

# INFO-NÉGO



ÊTRE FP  
C'EST  
S'APPARTENIR

CAPSULE  
TITRE D'EMPLOI

## LES PSYCHOLOGUES : prime, relativité et maintien de l'équité salariale

Dans le cadre des récentes négociations du secteur public, la revendication de la Fédération des professionnelles (FP) était au départ d'assurer la pérennité de la prime en l'intégrant dans la convention collective, plutôt que ce soit une mesure administrative dépendante de l'unique décision du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Lors du retrait de la prime par le MSSS, nous avons modifié notre demande afin de réinstaurer cette prime.

En effet, les psychologues qui font carrière dans le secteur public le font par conviction, parce qu'à la FP, nos membres ont à cœur l'accessibilité et la qualité des services publics. Ainsi, pour nous, la prime est nécessaire afin d'améliorer l'accessibilité des soins psychologiques à la population québécoise.

Dans un contexte de négociation marqué par une volonté gouvernementale d'imposer de nombreux reculs à nos conditions de travail, la FP considère que la réintroduction de la prime de rétention et d'attraction pour les psychologues est un gain. De plus, **il ne s'agit plus d'une mesure administrative, mais d'une intégration dans le cadre formel et légal de la convention collective, c'est un pas important! Il s'agit également d'un pas important vers la reconnaissance de la profession.**

Cette prime est de 6,7 % pour les psychologues travaillant 56 heures sur deux semaines et de 9,6 % pour ceux travaillant 70 heures sur deux semaines et s'appliquera également aux psychologues du réseau de l'éducation.

**Ainsi, la FP a obtenu la réintroduction de la prime et son intégration formelle dans la convention collective.**

### Rappel sur la prime des psychologues

La prime a été initialement octroyée par le MSSS dans le cadre de discussions d'un groupe de travail pour la planification de la main-d'œuvre (PMO) des psychologues, afin d'encourager les psychologues du réseau à augmenter leur nombre d'heures travaillées dans le réseau. Ce groupe de travail piloté par le MSSS réunissait les organisations syndicales, l'ordre professionnel, le président de l'Association des psychologues du Québec (APQ), Charles Roy, la Coalition pour l'accessibilité aux services des

psychologues dans le réseau public québécois (CAPP) ainsi que quelques représentants des employeurs. La prime se voulait un moyen pour retenir et attirer les psychologues au public.

Rappelons que cette prime avait été abolie le 30 mars 2015 par le gouvernement Couillard, juste avant que ne commence la négociation et après l'adoption des cahiers de demandes par les assemblées générales. Le MSSS a choisi d'abolir la prime, sans qu'aucune étude n'ait été réalisée pour en évaluer l'effet sur l'attraction et la rétention des psychologues.

### Lieux de discussion pour les psychologues

Le groupe de travail sur la PMO des psychologues avait identifié diverses préoccupations et pistes de solutions qui demeurent en suspens à ce jour, puisque le groupe de travail n'a pas siégé depuis 2012. Nous avons relancé le MSSS à plusieurs reprises et le ferons à nouveau, afin de reprendre ces discussions portant notamment sur : la rémunération des stages pour les doctorantes et les doctorants ainsi que la rémunération des psychologues en pratique privée comparativement à celle de la pratique dans le réseau. De plus, des travaux sont toujours en cours à la FP afin de faire une analyse « syndicale » de la rémunération selon le type de pratique.

Par ailleurs, dans le cadre de l'entente de principe convenue avec le Front commun, nous avons obtenu **la mise sur pied d'un comité paritaire qui discutera de questions importantes pour les psychologues.** Notamment, ce comité sera responsable du suivi de la prime, en évaluant son effet. Nous aurons ainsi formellement la possibilité d'évaluer l'efficacité de la prime avant la fin de la convention collective.

De plus, dans l'entente de principe de la FP, nous avons obtenu un **comité local d'amélioration continue (le CLAC).** Il s'agit d'un comité paritaire qui permettra de discuter, entre autres, de la qualité et de l'efficacité des services, de l'organisation du travail et de la charge de travail ainsi que des modifications aux pratiques professionnelles. Pour nous, il s'agit d'un autre lieu où nous pourrions adresser les problématiques quant aux conditions d'exercice des psychologues dans le réseau.

**RELATIVITÉ SALARIALE ET RAPPEL SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE AU VERSO**

## LES RELATIVITÉS SALARIALES

En plus des augmentations salariales prévues dans le cadre de l'entente de principe du Front commun, **une augmentation de 2,51 % (à titre indicatif pour le dernier échelon) est prévue dans le cadre de l'exercice de relativité salariale et s'appliquera aux psychologues en avril 2019.**

Pour information, visitez notre dossier complet sur les relativités et la nouvelle structure à l'adresse : <http://entrenosmains.org/relativite/>

Il est important de noter que la relativité salariale dont il est question dans l'entente de principe du Front commun est une relativité interne. Le titre d'emploi de psychologue est « comparé » avec les autres titres d'emploi du réseau de la santé et des services sociaux. Lorsque l'on parle de relativité salariale avec le secteur privé, il s'agit plutôt de relativité externe.

Par ailleurs, la mise sur pied du comité paritaire dans le cadre de l'entente de principe du Front commun permettra de comparer la rémunération globale des psychologues du secteur public à la rémunération globale des psychologues du secteur privé, en prenant en considération les heures travaillées.

## RAPPEL SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Il est important de souligner qu'à l'exception des catégories mixtes, il n'y a eu aucun exercice d'évaluation des emplois dans le cadre de la présente négociation. Les rangements des catégories masculines et féminines découlent de l'exercice ayant eu cours durant les années 2000 et ayant abouti, en 2006, au règlement de l'équité salariale. Ainsi, la structure salariale du secteur public a été modifiée de façon importante en 2006, permettant ainsi de « corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emploi à prédominance féminine » (article 1 de la Loi sur l'équité salariale).

Afin de corriger ces écarts, les catégories d'emploi à prédominance masculine et celles à prédominance féminine ont été évaluées en fonction de quatre grands facteurs (les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est effectué) définis par la Loi sur l'équité salariale et se déclinant en 17 sous-facteurs.

### Plaintes de 2009 et maintien 2010

Le doctorat a été reconnu à la suite des plaintes de 2009 et lors de l'exercice du maintien de l'équité salariale, en 2010. En effet, dans le cadre d'une entente entre le Conseil du trésor et la Fédération des professionnelles, en 2013, un ajustement salarial a été obtenu pour les psychologues. C'est le rehaussement du rangement salarial issu de la réévaluation de la catégorie d'emploi relativement à l'exigence du doctorat qui avait mené aux correctifs suivants :

Titre d'emploi	Corps d'emploi	Catégorie d'emploi	Correctif	Date
Psychologue, thérapeute du comportement humain	1546	1	4,02 %	Du 31 juillet 2007 au 31 décembre 2010
Psychologue, thérapeute du comportement humain	1546	1	4,92 % <sup>1</sup>	À partir du 1er janvier 2011

<sup>1</sup> Le rajustement salarial de 4,92 % s'ajoutait à celui de 4,02 % qui était déjà versé depuis le 31 décembre 2010.

### Maintien 2015

L'affichage du 21 décembre dernier propose des ajustements salariaux pour 37 corps d'emploi des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation. Parmi ceux-ci, on retrouve le titre d'emploi de psychologue. Après une analyse sommaire de l'affichage du gouvernement, notre compréhension actuelle, que nous validerons auprès du gouvernement durant les prochaines semaines, nous amène à interpréter que l'un des correctifs du gouvernement pour les psychologues repose sur un mouvement sur la courbe salariale. Ce correctif découle de la comparaison avec la courbe salariale de l'ensemble des catégories à prédominance masculine. Cette courbe se modifie légèrement lorsqu'il y a abolition, fusion, création ou réévaluation de certaines catégories d'emploi, ce qui explique les correctifs mineurs.

Titre d'emploi	Corps d'emploi	Catégorie d'emploi	Correctif	Date
Psychologue, thérapeute du comportement humain	1546	1	0,04 %	À partir du 20 mars 2016

**Surveillez notre INFO-MAINTIEN 2015 pour plus d'informations sur l'affichage du maintien de l'équité salariale 2015.**



ÊTRE FP-CSN,  
Plus que jamais



secteurpublic

[www.fpcsn.qc.ca](http://www.fpcsn.qc.ca) - [www.facebook.com/fpcsn](http://www.facebook.com/fpcsn)