titre d'emploi de psychologue admissibles, sous forme de montant forfaitaire, un équivalent monétaire de 0,1 % de leur salaire pour la période du 20 mars 2016 jusqu'à la date de signature de la transaction et quittance. De même, à compter de la signature de la transaction et quittance jusqu'au 1^{er} avril 2019, les employeurs verseront aux personnes salariées concernées, sous forme de montants récurrents à chaque paie, un équivalent de 0,1 % de leur salaire pour chaque période de paie visée.

De plus, les parties reconnaissent qu'au 2 avril 2019, la diminution des taux des primes sera calculée en prenant comme point de départ des taux de 6,6 % pour le palier 1 et de 9,5 % pour le palier 2.

Mise en œuvre des relativités salariales, 2 avril 2019

À la suite de la mise en œuvre de l'exercice des relativités salariales au 2 avril 2019, le taux de chaque palier est une fois de plus révisé à la baisse.

- Palier 1 : **4,1 %** sur le salaire pour une prestation de travail rémunérée de 56 heures par période de paie;
- Palier 2 : **6,9 %** sur le salaire pour une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paie.

Cet ajustement de la prime de rétention a toutefois eu pour impact de réduire la rémunération des psychologues se situant à certains échelons de l'échelle salariale. Or, l'esprit de l'entente sur les relativités salariales a toujours été que personne ne devait subir de baisse de salaire à la suite de l'exercice de mise en œuvre des relativités salariales. Des discussions visant à trouver une solution à cette situation problématique ont eu lieu dans le cadre du comité de travail portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019. Les deux parties ont convenu d'une entente de principe afin d'octroyer un montant compensatoire, variant en fonction des échelons, à partir du 2 avril 2019, et ce, jusqu'à l'expiration de la prime de rétention afin d'éviter une diminution de la rémunération à la suite de la mise en œuvre des relativités salariales.

En conclusion, les nombreuses révisions à la baisse de la prime au fil des ans lui font perdre son objectif de rétention.

3. Analyse quantitative

La partie patronale a présenté des données pour chacun des secteurs concernant l'évolution des effectifs, l'évolution des heures travaillées, le taux de rétention et le taux de précarité ainsi que des informations supplémentaires sur le versement de la prime. Bien que la lettre d'entente prévoit que les parties ont le mandat d'analyser les effets de la prime en utilisant aussi l'indicateur « taux de dotation » (pourcentage d'occupation des postes), la partie patronale s'est dite incapable d'avoir accès à cette donnée. Le document faisant état des indicateurs partagés se trouve à l'annexe 1.

Depuis quelques années, le ministère de la Santé et des Services sociaux (ci-après MSSS) produit un rapport sur le portrait de la main-d'œuvre des secteurs psychosocial et de la santé mentale. Les données sont déclinées par titre d'emploi, dont celui de psychologue. Les quatre indicateurs présentés par la partie patronale, dans le cadre du comité de travail, sont une partie de ces données qui proviennent du MSSS.

Voici les faits saillants du plus récent rapport⁵, tel que décrit par le MSSS :

- 2 059 psychologues dans le réseau de la santé et des services sociaux au 31 mars 2018 :
 - Diminution au cours des quatre dernières années;
 - Représente environ le quart des membres de l'Ordre des psychologues du Québec;
- 20 % ont 55 ans et plus :
 - Vulnérabilité à la retraite élevée;
- 61 % ont un statut temps complet régulier; 29 % un statut de temps partiel régulier; 10 % un statut de temps partiel occasionnel;
- Les heures régulières continuent de diminuer depuis 2013-2014;
- Les taux de temps supplémentaire (1,8 %) et de main-d'œuvre indépendante (0,1 %) sont inférieurs à ceux de la moyenne des salariés du réseau de la santé et des services sociaux;
- Les autres congés sans solde sont la principale cause d'absentéisme;
- Taux de départs du réseau de la santé et des services sociaux est de 7,3 % en 2017-2018 :
 - Le taux de départs du réseau de la santé et des services sociaux des moins de 55 ans est élevé;
 - Le taux de rétention 1 an est faible;
- Le nombre d'arrivées des trois plus récentes années est inférieur à celui des précédentes;

⁵ Ministère de la Santé et des Services sociaux. *Portrait de la main-d'œuvre, Psychosocial*. Direction générale du personnel réseau et ministériel. 8 mai 2019. p. 6.

- Le recrutement projeté sur cinq ans est de 860 psychologues afin de maintenir l'effectif actuel :
 - Situation future de main-d'œuvre difficile si le réseau de la santé et des services sociaux n'arrive pas à recruter et à retenir plus que sa part actuelle des membres de l'Ordre des psychologues du Québec;
- Les données émergentes de 2018-2019 suggèrent un nombre d'effectifs décroissant.

D'autres statistiques importantes découlant du rapport permettent de constater que le nombre de psychologues diminue chaque année depuis 2014-2015 :

- Le taux de départ du RSSS des psychologues a beaucoup augmenté depuis 2013-2014; dans ces dernières années, il a été plus élevé que celui de l'ensemble des salariées du RSSS;⁶
- En moyenne, 75 % des psychologues demeurent dans la profession un an après leur année d'arrivée. Le taux de rétention des psychologues est plus faible que celui observé en général pour les titres d'emploi requérant une formation universitaire; ⁷. ».⁸

Le MSSS conclut son rapport en indiquant « améliorer la rétention des psychologues actuels et futurs au-delà des hypothèses de projection, qui sont largement basées sur l'historique des années récentes, serait un objectif à privilégier pour freiner et renverser la diminution d'effectif des années récentes »⁹. Une conclusion à laquelle nous adhérons.

En ce qui concerne le réseau des commissions scolaires, les travaux du comité ont permis d'apporter quelques données quantitatives. En l'absence de bilan de la main-d'œuvre complet comme celui effectué en santé et services sociaux, il faut baser notre analyse sur un nombre restreint d'indicateurs.

L'évolution des effectifs, autant mesurée en équivalents temps complet (ETC), qu'en individus, démontre une décroissance constante du nombre de psychologues dans les commissions scolaires entre 2006 et 2015. Depuis le sommet de 2006¹⁰ avec 725,4 ETC (1031 individus), le nombre de psychologues a diminué de 6 % jusqu'en 2015 (681,4 ETC et 902 individus). Entre 2015 et 2016, les effectifs ont connu une croissance importante particulièrement en nombre d'ETC.

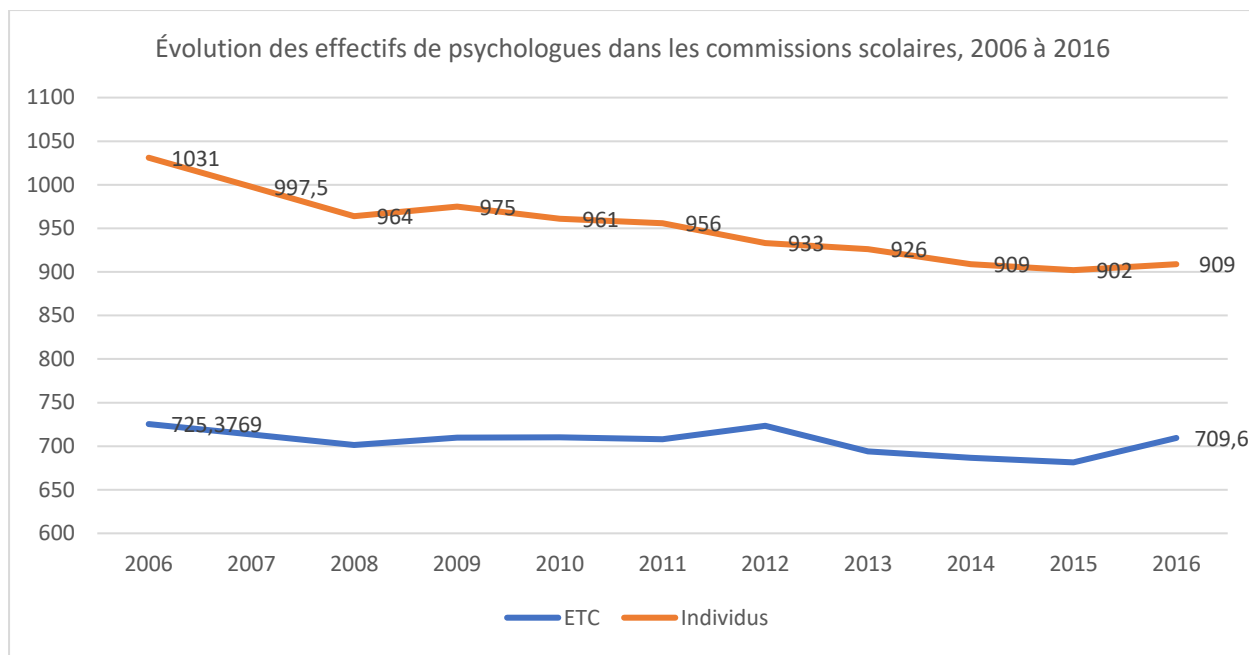
⁶ Ibid, p. 23.

⁷ Ibid, p. 24.

⁸ Ibid, p.19.

⁹ Ibid, p. 27.

¹⁰ Les données des années précédentes comprennent à la fois les psychologues et les conseillers en rééducation.



Sources : Données fournies par le Conseil du trésor et informations complémentaires provenant de nos archives des bases d'effectifs.

Si nous observons plus particulièrement la distribution des effectifs selon leur statut, nous constatons qu'il n'y a jamais eu aussi peu de psychologues à temps partiel qu'en 2016. En effet, pour cette année seulement 6,3 % des individus avec permanence travaillent à temps partiel, alors que la moyenne est de 7,3 % pour la période précédente.

Parallèlement, les effectifs de psychoéducatrices, qui sont souvent utilisés comme alternatives ou afin de combler des postes de psychologue vacants, ont presque triplé sur cette même période, passant de 322 à 921 ETC. Cela confirme qu'afin de répondre aux besoins croissants de services de soutien psychologique, plusieurs commissions scolaires contournent la difficulté de recruter des psychologues en utilisant d'autres corps d'emplois.

Enfin, la partie syndicale avait demandé à obtenir des données sur le nombre de psychologues recevant chacun des paliers de la prime tant pour le réseau de la santé et des services sociaux que pour celui des commissions scolaires. Malheureusement, les données disponibles ne permettent pas de faire ressortir de tendances.

4. Analyse qualitative

Pour réaliser l'analyse qualitative, la partie syndicale a mené une enquête auprès de l'ensemble des psychologues du réseau de la santé et des services sociaux et ceux des commissions scolaires, alors que de son côté la partie patronale a choisi de mener une enquête auprès de quelques directions de ressources humaines.

I- Enquête de la partie syndicale sur les conditions salariales des psychologues

L'enquête menée par la partie syndicale auprès des psychologues des réseaux de la santé et des services sociaux et des commissions scolaires a permis de rejoindre une majorité de psychologues œuvrant dans ces deux réseaux. Au total, 1 706 personnes ont rempli le questionnaire mis en ligne, soit près de 60 % des psychologues. Ce taux de participation démontre l'importance que revêtent les enjeux concernant le salaire et la prime pour les psychologues. L'analyse de cette enquête est présentée à l'annexe 2.

Les résultats obtenus nous permettent de poser plusieurs constats sur la profession et la rémunération, à savoir que :

- Dans l'ensemble, les caractéristiques des répondants sont représentatives de celles des psychologues qui exercent actuellement dans les réseaux des commissions scolaires et de la santé et des services sociaux.
- La grande majorité des répondants, soit 84 %, considèrent leur salaire, incluant la prime, insuffisant et peu compétitif avec celui du secteur privé. D'ailleurs, une proportion importante de psychologues travaille également dans le secteur privé, majoritairement à leur compte. La principale raison évoquée étant pour augmenter leur revenu.
- Plusieurs psychologues songent à quitter le secteur des réseaux publics d'ici cinq ans pour accroître leur revenu.
- La majorité des psychologues considèrent que la prime a un impact positif, mais qu'elle est insuffisante considérant le salaire trop bas et la détérioration des conditions de travail.
- Une grande majorité de psychologues ont indiqué qu'ils réduiraient leur temps de travail dans le réseau public ou qu'ils changeraient d'emploi si la prime était retirée.
- Les difficultés d'attraction et de rétention de psychologues accentuent la pénurie de main-d'œuvre et limitent l'accès aux services à la population. Incidemment, pour combler le manque de psychologues dans le réseau des services publics, beaucoup de références sont dirigées vers le secteur privé.

II- Enquêtes de la partie patronale auprès des directions des ressources humaines

La partie patronale a fait une enquête auprès des directions des ressources humaines des commissions scolaires (14 répondants, c'est-à-dire 20 % des commissions scolaires) et une

autre auprès des établissements du réseau de la santé et services sociaux (25 répondants). Les rapports soumis par la partie patronale comportent chacun trois sections, mais il est à noter que nous n'y retrouvons aucune conclusion. La partie patronale nous indique cependant qu'elle infère des réponses obtenues que la prime n'a eu aucun effet sur le recrutement, l'attraction ou la rétention des psychologues dans l'un ou l'autre des réseaux. La partie syndicale est en désaccord avec ce constat. Il est également à noter que le nombre de répondants est très bas et que la partie patronale a choisi les établissements à qui elle soumettait le questionnaire. Les résultats de ces enquêtes sont présentés à l'annexe 3.

La divergence la plus importante dans l'analyse des réponses à ces enquêtes réalisées par la partie patronale est la distinction que les parties font entre une situation stable et l'effet des primes. Plusieurs questions posées illustrent bien cette divergence, où la partie patronale utilise dans les choix de réponses et dans son analyse l'expression « aucun effet ». Par exemple, les questions « Depuis l'introduction de la prime, avez-vous noté des difficultés de recrutement de personnel pour le titre d'emploi de psychologue? Une variation de la durée moyenne de vacances des postes pour le titre d'emploi? Une variation sur le nombre de candidatures reçues, une amélioration de la rétention du personnel? Une augmentation du nombre d'heures de travail? ». La partie syndicale estime que le mot « stable » aurait été plus approprié afin de ne pas créer de biais. Une stabilité de la situation ne veut pas dire que la prime n'a pas d'effet, elle peut avoir pour effet de freiner ou de diminuer des tendances qui seraient plus négatives en son absence.

Un autre élément à considérer est la réduction de la prime au fil des années. Un élément qui a un impact important selon la partie syndicale et qui ressort des rapports de la partie patronale. Au rapport visant le réseau de la santé et de services sociaux, nous retrouvons la question « Depuis l'introduction de la prime en 2011, est-ce que vous recevez un plus grand nombre de candidatures lors d'un affichage de poste de psychologue? ». Les résultats de l'enquête indiquent que « les quelques répondants ayant constaté une augmentation du nombre de candidatures précisent toutefois que l'augmentation demeure très faible et qu'elle était plus perceptible durant les premières années d'application de la prime ». Rappelons que les taux des deux paliers de la prime étaient beaucoup plus élevés en 2011, soit 12 % pour le palier 1 et 15 % pour le palier 2, alors qu'ils sont désormais respectivement de 4,1 % et de 6,9 %. En ce qui concerne les commissions scolaires, l'introduction de la prime est relativement récente et a été faite aux taux de 6,7 % et de 9,6 %, des niveaux aussi plus faibles qu'en 2011.

5. Comparaisons de la rémunération globale

Un des mandats du comité de travail est de comparer la rémunération globale des psychologues des secteurs de la santé et des services sociaux (RSSS) ainsi que des commissions scolaires à la rémunération globale des psychologues du secteur privé québécois.

I- Comparaison de la rémunération globale par la partie patronale

La partie patronale a soumis une analyse à partir de données regroupées provenant de Statistique Canada que nous retrouvons à l'annexe 4. Ces données sont, selon nous, questionnables d'un point de vue méthodologique puisque Statistique Canada elle-même n'est pas en mesure de retrouver les mêmes résultats que ceux obtenus par la partie patronale, et ce, même en lui fournissant le numéro CPN 4151 indiqué au rapport de la partie patronale. Ainsi, il n'est donc pas possible de connaître la source exacte des données regroupées utilisées.

II- Comparaison de la rémunération globale par la partie syndicale

La partie syndicale, en collaboration avec l'Association des psychologues du Québec, a effectué un sondage auprès des 1 000 membres de l'Association qui exercent en pratique privée afin de documenter les conditions de rémunération dans ce secteur. Plus de 300 psychologues ont répondu à cette enquête. Parmi les répondants, 55 % était travailleur autonome ou professionnel en bureau privé, 42 % était salarié et travailleur autonome, 3 % était salarié d'une entreprise privée, d'un organisme communautaire ou de tout autre employeur privé, et moins de 1 % était propriétaire ou partenaire d'une entreprise ayant plus d'un employé.

Étant donné que la très grande majorité des psychologues exerçant à la fois dans les réseaux publics et dans le secteur privé sont des travailleurs autonomes, l'analyse comparative porte sur cet aspect de la pratique privée. La méthodologie est présentée dans les notes explicatives de l'annexe 5 du présent document.

Les résultats du tableau ci-dessous démontrent un écart de rémunération globale de 10,6 % défavorable aux psychologues exerçant dans le réseau de la santé et des services sociaux et dans les commissions scolaires par rapport à ceux qui exercent dans le secteur privé à titre de travailleur autonome ou de professionnel en bureau privé.

Il s'agit, selon nous, d'un écart minimal, car la méthodologie utilisée pour cette enquête sous-estime la rémunération des psychologues travailleurs autonomes de deux façons. D'une part, seuls les revenus de consultation sont comptabilisés alors que les psychologues peuvent avoir d'autres sources de revenus dans le cadre de leurs pratiques privées. D'autre part, c'est le nombre moyen d'un intervalle de réponse qui a été retenu aux fins des calculs (nombre d'heures de consultation, nombre d'heures travaillées, taux horaire et dépenses). Dans le cas du taux horaire, la formulation des intervalles a amené à sous-estimer systématiquement le taux facturé. Par exemple, pour les répondants qui ont coché un tarif horaire entre 96 \$ et 100 \$, c'est 98 \$ qui a servi pour estimer leurs revenus. De la même manière, pour ceux et celles qui ont répondu entre 101 \$ à 105 \$, c'est 103 \$ qui a été retenu et ainsi de suite. Or dans la réalité, les psychologues fixent leurs tarifs en multiples de 5 \$.

Rémunération des travailleurs autonomes							Rémunération dans le RSSS et les commissions scolaires		Écart de rémunération entre les réseaux publics et la pratique autonome	
Moyenne d'heures travaillées ¹	Moyenne d'heures de consultation ¹	Tarif horaire moyen de consultation ¹	Revenu brut de consultation par semaine	Moyenne des dépenses par semaine ¹	Revenu net par semaine ²	Revenu net par heure	Salaire horaire moyen ³	Rémunération horaire moyenne (incluant les vacances et autres avantages sociaux) ⁴	En \$/heure	En %
19,9	14,6	109,01 \$	1 591,55 \$	239,33 \$	1 352,22 \$	67,95 \$	46,85 \$	61,42 \$	-6,53 \$	-10,6 %

Ces résultats quantitatifs viennent confirmer les constats de la première enquête syndicale sur les conditions salariales des psychologues qui comportait des questions sur la tendance des psychologues des réseaux de la santé et des services sociaux et des commissions scolaires à partager leur temps dans le secteur privé. Les résultats de cette première enquête indiquaient que 39 % des répondants travaillent à la fois dans le secteur public et le secteur privé. Ils exercent majoritairement (85 %) à leur compte. Travaillant à la fois dans le secteur privé et dans le réseau des services publics, ces psychologues pouvaient aisément comparer leur rémunération. Ainsi, à la question « Selon vous, en prenant en compte les honoraires, les coûts de fonctionnement et les déductions fiscales ainsi que les avantages sociaux, comment comparez-vous la rémunération de votre pratique au privé par rapport à votre emploi dans le réseau public? », 48 % de ces personnes ont dit que le privé est beaucoup plus payant et 38 % considèrent qu'il est légèrement plus payant. C'est donc près de neuf répondants sur dix, qui travaillent à la fois dans les réseaux publics et dans le secteur privé, qui ont indiqué avoir un revenu supérieur lorsqu'ils pratiquent dans le secteur privé. De plus, à la question concernant leur principale motivation à travailler également dans le secteur privé, 76 % de ces répondants ont mentionné pour augmenter leur revenu¹¹.

La rémunération globale plus faible des psychologues exerçant dans le réseau de la santé et des services sociaux est un facteur important qui nuit à l'attraction et à la rétention des psychologues dans le secteur public. Déjà en 2011, le gouvernement le reconnaissait et avait mis en place une prime composée de deux paliers, 12 % et 15 %. Au fil des années, la prime a été réduite et les taux à chacun des paliers sont désormais à 4,1 % et 6,9 %. Un redressement s'impose.

¹¹ À noter que les répondants pouvaient choisir un maximum de trois réponses parmi les choix.

Conclusion et recommandations

Les travaux du comité ont permis de confirmer qu'il y a encore des problèmes d'attraction et de rétention dans le réseau de la santé et des services sociaux et dans les commissions scolaires pour le titre d'emploi de psychologue. Autant l'analyse quantitative que l'analyse qualitative nous font voir que la prime octroyée aux psychologues permet minimalement d'atténuer certains effets négatifs. Toutefois, il ressort que la prime est insuffisante pour avoir pleinement les effets désirés, c'est-à-dire, de retenir et d'attirer les psychologues pour travailler dans le réseau de la santé et des services sociaux et dans les commissions scolaires. Actuellement, la prime comporte des lacunes importantes : elle n'est pas assez élevée, elle est temporaire et non accessible à tous et elle n'est pas considérée comme du salaire admissible aux fins du régime de retraite. Il va sans dire que son retrait serait néfaste et entraînerait des impacts négatifs sur l'accessibilité et la continuité des services en psychologie.

Pour attirer et retenir les psychologues dans le réseau de la santé et des services sociaux et dans celui des commissions scolaires, le gouvernement doit faire un pas en avant lors de la prochaine ronde de négociation dans le secteur public en améliorant notamment leurs conditions salariales, ce qui aura un effet direct sur les services à la population.

RECOMMANDATIONS

Considérant que les indicateurs quantitatifs et qualitatifs démontrent qu'il existe des problèmes d'attraction et de rétention des psychologues dans le réseau de la santé et des services sociaux et dans les commissions scolaires;

Considérant que les indicateurs quantitatifs et qualitatifs démontrent que la prime octroyée aux psychologues permet d'atténuer certains effets négatifs, mais que ses lacunes font en sorte qu'elle est insuffisante pour avoir pleinement les effets désirés sur l'attraction et la rétention;

Considérant que le retrait de la prime, même temporaire, pourrait avoir un impact sur l'attraction et la rétention des psychologues et affecter l'accès aux services à la population;

Considérant qu'un psychologue travaillant dans le réseau des services publics québécois a une rémunération moyenne inférieure à celle d'un psychologue dont le statut d'emploi est travailleur autonome;

La partie syndicale recommande aux parties négociantes de :

1. Maintenir la prime de rétention pour les psychologues du réseau de la santé et des services sociaux et du réseau des commissions scolaires ainsi que les montants compensatoires aux échelons 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17 au-delà de la date d'échéance de la convention collective.

2. Mettre en place des solutions qui améliorent les conditions salariales des psychologues et permettent de pallier les principales lacunes identifiées :

- le niveau de rémunération que la prime permet est insuffisant;
- son caractère temporaire;
- elle est limitée dans son application et non accessible à toutes et à tous;
- cette rémunération n'est pas couverte par un régime de retraite.

Annexes

- Annexe 1 Document consolidé présentant les informations disponibles pour l'analyse quantitative
- Annexe 2 Enquête sur les conditions salariales des psychologues
- Annexe 3 Enquête sur l'attraction et la rétention des psychologues dans le secteur de la santé et des services sociaux et Enquête sur l'attraction et la rétention des psychologues dans le secteur des commissions scolaires
- Annexe 4 Détermination du salaire moyen et médian chez les psychologues
- Annexe 5 Analyse comparative de la rémunération globale des psychologues

Annexe 1

Document consolidé présentant les informations
disponibles pour l'analyse quantitative

Document consolidé présentant les informations disponibles pour l'analyse quantitative

Les informations présentées doivent être utilisées uniquement aux fins des travaux du « Comité sur les primes versées aux psychologues des secteurs de la santé et des services sociaux (3-1546) et des commissions scolaires (2-2113) ».

1. Indicateurs prévus à la lettre d'entente

1.1 - l'évolution des effectifs (individus à temps complet, à temps partiel et les ETC)

Santé :

Tableau 1 : Effectifs chez les psychologues (corps d'emploi #1546) selon le statut d'emploi du secteur de la santé

Année financière	Nombre d'ETC			Nombre de personnes au 31 mars		
	TCR	TPR	TPO	TCR	TPR	TPO
2008-2009	1 014,9	324,8	274,2	1 132	479	473
2009-2010	1 035,3	330,2	281,4	1 158	502	445
2010-2011	1 048,8	364,0	263,9	1 158	533	416
2011-2012	1 078,8	376,6	253,7	1 200	551	391
2012-2013	1 165,8	424,7	133,2	1 300	634	214
2013-2014	1 168,2	439,9	140,9	1 294	647	233
2014-2015	1 188,7	439,8	127,7	1 306	638	220
2015-2016	1 181,0	413,5	118,4	1 306	607	201
2016-2017	1 144,5	423,3	115,1	1 261	621	195
2017-2018	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d

Source : MSSS/Banque de données R25

Les changements dans la répartition des statuts d'emploi pour l'année financière 2012-2013 et les suivantes sont explicables par le fait que les individus dont le statut d'emploi dans la fiche employé était TCT ou TPT étaient considérés comme TPO dans R25 avant 2012-2013. Par la suite, les TCT ont été considérés comme TCR et les TPT comme TPR. C'est pourquoi il y a une baisse des TPO et une hausse des TCR et TPR à l'année financière 2012-2013.

Éducation :

Tableau 2 : Effectifs chez les psychologues (corps d'emploi #2113) selon le statut d'emploi du secteur des Commissions scolaires

Année scolaire	Nombre d'ETP			Nombre d'individus ¹		
	Temps plein	Temps partiel	Autre	Temps plein	Temps partiel	Autre
2008-2009	589,5	37,3	74,6	734	76	154
2009-2010	595,6	34,7	79,4	742	73	160
2010-2011	607,8	32,1	70,1	746	73	142
2011-2012	613,7	29,2	64,8	756	65	135
2012-2013	652,4	27,4	43,8	773	63	97
2013-2014	621,9	27,3	45,0	759	61	106
2014-2015	615,4	28,1	43,3	748	65	96
2015-2016	609,1	26,4	45,9	743	57	102
2016-2017	632,4	29,3	48,0	747	57	105
2017-2018	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d

Source : SIRG

¹Un employé est comptabilisé qu'une seule fois dans le corps d'emploi où son ETC est le plus élevé.

1.2 - l'évolution des heures totales travaillées (considérant séparément : les heures régulières, les heures supplémentaires, les heures de la main - d'œuvre indépendante)

Santé :

Tableau 3 : Évolution des heures travaillées pour le secteur de la santé

Année financière	Hrs régulières	Hrs suppl.	Hrs MOI
2008-2009	2 251 410	34 784	n/d
2009-2010	2 302 026	39 905	n/d
2010-2011	2 330 699	41 497	17 424
2011-2012	2 391 341	45 254	14 964
2012-2013	2 419 590	48 085	13 105
2013-2014	2 475 846	48 251	11 790
2014-2015	2 473 318	46 379	8 363
2015-2016	2 421 415	44 123	5 558
2016-2017	2 388 480	40 632	7 187
2017-2018	n/d	n/d	n/d

Source : MSSS/Banque de données R25 et AS-471

Éducation :

Tableau 4 : Évolution des heures travaillées pour le secteur des Commissions scolaires

Année financière	Hrs régulières	Hrs suppl.	Hrs MOI
2008-2009	1 091 112	n/d	n/d
2009-2010	1 094 258	8 780	n/d
2010-2011	1 056 396	8 328	n/d
2011-2012	1 022 966	11 568	n/d
2012-2013	1 062 242	10 946	n/d
2013-2014	1 044 312	12 923	n/d
2014-2015	1 042 972	12 740	n/d
2015-2016	1 029 343	12 864	n/d
2016-2017	1 080 161	12 880	n/d
2017-2018	n/d	n/d	n/d

Source : SIRG

1.3 - le taux de rétention

Définition :

Un départ dans l'année X correspond à un employé ayant la valeur "1" dans la variable "IND" dans l'année X-1 mais pas dans l'année X. Le taux de rétention de l'année X est le résultat du # d'individus dans l'année (X-1) auquel on soustrait les départs de l'année X le tout divisé par le # d'individus à l'année (X-1).

Santé :

Tableau 5 : Évolution du taux de rétention pour le secteur de la santé

Année financière	Taux de rétention
2008-2009	89,8%
2009-2010	91,6%
2010-2011	91,4%
2011-2012	92,2%
2012-2013	93,0%
2013-2014	93,7%
2014-2015	92,5%
2015-2016	92,6%
2016-2017	92,2%
2017-2018	n/d

Source : SIRG

Éducation :

Tableau 6 : Évolution du taux de rétention pour le secteur des Commissions scolaires

Année financière	Taux de rétention
2008-2009	86,0%
2009-2010	91,3%
2010-2011	91,4%
2011-2012	91,2%
2012-2013	91,1%
2013-2014	90,9%
2014-2015	91,1%
2015-2016	92,2%
2016-2017	93,1%
2017-2018	n/d

Source : SIRG

1.4 - le taux de précarité

Définition : Proportion des personnes non-détenteur de poste par rapport à l'ensemble de l'effectif.

Santé :

Tableau 7 : Évolution du taux de précarité pour le secteur de la santé

Année financière	Taux de précarité
2008-2009	22,7%
2009-2010	21,1%
2010-2011	19,7%
2011-2012	18,3%
2012-2013	10,0%
2013-2014	10,7%
2014-2015	10,2%
2015-2016	9,5%
2016-2017	9,4%
2017-2018	n/d

Source : SIRG

Les changements dans la répartition des statuts d'emploi pour l'année financière 2012-2013 et les suivantes sont explicables par le fait que les individus dont le statut d'emploi dans la fiche employé était TCT ou TPT étaient considérés comme TPO dans R25 avant 2012-2013. Par la suite, les TCT ont été considérés comme TCR et les TPT comme TPR. C'est pourquoi il y a une baisse des TPO et une hausse des TCR et TPR à l'année financière 2012-2013.

Éducation :

Tableau 8 : Évolution du taux de précarité pour le secteur des Commissions scolaires

Année financière	Taux de précarité
2008-2009	16,0%
2009-2010	16,4%
2010-2011	14,8%
2011-2012	14,1%
2012-2013	10,4%
2013-2014	11,4%
2014-2015	10,6%
2015-2016	11,3%
2016-2017	11,6%
2017-2018	n/d

Source : SIRG

2. Indicateurs supplémentaires

Lors de la première rencontre du comité, la demande a été formulée par la partie syndicale d'obtenir les montants versés et le nombre d'individus l'ayant reçu.

Santé :

Tableau 9 : information sur le versement de la prime - secteur santé

Année financière	Indicateur	Prime 56 heures	Prime 70 heures	Les deux	Total
2011-2012	Nombre d'emplois	535	851	167	1 553
	Montant total versé	509 786 \$	1 411 996 \$	239 152 \$	2 160 934 \$
2012-2013	Nombre d'emplois	531	815	584	1 930
	Montant total versé	1 993 489 \$	6 386 072 \$	3 504 765 \$	11 884 325 \$
2013-2014	Nombre d'emplois	539	840	546	1 925
	Montant total versé	1 408 532 \$	5 268 061 \$	2 627 364 \$	9 303 957 \$
2014-2015	Nombre d'emplois	550	836	565	1 951
	Montant total versé	1 459 107 \$	5 207 118 \$	2 720 062 \$	9 386 287 \$
2015-2016	Nombre d'emplois	33	63	0	96
	Montant total versé	3 413 \$	11 947 \$	- \$	15 361 \$
2016-2017	Nombre d'emplois	493	588	825	1 906
	Montant total versé	1 410 672 \$	3 912 102 \$	4 853 614 \$	10 176 388 \$
2017-2018	Nombre d'emplois	n/d	n/d	n/d	n/d
	Montant total versé	n/d	n/d	n/d	n/d

Source : MSSS/Banque de données R25

Éducation :

Tableau 10 : Information sur le versement de la prime - secteur des Commissions scolaires

Année financière	Indicateur	Total
2015-2016	Nombre d'emplois	671
	Montant total versé	4 440 756 \$
2016-2017	Nombre d'emplois	697
	Montant total versé	4 194 484 \$
2017-2018	Nombre d'emplois	n/d
	Montant total versé	n/d

Source : SIRG

Document consolidé présentant les informations disponibles pour l'analyse quantitative

Les informations présentées doivent être utilisées uniquement aux fins des travaux du « Comité sur les primes versées aux psychologues des secteurs de la santé et des services sociaux (3-1546) et des commissions scolaires (2-2113) ».

1. Indicateurs prévus à la lettre d'entente

1.1 - l'évolution des effectifs (individus à temps complet, à temps partiel et les ETC)

Santé :

Tableau 1 : Effectifs chez les psychologues (corps d'emploi #1546) selon le statut d'emploi du secteur de la santé

Année financière	Nombre d'ETC			Nombre de personnes au 31 mars		
	TCR	TPR	TPO	TCR	TPR	TPO
2008-2009	1 014,9	324,8	274,2	1 132	479	473
2009-2010	1 035,3	330,2	281,4	1 158	502	445
2010-2011	1 048,8	364,0	263,9	1 158	533	416
2011-2012	1 078,8	376,6	253,7	1 200	551	391
2012-2013	1 165,8	424,7	133,2	1 300	634	214
2013-2014	1 168,2	439,9	140,9	1 294	647	233
2014-2015	1 188,7	439,8	127,7	1 306	638	220
2015-2016	1 181,0	413,5	118,4	1 306	607	201
2016-2017	1 144,5	423,3	115,1	1 261	621	195
2017-2018	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d

Source : MSSS/Banque de données R25

Les changements dans la répartition des statuts d'emploi pour l'année financière 2012-2013 et les suivantes sont explicables par le fait que les individus dont le statut d'emploi dans la fiche employé était TCT ou TPT étaient considérés comme TPO dans R25 avant 2012-2013. Par la suite, les TCT ont été considérés comme TCR et les TPT comme TPR. C'est pourquoi il y a une baisse des TPO et une hausse des TCR et TPR à l'année financière 2012-2013.

Éducation :

Tableau 2 : Effectifs chez les psychologues (corps d'emploi #2113) selon le statut d'emploi du secteur des Commissions scolaires

Année scolaire	Nombre d'ETP			Nombre d'individus ¹		
	Temps plein	Temps partiel	Autre	Temps plein	Temps partiel	Autre
2008-2009	589,5	37,3	74,6	734	76	154
2009-2010	595,6	34,7	79,4	742	73	160
2010-2011	607,8	32,1	70,1	746	73	142
2011-2012	613,7	29,2	64,8	756	65	135
2012-2013	652,4	27,4	43,8	773	63	97
2013-2014	621,9	27,3	45,0	759	61	106
2014-2015	615,4	28,1	43,3	748	65	96
2015-2016	609,1	26,4	45,9	743	57	102
2016-2017	632,4	29,3	48,0	747	57	105
2017-2018	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d

Source : SIRG

¹ Un employé est comptabilisé qu'une seule fois dans le corps d'emploi où son ETC est le plus élevé.

2. Indicateurs supplémentaires

Lors de la première rencontre du comité, la demande a été formulée par la partie syndicale d'obtenir les montants versés et le nombre d'individus l'ayant reçu.

Santé :

Tableau 3 : Information sur le versement de la prime - secteur santé

Année financière	Indicateur	Prime 56 heures	Prime 70 heures	Les deux	Total
2011-2012	Nombre d'emplois	535	851	167	1 553
	Montant total versé	509 786 \$	1 411 996 \$	239 152 \$	2 160 934 \$
2012-2013	Nombre d'emplois	531	815	584	1 930
	Montant total versé	1 993 489 \$	6 386 072 \$	3 504 765 \$	11 884 325 \$
2013-2014	Nombre d'emplois	539	840	546	1 925
	Montant total versé	1 408 532 \$	5 268 061 \$	2 627 364 \$	9 303 957 \$
2014-2015	Nombre d'emplois	550	836	565	1 951
	Montant total versé	1 459 107 \$	5 207 118 \$	2 720 062 \$	9 386 287 \$
2015-2016	Nombre d'emplois	33	63	0	96
	Montant total versé	3 413 \$	11 947 \$	- \$	15 361 \$
2016-2017	Nombre d'emplois	493	588	825	1 906
	Montant total versé	1 410 672 \$	3 912 102 \$	4 853 614 \$	10 176 388 \$
2017-2018	Nombre d'emplois	n/d	n/d	n/d	n/d
	Montant total versé	n/d	n/d	n/d	n/d

Source : MSSS/Banque de données R25

Note: Le terme "emplois" est utilisé au lieu de "personnes", car une même personne peut changer d'emploi au cours d'une année financière et peut donc recevoir différents types de prime.

Éducation :

Tableau 4 : Information sur le versement de la prime - secteur des Commissions scolaires

Année financière	Indicateur	Total
2015-2016	Nombre d'emplois	671
	Montant total versé	4 440 756 \$
2016-2017	Nombre d'emplois	697
	Montant total versé	4 194 484 \$
2017-2018	Nombre d'emplois	n/d
	Montant total versé	n/d

Source : SIRG

Annexe 2

Enquête sur les conditions salariales
des psychologues



Enquête sur les conditions salariales des psychologues

**Comité de travail relatif aux primes versées aux
psychologues des secteurs de la santé et des services
sociaux et des commissions scolaires**

**Déposée par la partie syndicale
le 6 juin 2019**

I – Méthodologie : un portrait général

Dans le cadre des travaux de la lettre d'entente n° 12 relative aux primes versées aux psychologues des secteurs de la santé et des services sociaux et des commissions scolaires ainsi que des discussions avec la partie patronale, la partie syndicale a mené une enquête sous forme d'un questionnaire en ligne. Celui-ci visait à recueillir des données qualitatives portant sur la situation des psychologues du réseau de la santé et des services sociaux et du réseau des commissions scolaires, à connaître leurs motivations à travailler dans les réseaux du secteur public, à documenter le phénomène de la pratique privée autonome de ces personnes salariées, à sonder leur perception quant à leur salaire et aux primes de rétention ainsi qu'à recueillir certaines données sur l'état des services psychologiques offerts à la population.

Cette enquête, menée directement auprès des psychologues concernés, a permis d'en rejoindre un grand nombre sur l'ensemble du territoire québécois. Nous y retrouvons une diversité de fonctions, d'âges, d'ancienneté, d'affiliations syndicales et de positions dans la structure de rémunération. Ces données correspondent à celles fournies par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) au sujet du portrait de la main-d'œuvre pour le titre d'emploi de psychologue. Les résultats obtenus nous permettent de poser plusieurs constats sur la profession et sa rémunération.

Un total de 1706 personnes ont complété l'enquête parmi un potentiel d'environ 3000 psychologues travaillant dans les deux réseaux. Ce taux de réponse représentant plus de 57 % en moins de 20 jours démontre l'importance que revêtent les enjeux des primes pour les psychologues.

II – Qui sont ces psychologues?

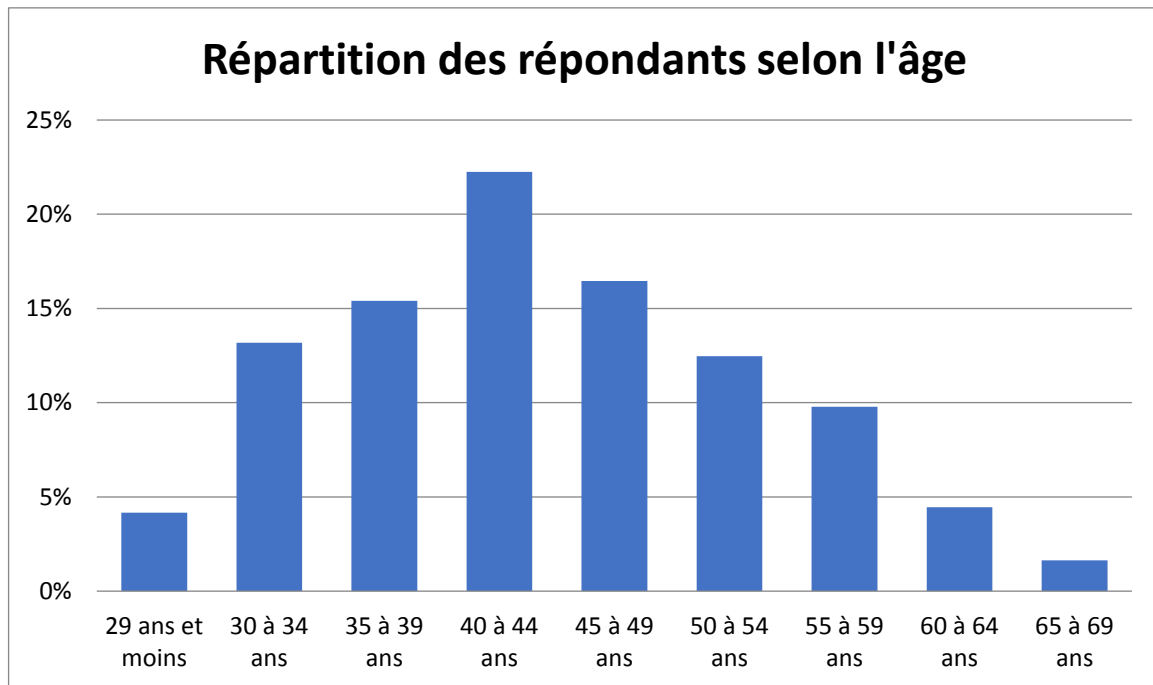
A. Portrait démographique des répondants

Une forte proportion des répondants sont des femmes (82 %), ce qui est tout à fait représentatif de la situation actuelle dans les deux réseaux. Aussi, près de 30 % des répondants ont 50 ans et plus.

Nous constatons également que plus de 60 % des répondants sont au 18^e échelon de l'échelle salariale des psychologues.

En ce qui concerne le niveau d'études, 45 % des répondants ont une maîtrise tandis que 53 % détiennent un doctorat. Un peu plus de 1 % des répondants détiennent un postdoctorat. Rappelons que, depuis le 28 juin 2006, l'obtention d'un

doctorat est une condition nécessaire à la pratique en psychologie. Comme on peut l'observer au tableau suivant, la distribution des répondants selon les groupes d'âge est similaire à celle présentée dans les portraits du MSSS.

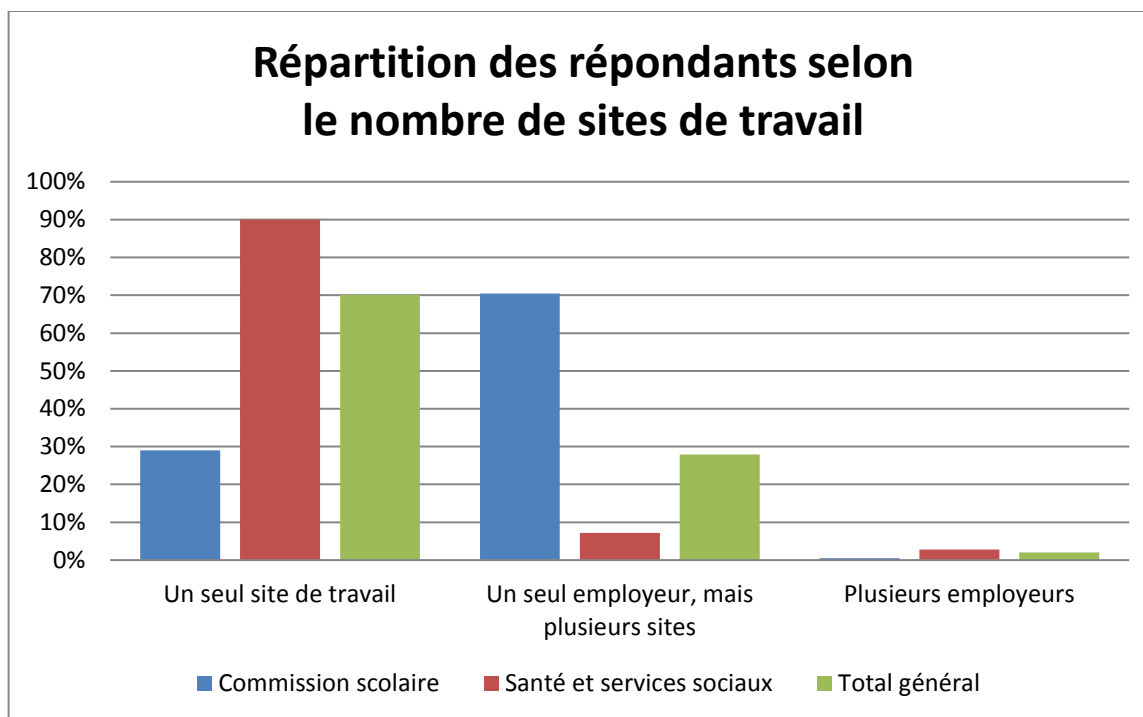


B. Où travaillent-ils dans le secteur des services publics?

Parmi les répondants, 67 % travaillent dans le réseau de la santé et des services sociaux et 33 % dans le réseau des commissions scolaires.

La grande majorité des psychologues du réseau de la santé et des services sociaux (90 %) travaillent au sein d'un seul établissement et dans un seul milieu; 33 % d'entre eux exercent leur profession en CLSC, plus particulièrement en santé mentale, 18 % en centre hospitalier, 13 % en hôpital psychiatrique et 17 % dans le milieu des centres de réadaptation physique et sensorielle.

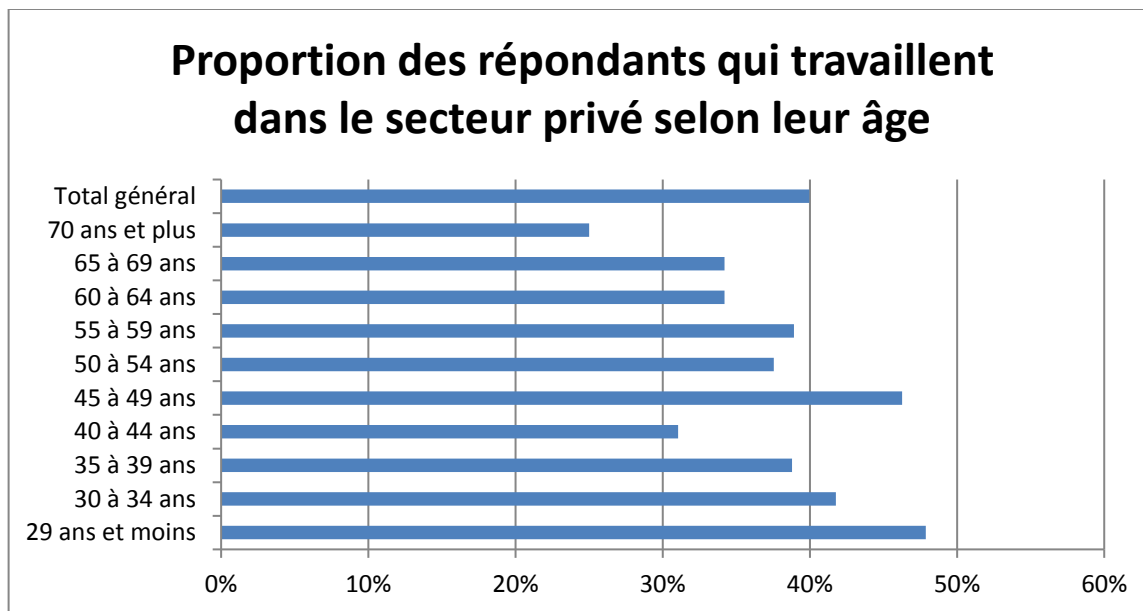
Du côté du réseau des commissions scolaires, 70 % les psychologues travaillent pour un seul employeur, mais sont sujets à travailler dans plusieurs milieux, soit 53 % dans des écoles préscolaires ou primaires, 26 % dans des écoles secondaires et 18 % dans des écoles primaires et secondaires.



C. Les psychologues travaillent-ils également dans le secteur privé?

Sur l'ensemble des 1706 répondants, 39 % disent travailler dans le secteur privé en plus d'exercer leur profession dans le réseau des services publics et, de ce nombre, 85 % exercent à leur compte. Ces données viennent confirmer l'ampleur du phénomène de la pratique privée des psychologues du secteur des services publics.

Parmi ceux qui travaillent au privé, une proportion de 21 % des répondants disent travailler moins de 7 heures par semaine dans le secteur privé, 12 % travaillent de 7 à 13 heures par semaine dans le secteur privé tandis qu'une proportion de 5 % des psychologues indiquent travailler entre 14 et 27 heures par semaine dans le secteur privé.



D. Les psychologues touchent-ils l'une ou l'autre des primes de rétention?

Parmi l'ensemble des répondants, 86 % reçoivent l'une des deux primes de rétention. De ce nombre, 31 % disent recevoir la prime du palier 1, pour une prestation de travail rémunérée de 56 heures et plus et de moins de 70 heures par période de paye, tandis que 69 % disent recevoir la prime du palier 2, pour une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paye.

III – Appréciation des conditions salariales et de travail par les psychologues

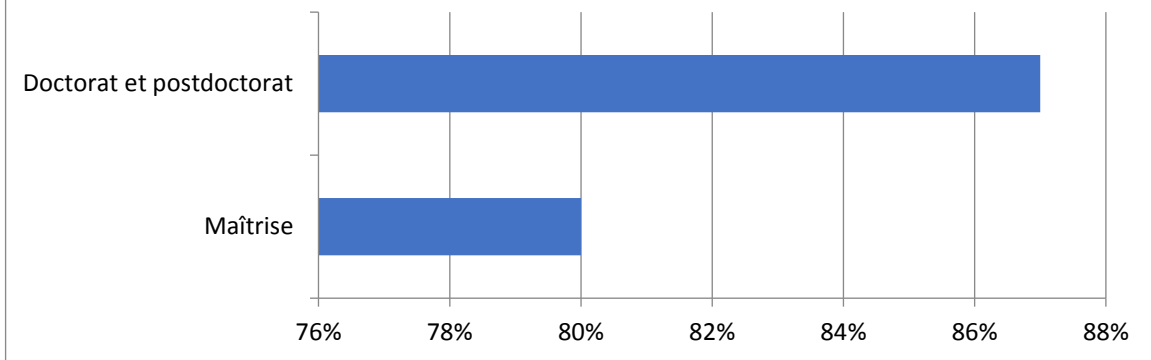
A. Appréciation des psychologues de leur « salaire » actuel

Question posée : Considérez-vous que le salaire, incluant la prime, correspond au salaire adéquat pour le titre d'emploi de psychologue?

Dans l'ensemble, 84 % considèrent que le salaire, incluant les primes, est en retard par rapport à celui du secteur privé. Cette insatisfaction est plus importante chez les détenteurs d'un doctorat et chez les psychologues qui exercent aussi dans le secteur privé.

Par ailleurs, en comparant leur salaire à celui des autres professions, les psychologues le considèrent également nettement insuffisant et peu compétitif vu le niveau de responsabilité de leur travail et le nombre d'années d'études qu'ils doivent faire.

Taux des répondants considérant le salaire, incluant la prime, insatisfaisant en fonction du niveau d'études



Bien que l'insatisfaction soit généralisée, on constate que les répondants qui travaillent dans le secteur privé ont un jugement plus sévère de leur salaire. En moyenne, les personnes qui travaillent au privé ont répondu à 87 % que la rémunération était inadéquate pour les psychologues travaillant dans le secteur des services publics.

Travail dans le secteur privé	Insatisfaction quant à la rémunération
Oui, moins de 7 heures	87 %
Oui, 7 à 13 heures	88 %
Oui, 14 à 20 heures	90 %
Oui, 21 à 27 heures	85 %
Oui, 28 à 34 heures	75 %
Oui, 35 heures et plus par semaine	67 %
Total oui	87 %
Non	81 %

B. Motivations des psychologues à travailler dans le réseau des services publics

Question posée : Quelle est votre principale motivation à travailler dans le réseau des services publics?¹

En ce qui concerne les principales motivations à travailler dans le réseau des services publics, les psychologues indiquent dans l'ordre : les autres conditions de travail que le salaire (régime de retraite, congé de maternité, vacances, etc.) pour 66 % des répondants, le milieu de travail stimulant et la présence de collègues pour 62 % des répondants, le type de clientèle pour 52 % des répondants et la stabilité d'emploi pour 50 % des répondants.

Le salaire n'arrive qu'au sixième rang des choix de réponses, avec seulement 15 %. Ces résultats confirment que le salaire est considéré insuffisant, comme nous l'avons vu précédemment.

Motivation	Proportion des répondants
Pour les conditions de travail autre que le salaire (Régime de retraite, congé de maternité, vacances, etc.)	66 %
Pour le milieu de travail stimulant et la présence de collègues	62 %
Pour le type de clientèle	52 %
Pour la stabilité d'emploi	50 %
Pour l'horaire de travail	25 %
Pour le salaire	15 %
Pour le développement professionnel, formation, etc.	13 %
Pour le support professionnel	7 %

Question posée : Est-ce que vous pensez quitter le réseau des services publics d'ici les cinq prochaines années?

À la question sur leur intention à quitter le réseau des services publics d'ici les cinq prochaines années, 41 % des répondants ont indiqué « oui ». Il est à noter que 57 % des répondants désirant quitter le réseau des services publics sont âgés de moins de 50 ans, ce qui nous apparaît inquiétant.

Invités à préciser leur réponse, plus de la moitié des répondants de moins de 50 ans ont mentionné le salaire trop bas comme raison pour quitter le réseau des services publics. Si la rémunération est un facteur important, d'autres éléments

¹ Les répondants pouvaient cocher un maximum de trois (3) réponses parmi les choix.

concernant les conditions de travail sont également ressortis, notamment, la surcharge de travail, le manque de reconnaissance et d'autonomie ainsi que l'organisation du travail et les pratiques de gestion.

Par ailleurs, en ce qui concerne les répondants âgés de 50 ans et plus, 43 % souhaitent quitter d'ici les cinq prochaines années et la très grande majorité d'entre eux ont évoqué la retraite comme raison pour motiver leur départ. Rappelons que les rapports des dernières années sur le portrait de la main-d'œuvre, dans le domaine psychosocial, indiquent que le titre d'emploi de psychologue présente une grande vulnérabilité aux départs à la retraite.

C. Motivations à travailler dans le secteur privé

Question posée : Quelle est votre principale motivation à travailler à l'extérieur du réseau des services publics?²

Tel que mentionné précédemment, 40 % répondants ont indiqué travailler dans le réseau privé en plus de travailler dans le réseau des services publics, et ce, majoritairement en pratique privée à leur compte. La principale motivation est de loin pour augmenter leurs revenus. Cette raison a été mentionnée par plus de 76 % des répondants suivie par l'autonomie que ce type de pratique procure à 52 %.

Motivation	Proportion des répondants
Pour augmenter mes revenus	76 %
Parce que j'apprécie l'autonomie que cela me donne	52 %
Pour avoir plus de flexibilité dans mon horaire	34 %
Parce que je m'y sens plus valorisé et reconnu professionnellement	34 %
Pour avoir des cas plus diversifiés ou plus enrichissants sur le plan clinique	33 %
Pour avoir des cas moins lourds	26 %
Pour développer ma pratique privée dans le but de m'y consacrer entièrement éventuellement	26 %
Parce que mon employeur ne m'offre pas assez d'heures	3 %

² Les répondants pouvaient cocher un maximum de trois (3) réponses parmi les choix.

Question posée : Selon vous en prenant en compte les honoraires, les coûts de fonctionnement et les déductions fiscales ainsi que les avantages sociaux, comment comparez-vous la rémunération de votre pratique au privé par rapport à votre emploi dans le réseau public?

À la question de savoir comment les répondants comparent leur revenu lié à la pratique privée à celui qu'ils gagnent dans le réseau des services publics, 48 % de ces personnes indiquent que le privé est beaucoup plus payant et 38 % considèrent qu'il est légèrement plus payant. C'est donc près de 9 répondants sur 10 qui ont indiqué avoir un revenu supérieur lorsqu'ils pratiquent dans le secteur privé.

D. Effet des primes pour les psychologues atteignent-elles l'objectif d'attraction et de rétention recherchée?

Nous avons questionné les psychologues sous l'angle de la pertinence des primes et de leur maintien. Nous avons donc tenté de voir l'effet actuel et pour l'avenir.

Les répondants nous précisent essentiellement que, sans les primes, le salaire est hautement « non compétitif ». Les primes réussissent à en retenir certains, ou du moins à ralentir les départs ou à repousser la mise en œuvre de démarches pour quitter.

Question posée : La présence de la prime vous a-t-elle incité à venir travailler au public ou à augmenter votre nombre d'heures de travail dans le réseau public?

Parmi les répondants recevant une prime, 68 % ont mentionné que la présence de la prime a fait en sorte qu'ils ont maintenu leur temps de travail dans le secteur public. Une grande majorité de ces psychologues nous ont indiqué qu'ils auraient diminué leur temps de travail au public pour augmenter leur temps de pratique dans le secteur privé s'il n'y avait pas eu la mise en place d'une prime. Selon eux, la prime atténue l'impact de la perte salariale qu'ils vivent par rapport au secteur privé. De même, ces personnes salariées sont assez unanimes à l'effet que la disparition de la prime les pousserait à réfléchir sérieusement à débiter une pratique au privé soit par des demandes de congés partiels sans solde ou bien par le début d'une retraite progressive.

À cette même question, 20 % des répondants nous ont mentionné que la présence de la prime a eu pour effet de faire augmenter leur temps de travail dans le secteur public. Au moins la moitié des répondants ont abandonné leur pratique privée pour travailler à temps complet dans le réseau public compte tenu que la prime venait

compenser une partie du salaire qu'ils gagnaient au privé. L'autre moitié ont augmenté leur nombre d'heures en passant d'un poste à temps partiel à un poste à temps complet pour pouvoir bénéficier de la prime de 70 heures.

Pour les autres 12 %, ces répondants nous ont indiqué que la prime ne les a pas empêchés de diminuer leur temps de travail au public. Les raisons qui sont invoquées sont le manque de reconnaissance, le manque d'autonomie professionnelle et le manque de diversité dans la clientèle. Malgré la présence de la prime, ces psychologues nous ont indiqué que leur environnement de pratique s'est dégradé et qu'il demeure préférable pour eux de se maintenir à temps partiel dans le secteur public pour s'adonner à une pratique au privé qui leur permet de s'actualiser comme professionnel. De plus, quelques répondants ont indiqué avoir fait le choix de diminuer leur temps de travail pour répondre à leur besoin de conciliation travail-famille.

Pour conclure, nous pouvons constater que, pour 88 % des répondants recevant la prime, la mise en place et le maintien de la prime a eu un effet bénéfique sur leur prestation de travail dans le secteur public.

Impact de la prime sur le nombre d'heures disponibles au public	
Non, j'ai tout de même réduit mon temps de travail au public	12 %
Oui, j'ai augmenté mon temps de travail	20 %
Oui, j'ai maintenu mon temps de travail au public	68 %

Question posée : Selon vous, est-ce que la prime atteint l'objectif d'attraction et de rétention des psychologues dans le réseau des services publics?

À la question de savoir si les primes atteignent selon eux l'objectif « d'attraction et de rétention des psychologues dans le réseau des services publics », 55 % des répondants ont indiqué « non » et 45 % ont dit « oui ». Le taux d'insatisfaction face aux primes augmente à 61 % chez les répondants qui travaillent à l'extérieur.

À partir des résultats, il y a, selon nous, un lien direct entre l'évaluation globale de la rémunération et l'impression pour les psychologues que les primes n'atteignent pas leur objectif.

	La rémunération est insuffisante	La rémunération est concurrentielle	Total général
Les primes n'atteignent pas leur objectif	59 %	34 %	55 %

Les participants au sondage ayant répondu « non » soulignent que les primes sont insuffisantes. Plusieurs disent qu'elles ne parviennent pas à compenser le salaire trop bas et dénoncent leur caractère incertain, temporaire et non accessible pour les personnes à temps partiel ainsi que le fait qu'elles ne soient pas cotisables au régime de retraite (RREGOP). Les solutions évoquées sont l'intégration des primes dans le salaire et un salaire plus élevé afin de mieux reconnaître la formation et les responsabilités des psychologues et être concurrentiel avec le secteur privé. D'autres répondants ont également évoqué l'insuffisance des primes pour compenser des facteurs négatifs liés à l'emploi qui ne sont pas de l'ordre de la rémunération. Ils réfèrent alors à la surcharge de travail, au manque de reconnaissance et d'autonomie ainsi qu'à l'organisation du travail et aux pratiques de gestion. Enfin, certains répondent que, malgré les primes, les problèmes d'attraction et de rétention demeurent, car selon eux le secteur privé est plus attractif.

En ce qui concerne les personnes qui ont répondu que les primes atteignent leur objectif, plusieurs indiquent que les primes sont importantes pour eux et que, sans elles, l'exode vers le secteur privé serait beaucoup plus important. D'ailleurs, dans une autre question où il était demandé si le retrait des primes pouvait influencer leur disponibilité à travailler dans le secteur des services publics, seulement un répondant sur cinq dit vouloir maintenir le même nombre d'heures de travail dans les réseaux publics si les primes disparaissaient. Fait à noter, bien qu'ils aient indiqué que les primes atteignent leur objectif, nombreux sont ceux qui ont évoqué des éléments de réponse semblables à ceux qui avaient répondu « non » en indiquant que les primes étaient toutefois insuffisantes – les primes sont, selon eux, un premier pas vers l'amélioration de leur salaire. Rappelons qu'à la question de savoir si les répondants considéraient que le salaire incluant les primes était adéquat, 87 % d'entre eux ont répondu que c'était insuffisant et que le salaire doit faire l'objet d'une révision. Enfin, pour plusieurs d'entre eux, les primes ont encore moins d'effet d'attraction et de rétention depuis leur baisse en lien avec le processus de relativité.

E. Impacts appréhendés en fonction des aléas futurs

Question posée : Le retrait de la prime viendrait-il modifier votre disponibilité pour travailler dans le secteur public ?

Le mandat du comité étant également d'évaluer la pertinence d'abolir ou de modifier les primes, nous avons également enquêté sur la vision des psychologues, de manière prospective, c'est-à-dire sur les conséquences éventuelles en cas d'abolition.

Il est préoccupant de constater que, s'il devait y avoir retrait des primes, le pourcentage augmente à plus de 77 % des répondants, lesquels indiquent vouloir opter pour du travail à l'extérieur du service des réseaux publics. Ainsi, 50 % disent qu'ils réduiraient leur disponibilité pour aller travailler dans le secteur privé, 21 % indiquent qu'ils envisageraient chercher un emploi en dehors du service des réseaux publics et 6 % quitteraient rapidement leur emploi afin de se consacrer à temps plein à leur pratique privée.

Ces résultats concordent avec le fait que 84 % des répondants considèrent que le salaire (incluant les primes) est en retard par rapport celui du secteur privé et que, sans les primes, plusieurs personnes évoquent le peu d'intérêt à continuer à travailler dans le réseau des services publics.

Question posée : Devant une difficulté d'attirer et de retenir des psychologues dans les réseaux des commissions scolaires et de la santé et des services sociaux, quelles sont les autres pistes de solution qui pourraient être mises de l'avant ?

Nous avons également sondé les répondants afin de savoir s'il y avait d'autres solutions possibles à l'attraction et à la rétention de psychologues dans le réseau des services publics. Les réponses permettent de faire ressortir des orientations largement partagées, tant en ce qui concerne les primes et le salaire que pour les autres conditions de travail qui ont été abordées de manière indirecte dans ce sondage. Par exemple :

- Assurer une rémunération à la hauteur de celle du secteur privé en améliorant les primes et en octroyant un meilleur salaire à la hauteur de la formation exigée (doctorat) et des responsabilités des psychologues ;
- Ajouter des ressources pour diminuer la surcharge de travail ;
- Améliorer les conditions de travail, mettre en place des mesures de soutien professionnel, améliorer l'accès à de la formation, permettre la flexibilité des horaires, notamment pour faciliter la conciliation famille-travail ;
- Respecter l'autonomie professionnelle des psychologues et valoriser leur apport dans les équipes de travail ;
- Mettre fin aux pratiques de gestion basées sur la reddition de comptes et le rendement à tout prix au détriment d'une approche humaine des services à la population.

Bien que l'objectif de cette question était de trouver d'autres solutions que la rémunération, plusieurs répondants ont une fois de plus réitéré leurs demandes en ce qui concerne la bonification du salaire et des primes.

F. Impacts des difficultés d'attraction et de rétention des psychologues dans le secteur public

Par l'analyse des différentes réponses qui se trouvent dans les sections précédentes, on constate que le salaire insatisfaisant, auquel s'ajoutent les conditions de pratique qui se dégradent au fil des ans, amène les psychologues à travailler davantage dans le secteur privé. Ainsi, les difficultés d'attraction et de rétention de psychologues dans le réseau des services publics accentuent la pénurie de main-d'œuvre et, de ce fait, limitent l'accès aux services à la population dans ces services. D'autre part, pour combler le manque de psychologues dans le réseau des services publics il y a alors beaucoup de références qui sont dirigées dans le secteur privé.

Question posée : Comment qualifieriez-vous l'accessibilité des services de psychologues dans le réseau public?

À cette question, 90 % des répondants mentionnent que les listes d'attente s'allongent ou que les listes d'attente sont trop longues ce qui amène comme résultant qu'il y a beaucoup de références dans le secteur privé plutôt que de voir les services de psychologues donnés par le biais du secteur des services publics.

Accessibilité des services de psychologie	% de répondants
Ils sont assez rapidement accessibles, une fois que la référence est faite	3 %
Les délais d'attente sont raisonnables pour une évaluation, mais les suivis sont plus difficiles à obtenir	7 %
Les listes d'attente sont trop longues, nous devons inciter les personnes qui le peuvent à consulter au privé	44 %
Les listes d'attente s'allongent et nous ne disposons pas d'assez de temps pour faire les suivis nécessaires	46 %

Question posée : Est-ce que des dossiers d'évaluation ou de traitement sont confiés par vous ou par votre employeur à des ressources externes (cabinets privés, consultants, etc.)?

Une des conséquences du manque d'accessibilité et de disponibilité des services publics de psychologie est une forme de sous-traitance vers le secteur privé. En effet, près de 51 % des répondants indiquent que les dossiers du secteur public sont fréquemment référés dans le secteur privé.

IV – Constats et conclusion

Constat 1: Dans l'ensemble, les caractéristiques des répondants sont représentatives de celles des psychologues qui exercent actuellement dans les réseaux des commissions scolaires et de la santé et des services sociaux.

Constat 2: Les répondants considèrent leur salaire, incluant les primes, insuffisant et peu compétitif avec celui du secteur privé. D'ailleurs, une proportion importante de psychologues travaille actuellement dans le secteur privé pour avoir une meilleure rémunération. Le salaire étant insuffisant, il ne motive pas les psychologues à travailler dans le secteur des réseaux publics.

Constat 3 : Plusieurs psychologues songent à quitter le secteur des réseaux publics d'ici cinq ans pour accroître leur revenu.

Constat 4 : La majorité des psychologues considèrent que les primes ont un impact positif, mais qu'elle est insuffisante considérant le salaire trop bas et la détérioration des conditions de travail.

Constat 5 : Une grande majorité de psychologues ont indiqué qu'ils réduiraient leur temps de travail dans le réseau public ou qu'ils changeraient d'emploi si les primes étaient retirées.

Constat 6 : Les difficultés d'attraction et de rétention de psychologues accentuent la pénurie de main-d'œuvre et de ce fait limitent l'accès aux services à la population dans ces services.

On peut donc conclure que l'appréciation du salaire par les psychologues n'est pas très bonne et ne les incite pas à venir travailler ou à continuer à exercer leur profession dans les réseaux publics. Il en découle qu'un grand nombre de psychologues ont exprimé la nécessité que les primes soient nettement améliorées, voire intégrées au salaire. Les primes ont actuellement un impact positif sur la rétention, mais auraient un impact encore plus déterminant si elles étaient bonifiées. D'autre part, le retrait des primes aurait un impact très négatif sur l'attraction et la rétention des psychologues dans les réseaux de la santé et des services sociaux et dans les commissions scolaires et, de ce fait, accentuerait la pénurie de la main-d'œuvre et limiterait l'accès aux services à la population.

Annexe 3

Enquête sur l'attraction et la rétention des psychologues dans le secteur de la santé et des services sociaux et Enquête sur l'attraction et la rétention des psychologues dans le secteur des commissions scolaires

**Enquête sur l'attraction et la rétention des psychologues
dans le secteur de la santé et des services sociaux**

**Comité de travail relatif aux primes versées aux
psychologues des secteurs de la santé et des services
sociaux et des commissions scolaires**

Déposée par la partie patronale

Le 4 juillet 2019

I – Méthodologie :

Dans le cadre des travaux de la lettre d'entente n°12 relative aux primes versées aux psychologues du secteur de la santé et des services sociaux, la partie patronale a sondé des directions des ressources humaines par l'entremise d'un questionnaire en ligne. Ce dernier avait pour objectif de documenter sur le plan qualitatif les effets des primes sur le recrutement, l'attraction et la rétention des employés du corps d'emploi de psychologue.

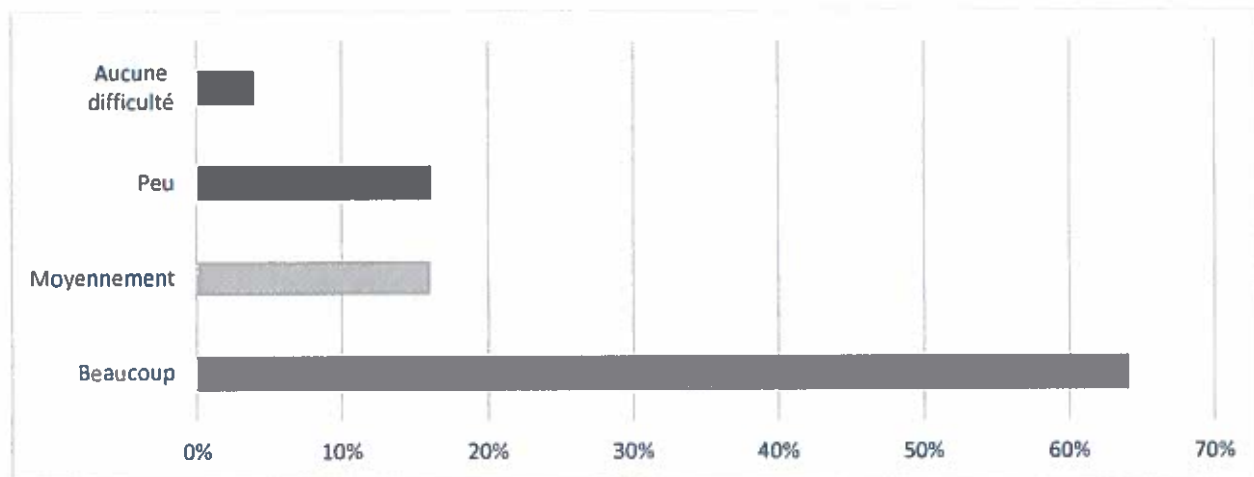
L'enquête a été menée auprès des 35 Directions des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ) rejoignant des établissements de différentes régions et de grandeurs variées. Ainsi, nous avons pu recueillir des informations provenant d'établissement comme l'IUCPQ et le CUSM. En somme, 25 DRHCAJ ont complété l'enquête, ce qui représente un taux de réponse de 71 %.

Il est important de mentionner qu'en cette période de préparation de la prochaine ronde de négociations, les DRHCAJ reçoivent de multiples demandes d'informations. Nous avons donc choisi d'enquêter en utilisant un questionnaire condensé afin de s'assurer d'obtenir le taux de réponse le plus élevé possible.

II – L'effet des primes sur le recrutement et l'attraction des psychologues

Question posée : En vous basant sur la période couvrant les années 2011 à 2018, avez-vous noté des difficultés dans le recrutement de personnel dans votre organisation pour le titre d'emploi de psychologue?

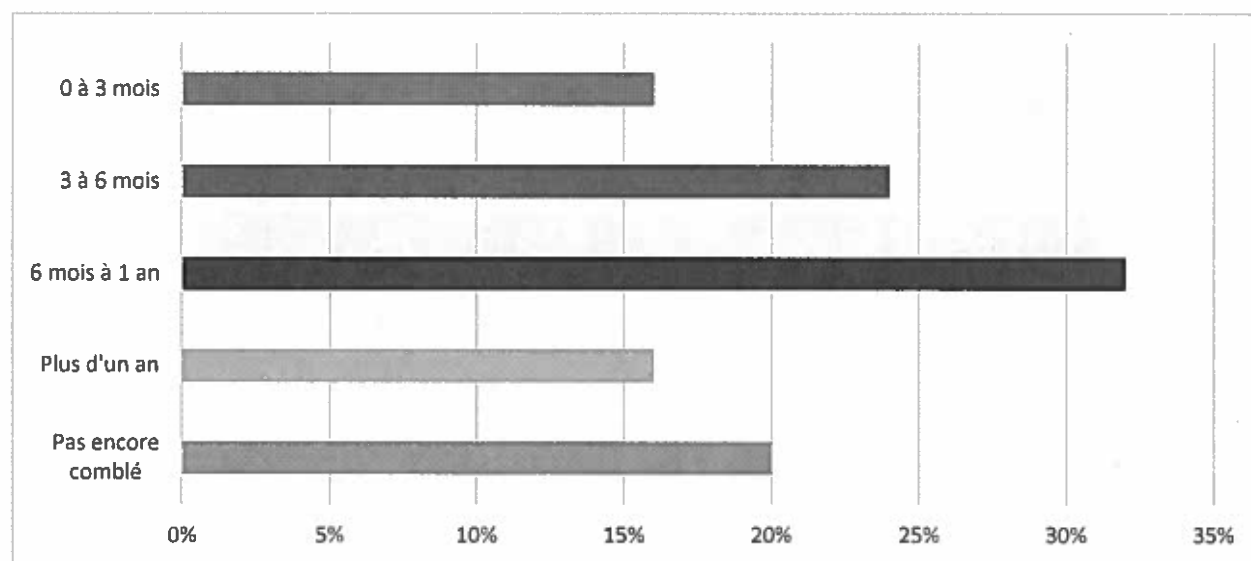
Malgré l'application de la prime, 64 % des répondants du réseau de la santé ont beaucoup de difficulté à recruter du personnel pour le titre d'emploi de psychologue. Toutefois, les problématiques liées à l'embauche semblent résider davantage au niveau du remplacement des postes dépourvus de leurs titulaires que lors du recrutement.



Question posée : Quelle est la durée moyenne de vacance des postes pour le titre d'emploi de psychologue?

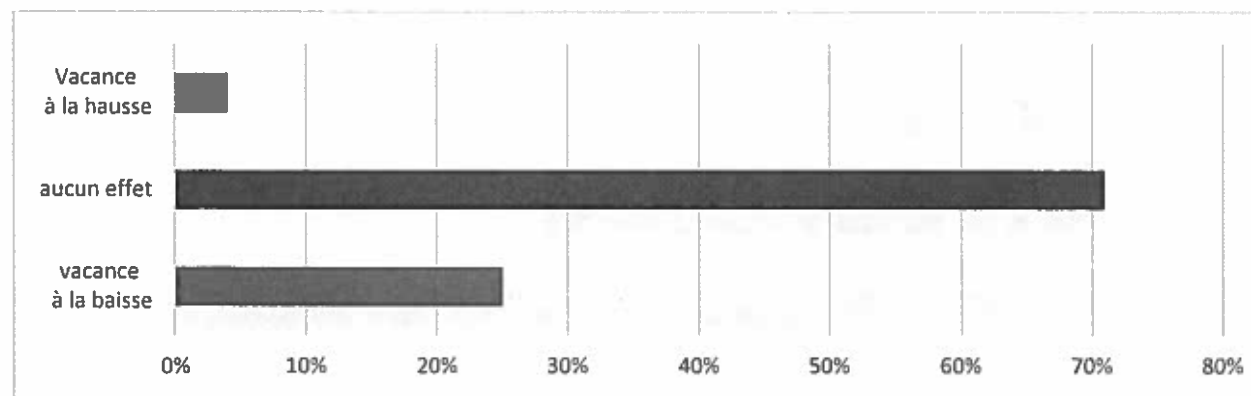
32 % des DRH sondés ont sélectionné une durée moyenne de six mois à un an pour combler un poste de psychologue dans leur organisation. Seulement 16 % des postes sont comblés en moins de 3 mois ou en plus d'un an.

Par ailleurs, certains répondants mentionnent une durée accrue de vacances des postes dans les départements de santé mentale et jeunesse alors que d'autres inscrivent que les postes vacants se combleront facilement contrairement aux remplacements.



Question posée : Cette durée a-t-elle varié (à la hausse ou à la baisse) depuis l'introduction de la prime de psychologue?

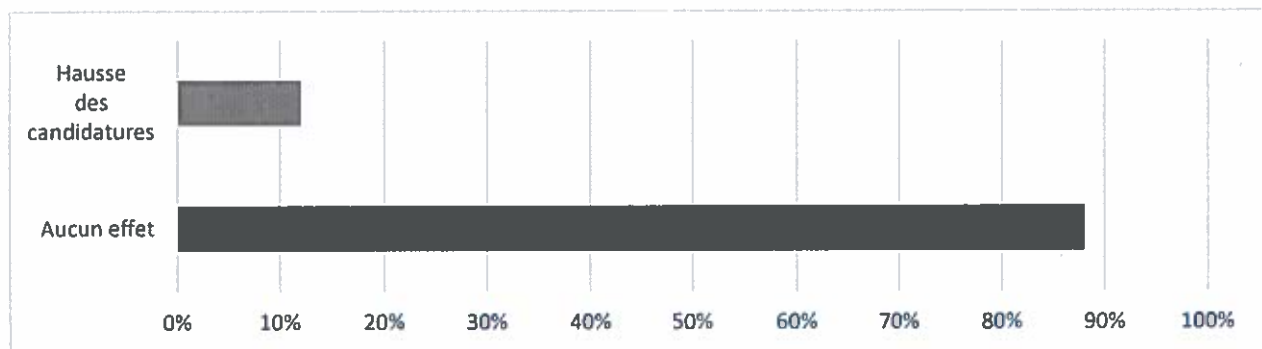
71 % des sondés ont répondu que l'introduction de la prime n'a eu aucun effet sur la durée de vacance des postes, alors que 25 % mentionnent que la durée a varié à la baisse durant la même période.



Question posée : Depuis l'introduction de la prime en 2011, est-ce que vous recevez un plus grand nombre de candidatures lors d'un affichage de poste de psychologue?

Les répondants sont sans équivoque, 88 % d'entre eux indiquent que la prime n'a eu aucun effet d'attraction. Les DRH du réseau de la santé et des services sociaux n'ont pas constaté d'augmentation du nombre de candidatures reçu lors d'un affichage de postes de psychologues.

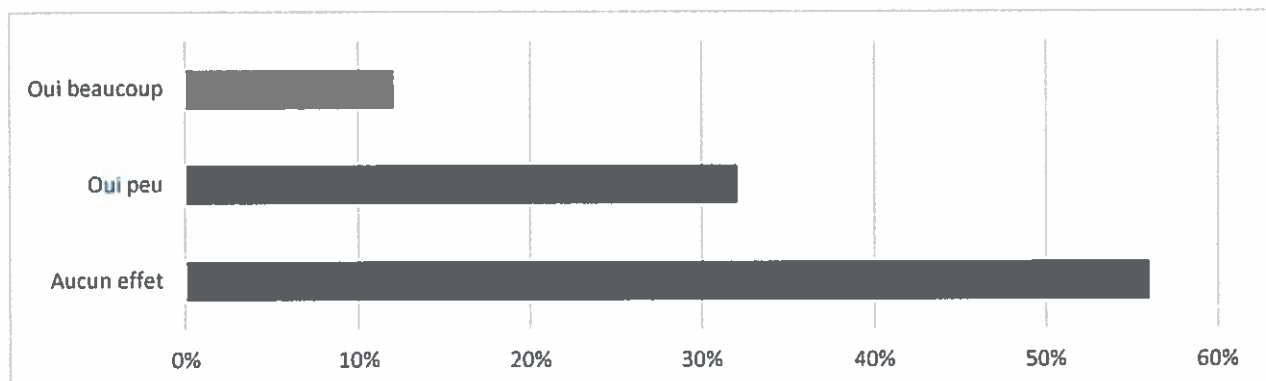
Les quelques répondants ayant constaté une augmentation du nombre de candidatures précisent, toutefois, que l'augmentation demeure très faible et qu'elle était plus perceptible durant les premières années d'application de la prime.



III – L'effet des primes sur la rétention des psychologues

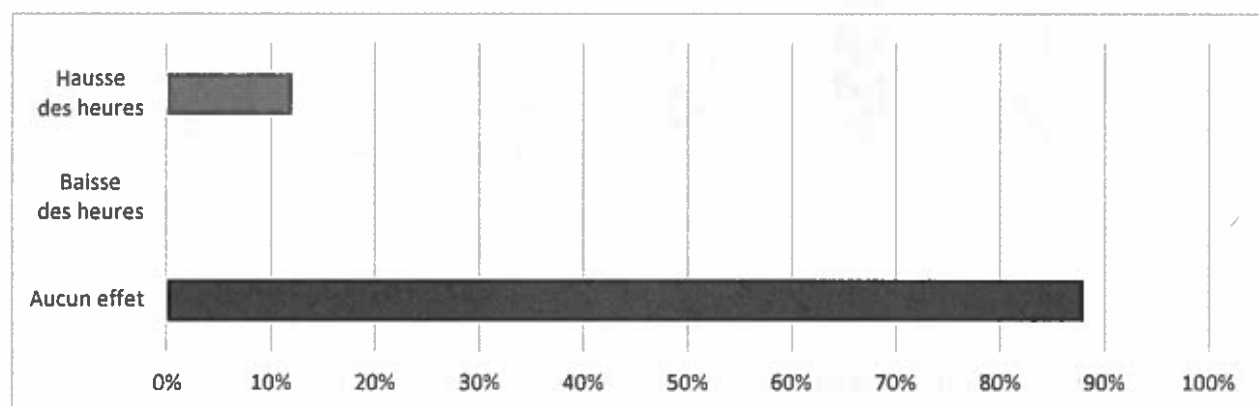
Question posée : Depuis l'introduction de la prime, est-ce que la rétention du personnel aux postes de psychologues s'est améliorée dans votre organisation?

L'effet de la prime sur la rétention des psychologues dans le réseau de la santé et des services sociaux est plutôt mitigé. En effet, 56 % des répondants ont indiqué que la prime n'a eu aucun effet de rétention dans leur organisation. À l'inverse, 73 % des répondants qui ont constaté une amélioration de la rétention avouent que celle-ci est plutôt faible. De plus, l'horaire de travail, le lieu et le type de soins offerts, par exemple les soins de premières lignes, soins tertiaires, etc. semblent influencer davantage la rétention du personnel aux postes de psychologues.



Question posée : Cette prime a-t-elle eu pour effet d'augmenter leur nombre hebdomadaire d'heures de travail?

La prime octroyée aux psychologues du réseau de la santé et des services sociaux vise d'abord et avant tout à inciter les psychologues à augmenter leur prestation de travail dans le réseau. La prime à deux paliers était censée permettre aux plus grands nombres de titulaires de poste de bénéficier de cette rémunération additionnelle en échange d'une prestation de travail accrue. Or, les données recueillies nous montrent clairement que la prime n'a pas atteint son objectif puisque 88 % des répondants indiquent qu'elle n'a eu aucun effet sur l'augmentation du nombre d'heures de travail accomplies hebdomadairement par les psychologues.

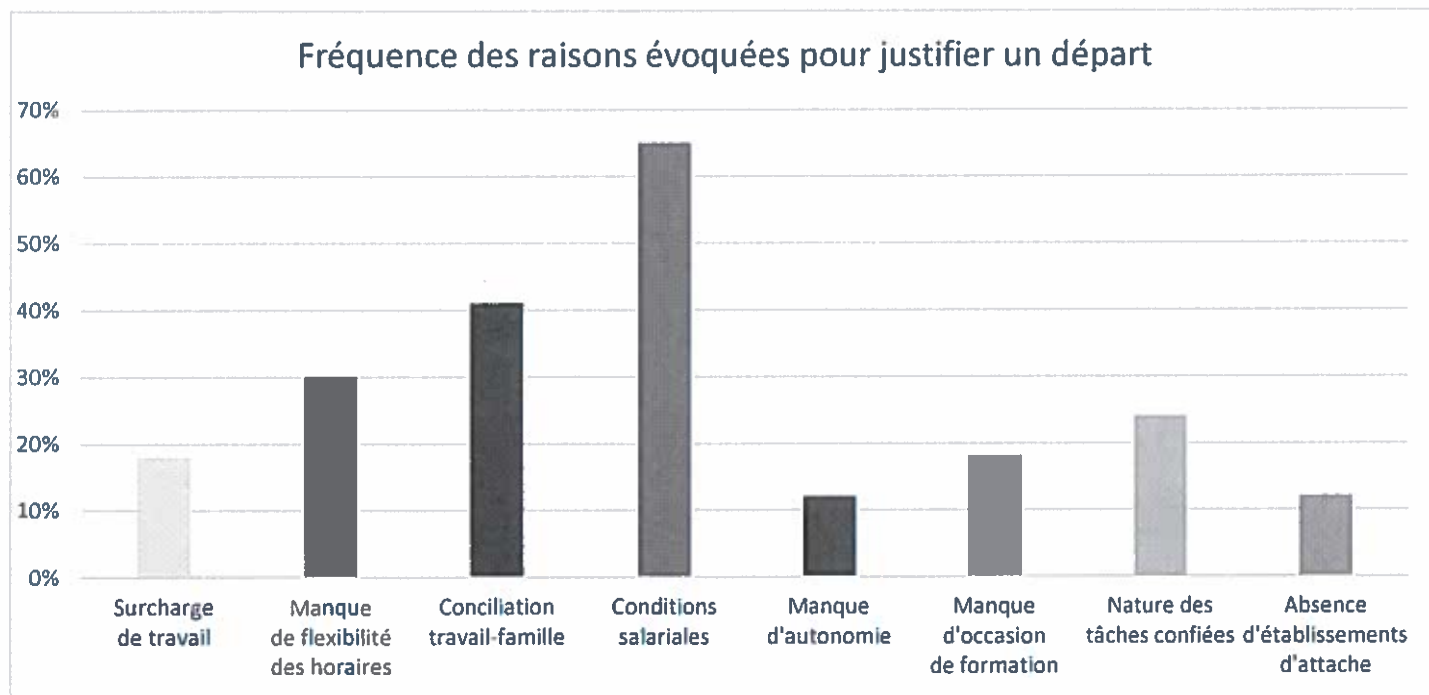


Question posée : Quelles sont les raisons les plus fréquemment évoquées par les psychologues au sein de votre organisation pour justifier un départ?

À cette question, les répondants n'étaient pas limités dans le nombre de réponses qu'ils pouvaient sélectionner. De plus, seulement 17 DRH ont répondu et 8 ont sauté la question. Cela dit, on constate que 65 % des DRH sondées ont sélectionné les conditions salariales comme l'une des nombreuses raisons expliquant le départ d'un psychologue du réseau. En outre, 71 % des répondants ont également sélectionné la conciliation travail-famille et le manque de flexibilité des horaires pour expliquer le phénomène.

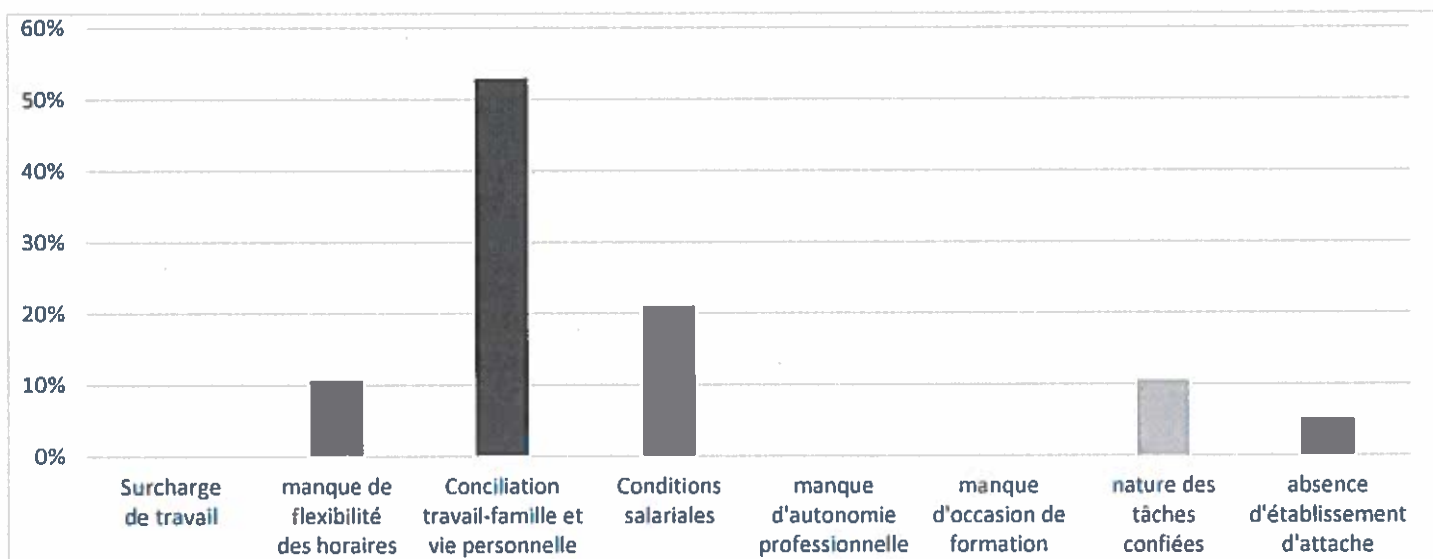
D'autres raisons ont aussi été évoquées telles que la retraite, la nature des tâches confiées, la surcharge de travail, le manque d'autonomie professionnel, le manque d'occasion de formation ou l'absence d'établissement d'attache qui oblige certains psychologues à se déplacer dans plusieurs établissements durant une même semaine de travail.

De surcroît, plusieurs répondants ont précisé que le départ de psychologues est peu fréquent dans leur établissement et lorsque l'un d'entre eux quitte, il semble s'orienter principalement vers la pratique autonome en cabinet privé.



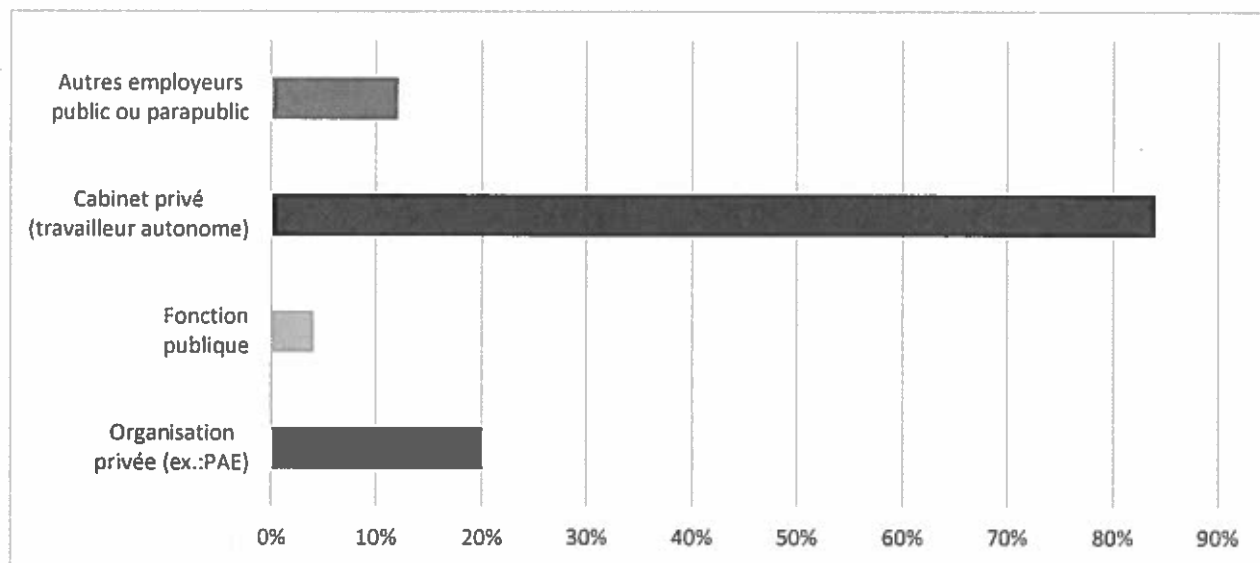
Question posée : Quelles sont les raisons les plus fréquemment évoquées par les psychologues au sein de votre organisation pour justifier une diminution du nombre d'heures travaillées hebdomadairement?

Comme le démontre le tableau ci-dessous, une portion importante des psychologues du réseau de la santé et des services sociaux qui décident de diminuer leurs nombres d'heures de travail le font pour accroître la flexibilité de leur horaire ou pour concilier leur vie personnelle ou familiale avec leur travail. Selon les DRH sondés, les conditions salariales expliquent seulement 20 % des cas.



Question posée : *Au meilleur de vos connaissances, vers quel secteur s'orientent les psychologues qui quittent votre organisation ou qui diminuent leurs nombres d'heures travaillés?*

Les DRH sondés sont plutôt unanimes sur la question, 84 % d'entre eux ont vu des psychologues quitter leur organisation ou diminuer leurs prestations de travail afin de travailler en cabinet privé (travail autonome). 36 % mentionnent que des psychologues s'orientent vers un autre employeur du réseau des services publics ou une organisation privée comme une entreprise de PAE.



**Enquête sur l'attraction et la rétention des psychologues
dans le secteur des commissions scolaires**

**Comité de travail relatif aux primes versées aux
psychologues des secteurs de la santé et des services
sociaux et des commissions scolaires**

Déposée par la partie patronale

Le 4 juillet 2019

I – Méthodologie :

Dans le cadre des travaux de la lettre d'entente n°12 relative aux primes versées aux psychologues du secteur des commissions scolaires, la partie patronale a sondé des directions des ressources humaines par l'entremise d'un questionnaire en ligne. Ce dernier avait pour objectif de documenter sur le plan qualitatif les effets des primes sur le recrutement, l'attraction et la rétention des employés du corps d'emploi de psychologue.

L'enquête a été menée auprès des directions de ressources humaines de 26 commissions scolaires réparties sur l'ensemble du territoire québécois. L'échantillon comprend des commissions scolaires francophones, anglophones et autochtones de tailles différentes et de régions variées. En somme, 14 commissions scolaires ont été sondées, ce qui représente environ 20 % des commissions scolaires de la province.

Il est important de mentionner qu'en cette période de préparation de la prochaine ronde de négociation, les commissions scolaires reçoivent de multiples demandes d'informations. Nous avons donc choisi d'enquêter en utilisant un questionnaire condensé afin de s'assurer d'obtenir le taux de réponse le plus élevé possible.

II – L'effet des primes sur le recrutement et l'attraction des psychologues

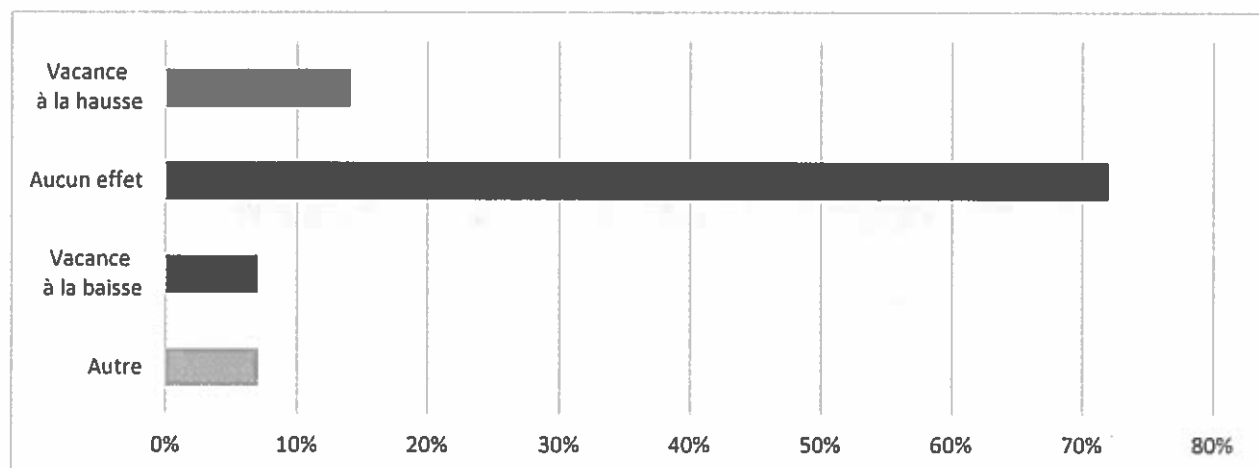
Question posée : *Combien de temps, en moyenne, les postes pour le titre d'emploi de psychologue demeurent-ils vacants dans votre organisation?*

50 % des répondants ont indiqué qu'en moyenne, les postes pour le titre d'emploi de psychologue demeurent vacants durant un peu plus d'un an. 36 % ont mentionné un délai de vacance de 0 à 12 mois. Les autres répondants n'ont pas ciblé une durée particulière, mais ils précisent que «le recrutement pour les postes va bien. C'est pour les remplacements que c'est très difficile».

Il semblerait que les DRH sondés ont considéré à la fois la durée moyenne de recrutement pour un poste vacant et la durée moyenne pour combler un remplacement. Cependant, toutes portent à croire que les postes de remplacements sont plus difficiles à doter. Ainsi, cet amalgame pourrait expliquer la durée moyenne de vacance des postes plutôt élevée dans le secteur des commissions scolaires.

Question posée : Cette durée a-t-elle varié (à la hausse ou à la baisse) depuis l'introduction de la prime pour les psychologues dans les conventions collectives 2015-2020?

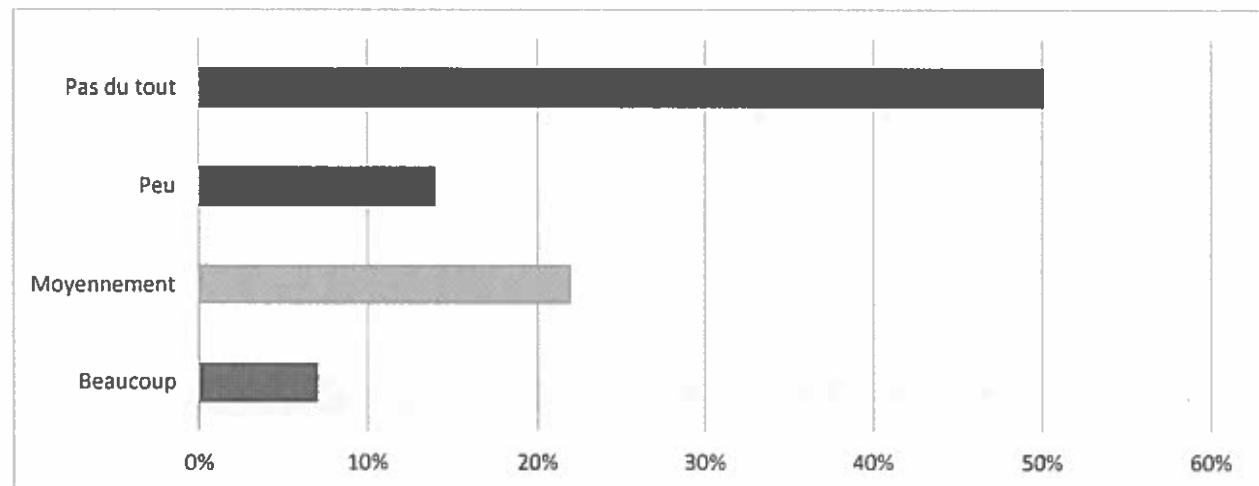
72 % des sondés ont répondu que l'introduction de la prime n'a eu aucun effet sur la durée de vacance des postes, alors que 14 % mentionnent que la durée a varié à la hausse et 7 % à la baisse.



Question posée : Selon vous, l'introduction de la prime a-t-elle favorisé l'attraction de psychologues au sein de votre établissement?

L'introduction de la prime dans les commissions scolaires semble avoir contribué de façon mitigée à attirer des psychologues dans le secteur. Un commentaire semble bien résumer la situation : «les psychologues déjà en poste ont apprécié la prime, mais on n'a pas vu les effets pour attirer de nouveaux psychologues».

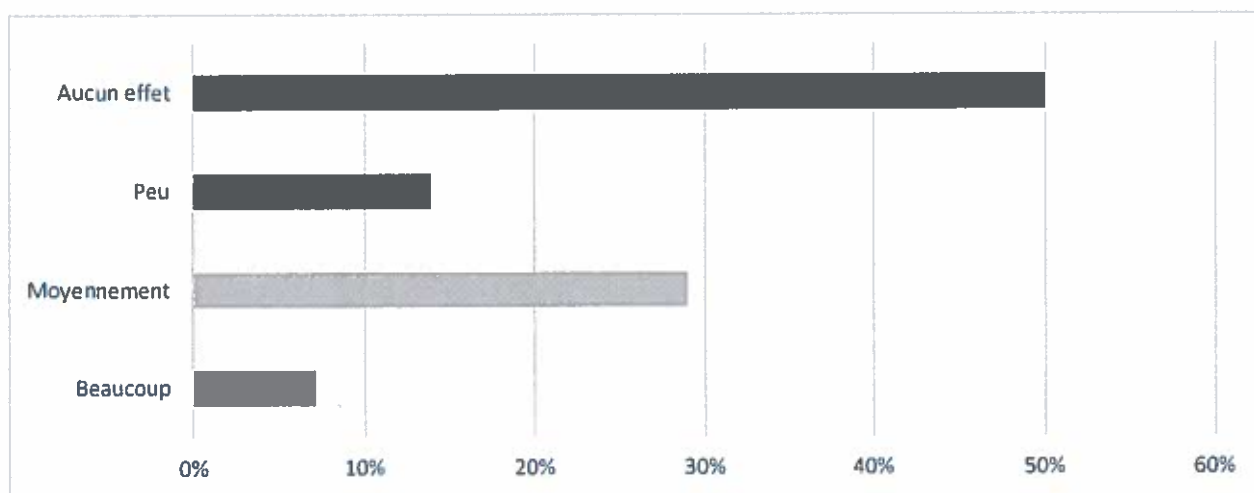
Bref, 50 % des répondants ont indiqué que la prime n'a pas du tout favorisé l'attraction, alors qu'un seul répondant a mentionné «beaucoup».



III – L'effet des primes sur la rétention des psychologues

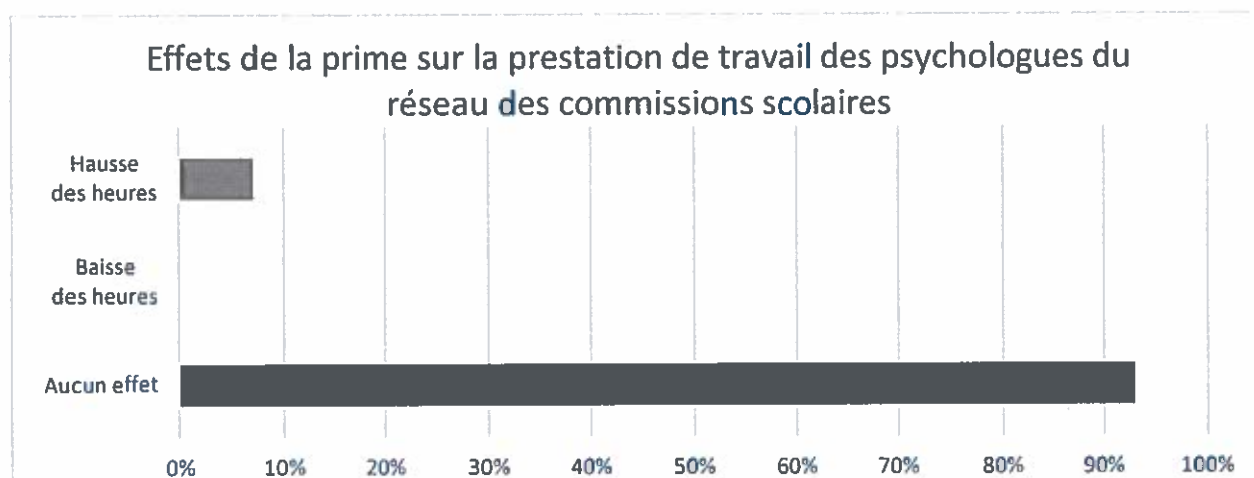
Question posée : Depuis l'introduction de la prime, est-ce que le taux de rétention du personnel occupant un poste de psychologue s'est amélioré dans votre organisation?

Les DRH semblent avoir de la difficulté à constater les effets de rétention de la prime. En effet, 64 % des sondés ont remarqué peu ou pas d'amélioration du taux de rétention des titulaires de postes de psychologues, alors qu'un seul d'entre-deux a observé beaucoup d'amélioration.



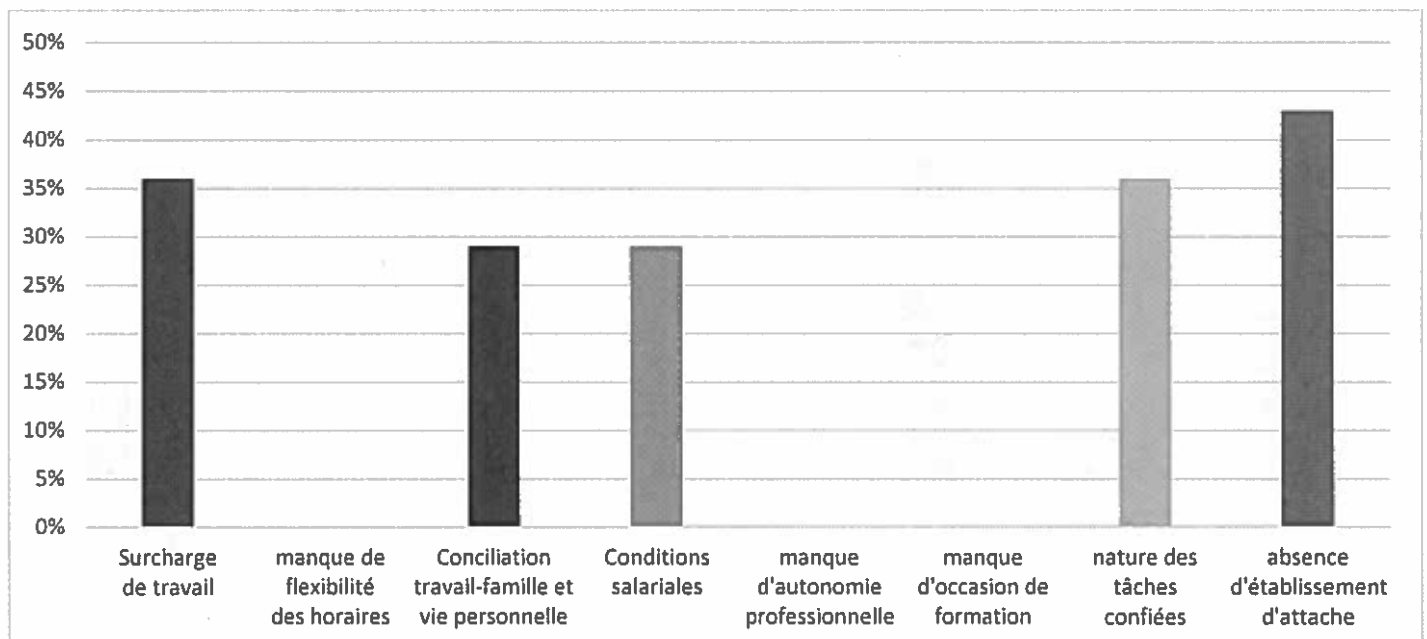
Question posée : Cette prime a-t-elle eu pour effet d'augmenter leur nombre hebdomadaire d'heures de travail?

Les DRH des commissions scolaires sont unanimes, la prime n'a pas atteint son objectif principal d'augmenter le nombre hebdomadaire d'heures de travail des psychologues du réseau. 93 % des sondés n'ont sélectionné «aucun effet».



Question posée : Au meilleur de votre connaissance, quelles sont les raisons les plus fréquemment évoquées par les psychologues au sein de votre organisation pour justifier un départ?

À cette question, les répondants n'étaient pas limités dans le nombre de réponses qu'ils pouvaient sélectionner. Ceci dit, on constate que seulement 29 % des DRH sondées ont sélectionné les conditions salariales comme l'une des nombreuses raisons expliquant le départ d'un psychologue. Fait intéressant, les conditions salariales arrivent en 4^e position après l'absence d'établissement d'attache, la surcharge de travail et la nature des tâches confiées (ex. : type d'intervention, etc.). De plus, le salaire partage la même occurrence que la conciliation travail-famille et vie personnelle.

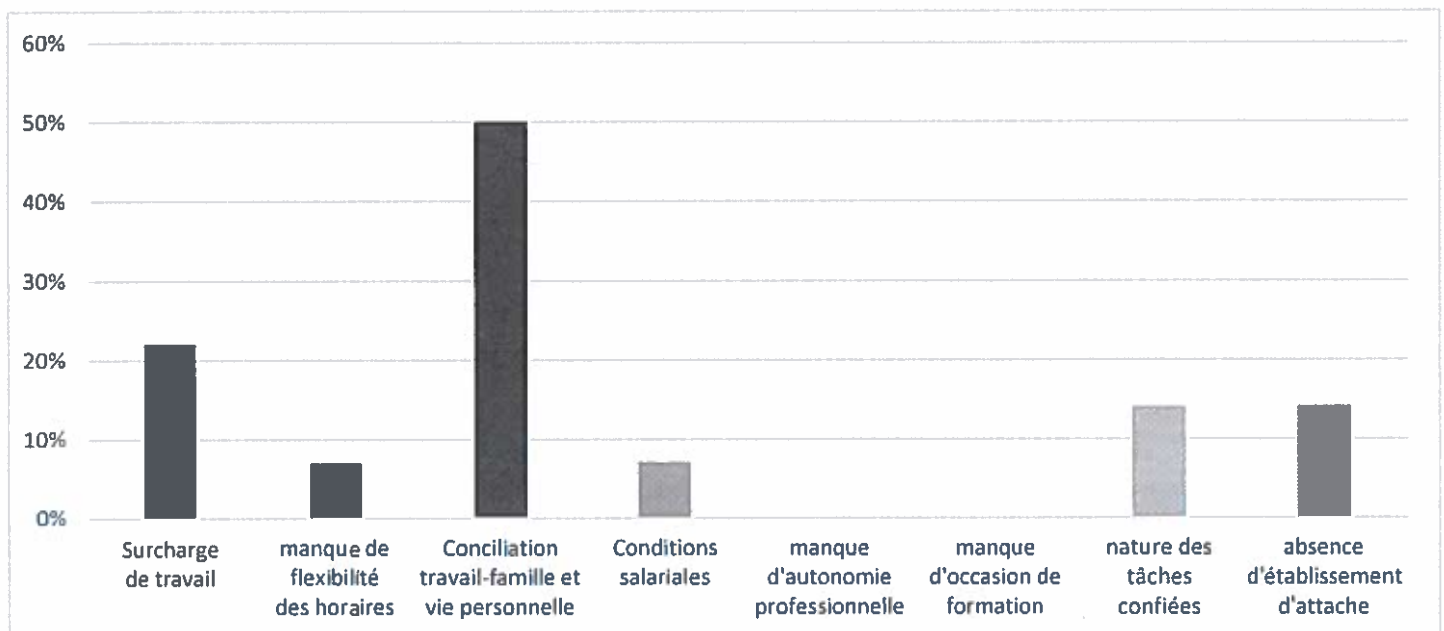


Question posée : Au meilleur de vos connaissances, vers quel secteur s'orientent les psychologues qui quittent votre organisation ou qui diminuent leurs nombres d'heures travaillés?

57 % des répondants ont mentionné que les psychologues quittant ou diminuant leur nombre d'heures dans l'organisation, s'orientent vers la pratique en cabinet privé (travailleur autonome) et seulement 7 % vers une organisation privée comme une entreprise de PAE. De plus, 22 % des psychologues resteraient au sein du réseau des services publics.

Question posée : Au meilleur de votre connaissance, quelles sont les raisons les plus fréquemment évoquées par les psychologues au sein de votre organisation pour justifier une diminution hebdomadaire du nombre d'heures travaillées?

Les données recueillies indiquent que les psychologues qui décident de diminuer leurs prestations de travail le font pour des raisons différentes que lorsqu'ils décident de quitter leur poste. En effet, 50 % des répondants ont rencontré des psychologues scolaires qui désiraient diminuer leurs heures de travail hebdomadaire pour des raisons de conciliation travail-famille et vie personnelle. Seulement 7 % ont sélectionné les conditions salariales, alors que 22 % ont indiqué la surcharge de travail et 14 % la nature des tâches confiées ou l'absence d'établissement d'attache.



Annexe 4

Détermination du salaire moyen et médian
chez les psychologues

Détermination du salaire moyen et médian chez les psychologues.

1-Ensemble des psychologues

Secteur privé

Revenu d'emploi des psychologues (CNP 4151) en 2015

Source	Catégorie de travailleur	ETC	Nombre	Revenu d'emploi médian (\$)	Revenu d'emploi moyen (\$)	Nombre d'heures moyen	Taux horaire moyen
Stat can	Travailleur autonome	-	3515	37 152 \$	41 869 \$	24,9	32,20 \$
Stat can	Employé	-	4250	70 175 \$	63 492 \$	30,9	39,40 \$

Secteur public

Selon les heures rémunérées (ensemble des psychologues présent dans l'année)

Source	Catégorie de travailleur	ETC	Nombre	Revenu d'emploi médian (\$)	Revenu d'emploi moyen (\$)	Nombre d'heures moyen	Taux horaire moyen
SIR, SCT	2113-Psychologues des commissions scolaires	681	926	67 314 \$	60 236 \$	25,8	44,82 \$
SIR, SCT	1546-Psychologues de la santé	1713	2 293	67 364 \$	59 736 \$	26,1	43,78 \$
	Total / Moyenne	2394	3 219	67 350 \$	59 880 \$	26,0	44,08 \$

Selon les heures travaillées (ensemble des psychologues présent dans l'année)

Source	Catégorie de travailleur	ETC	Nombre	Revenu d'emploi médian (\$)	Revenu d'emploi moyen (\$)	Nombre d'heures moyen	Taux horaire moyen
SIR, SCT	2113-Psychologues des commissions scolaires	681	926	67 314 \$	60 236 \$	21,3	54,19 \$
SIR, SCT	1546-Psychologues de la santé	1713	2 293	67 364 \$	59 736 \$	20,2	56,57 \$
	Total / Moyenne	2394	3 219	67 350 \$	59 880 \$	20,5	55,88 \$

2-Psychologues à temps complet

Secteur privé

Revenu d'emploi des psychologues (CNP 4151) ayant travaillé à temps plein toute l'année en 2015

Source	Catégorie de travailleur	ETC	Nombre	Revenu d'emploi médian (\$)	Revenu d'emploi moyen (\$)	Nombre d'heures moyen	Taux horaire moyen
Stat can	Travailleur autonome	-	610	59 505 \$	59 152 \$	35,6	31,80 \$
Stat can	Employé	-	2115	80 014 \$	75 370 \$	33,9	42,60 \$

Secteur public*

Selon les heures rémunérées

Source	Catégorie de travailleur	ETC	Nombre	Revenu d'emploi médian (\$)	Revenu d'emploi moyen (\$)	Nombre d'heures moyen	Taux horaire moyen
SIR, SCT	2113-Psychologues des commissions scolaires	353	361	83 050 \$	81 050 \$	34,2	45,38 \$
SIR, SCT	1546-Psychologues de la santé	928	947	83 097 \$	80 036 \$	34,3	44,70 \$
	Total / Moyenne	1281	1 308	83 084 \$	80 316 \$	34,3	44,89 \$

*On considère les personnes avec un ETC de plus de 0,9 et dont le statut est temps plein.

Selon les heures travaillées

Source	Catégorie de travailleur	ETC	Nombre	Revenu d'emploi médian (\$)	Revenu d'emploi moyen (\$)	Nombre d'heures moyen	Taux horaire moyen
SIR, SCT	2113-Psychologues des commissions scolaires	353	361	83 050 \$	81 050 \$	28,4	54,67 \$
SIR, SCT	1546-Psychologues de la santé	928	947	83 097 \$	80 036 \$	27,3	56,27 \$
	Total / Moyenne	1281	1 308	83 084 \$	80 316 \$	27,6	55,83 \$

Note importante

Pour le secteur public, les données présentent le revenu d'emploi sans considérer les autres composantes de la rémunération globale comme les primes, le temps supplémentaire et la part employeur aux différents régimes universels et de retraite.

Annexe 5

Analyse comparative de la rémunération
globale des psychologues



Analyse comparative de la rémunération globale des psychologues

Déposée au

**Comité de travail relatif aux primes versées aux psychologues
des secteurs de la santé et des services sociaux
et des commissions scolaires**

Le 22 octobre 2019

Analyse comparative de la rémunération globale des psychologues

Un des mandats du comité de travail est de comparer la rémunération globale des psychologues des secteurs de la santé et des services sociaux (RSSS) ainsi que des commissions scolaires à la rémunération globale des psychologues du secteur privé québécois. En collaboration avec l'Association des psychologues du Québec, la partie syndicale a effectué un sondage auprès des 1 000 membres de l'association qui exercent en pratique privée afin de documenter les conditions de rémunération dans ce secteur.

Plus de 300 psychologues ont répondu à cette enquête. Parmi les répondants, 55 % était travailleur autonome ou professionnel en bureau privé, 42 % était personne salariée et travailleur autonome, 3 % était personne salariée d'une entreprise privée, d'un organisme communautaire ou de tout autre employeur privé, et moins de 1 % était propriétaire ou partenaire d'une entreprise ayant plus d'un employé.

Étant donné que la très grande majorité des psychologues exerçant à la fois dans les réseaux publics et dans le secteur privé sont des travailleurs autonomes, l'analyse comparative porte sur cet aspect de la pratique privée.

Les résultats au tableau démontrent un écart de rémunération globale de 10,6 % défavorable aux psychologues exerçants dans le réseau de la santé et des services sociaux et dans les commissions scolaires par rapport à ceux qui exercent dans le secteur privé à titre de travailleur autonome ou de professionnel en bureau privé.

Rémunération des travailleurs autonomes							Rémunération dans le RSSS et les commissions scolaires		Écart de rémunération entre les réseaux publics et la pratique autonome	
Moyenne d'heures travaillées ¹	Moyenne d'heures de consultation ¹	Tarif horaire moyen de consultation ¹	Revenu brut de consultation par semaine	Moyenne des dépenses par semaine ¹	Revenu net par semaine ²	Revenu net par heure	Salaire horaire moyen ³	Rémunération horaire moyenne (incluant les vacances et autres avantages sociaux) ⁴	En \$/heure	En %
19,9	14,6	109,01 \$	1 591,55 \$	239,33 \$	1 352,22 \$	67,95 \$	46,85 \$	61,42 \$	- 6,53 \$	-10,6 %

¹ Calculs sur la base des répondants qui sont des travailleurs autonomes ou des personnes salariées et travailleurs autonomes et qui ont répondu aux quatre questions suivantes : En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous en pratique privée? Parmi ces heures, combien sont consacrées aux consultations? Quel est votre tarif horaire moyen? Quelles sont vos dépenses d'entreprise ou de profession? Les répondants pouvaient cocher un intervalle ou sélectionner « autre » et mettre un nombre précis. Aux fins de calculs, la moyenne des intervalles a été utilisée. Par exemple, pour l'intervalle « entre 4 et 6 heures », nous avons utilisé 5 heures.

² Bien que les psychologues puissent avoir d'autres sources de revenus, seuls les revenus de consultation ont été pris en compte pour le calcul du revenu.

³ La pondération pour le salaire horaire moyen a été calculée à partir du portrait du nombre de psychologues du réseau de la santé et des services sociaux et des commissions scolaires par échelon de la base de données du SCT 2016-2017.

⁴ La rémunération comprend le salaire horaire, les congés annuels, les jours fériés et les congés mobiles, le régime de retraite ainsi que les cotisations aux régimes d'état (RQAP, RRQ, AE, Assurance maladie et SST). Les taux utilisés proviennent de l'étude de l'ISQ – *Rémunération des salariés. État et évolution comparés 2018. Annexe B-1 pour les professionnels de l'administration québécoise*, à l'exception du taux pour la cotisation au fonds de santé et services sociaux fixé à 1,7 %. Les assurances ne sont pas incluses dans les avantages sociaux, car elles sont comptabilisées à titre de dépenses pour les travailleurs autonomes.

Ces résultats quantitatifs viennent confirmer les constats de la première enquête syndicale sur les conditions salariales des psychologues qui comportait des questions sur la tendance des psychologues des réseaux de la santé et des services sociaux et des commissions scolaires à partager leur temps dans le secteur privé. Les résultats de cette première enquête indiquaient que 39 % des répondants travaillent à la fois dans le secteur public et le secteur privé. Ils exercent majoritairement (85 %) à leur compte. Travaillant à la fois dans le secteur privé et dans le réseau des services publics, ces psychologues pouvaient aisément comparer leur rémunération. Ainsi, à la question *Selon vous, en prenant en compte les honoraires, les coûts de fonctionnement et les déductions fiscales ainsi que les avantages sociaux, comment comparez-vous la rémunération de votre pratique au privé par rapport à votre emploi dans le réseau public?* 48 % de ces personnes ont dit que le privé est beaucoup plus payant et 38 % considèrent qu'il est légèrement plus payant. C'est donc près de neuf répondants sur dix, qui travaillent à la fois dans les réseaux publics et dans le secteur privé, qui ont indiqué avoir un revenu supérieur lorsqu'ils pratiquent dans le secteur privé. De plus, à la question concernant leur principale motivation à travailler également dans le secteur privé, 76 % de ces répondants ont mentionné pour augmenter leur revenu¹.

La rémunération globale plus faible des psychologues exerçant dans le réseau de la santé et des services sociaux est un facteur important qui nuit à l'attraction et à la rétention des psychologues dans le secteur public. Déjà, en 2011, le gouvernement le reconnaissait et avait mis en place une prime composée de deux paliers, 12 % et 15 %. Au fil des années, la prime a été réduite et les taux à chacun des paliers sont désormais à 4,1 % et à 6,9 %. Un redressement s'impose.

¹ À noter que les répondants pouvaient choisir un maximum de trois réponses parmi les choix.