

Portrait de la main-d'œuvre

Psychosocial

Direction générale du personnel réseau et ministériel

5 avril 2018

NOTES DE PRÉSENTATION

La Direction générale du personnel réseau et ministériel (DGPRM) du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) dépose ce rapport dans le cadre du comité de main-d'œuvre en psychosocial.

Auteurs du rapport : Charles-Antoine Morency, Direction de l'analyse et du soutien informationnel
Marie-Ève Roy-Lemire, Direction de la planification de main-d'œuvre salariée et médicale et du soutien au changement

Le genre masculin est utilisé pour alléger le texte.

Les sections et tableaux du rapport suivent une structure assez homogène. Plutôt que de répéter les commentaires communs expliquant le contenu ou les méthodes de compilation de chaque tableau, ces descriptions et commentaires se trouvent à l'Annexe A. Cette annexe reprend plusieurs tableaux pour l'ensemble des salariés et peut servir de base de comparaison pour plusieurs indicateurs de main-d'œuvre par profession.

TABLE DES MATIÈRES

FAITS SAILLANTS	6
PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE TRAVAILLEUR SOCIAL	9
1.1 Introduction.....	9
1.2 Évolution de l'effectif	9
1.3 Membres de l'ordre professionnel.....	9
1.4 Démographie	10
1.5 Répartition de l'effectif par établissement	10
1.6 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité.....	12
1.7 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen.....	12
1.8 Ratios d'absentéisme	13
1.9 Nombre et taux de départs	13
1.10 Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité.....	14
1.11 Répartition des postes vacants par établissement	15
1.12 Inscriptions et diplômés	16
1.13 Projection du recrutement et de la main-d'œuvre	16
1.14 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre	17
PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE PSYCHOLOGUE	18
2.1 Introduction.....	18
2.2 Évolution de l'effectif	18
2.3 Membres de l'ordre professionnel.....	18
2.4 Démographie	19
2.5 Répartition de l'effectif par établissement	19
2.6 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité.....	20
2.7 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen.....	21
2.8 Ratios d'absentéisme	22
2.9 Nombre et taux de départs	22
2.10 Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité.....	23
2.11 Répartition des postes vacants par établissement	23
2.12 Inscriptions et diplômés	25
2.13 Projection du recrutement et de la main-d'œuvre	25
2.14 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre	26

PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE PSYCHOÉDUCATEUR.....	27
3.1 Introduction.....	27
3.2 Évolution de l'effectif	27
3.3 Membres de l'ordre professionnel.....	27
3.4 Démographie	28
3.5 Répartition de l'effectif par établissement	28
3.6 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité.....	29
3.7 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen.....	30
3.8 Ratios d'absentéisme	30
3.9 Nombre et taux de départs	31
3.10 Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité.....	31
3.11 Répartition des postes vacants par établissement	32
3.12 Inscriptions et diplômés	33
3.13 Projection du recrutement et de la main-d'œuvre	34
3.14 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre	35
PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE TECHNICIEN EN TRAVAIL SOCIAL	36
4.1 Introduction.....	36
4.2 Évolution de l'effectif	36
4.3 Démographie	36
4.4 Répartition de l'effectif par établissement	37
4.5 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité.....	38
4.6 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen.....	38
4.7 Ratios d'absentéisme	39
4.8 Nombre et taux de départs	40
4.9 Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité.....	40
4.10 Répartition des postes vacants par établissement	41
4.11 Inscriptions et diplômés	42
4.12 Projection du recrutement et de la main-d'œuvre	42
4.13 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre	43
PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE ÉDUCATEUR / TECHNICIEN EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE	44
5.1 Introduction.....	44
5.2 Évolution de l'effectif	44
5.3 Démographie	44
5.4 Répartition de l'effectif par établissement	45
5.5 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité.....	47
5.6 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen.....	47
5.7 Ratios d'absentéisme	48

5.8	Nombre et taux de départs	48
5.9	Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité.....	49
5.10	Estimation des besoins de main-d'œuvre par établissement	50
5.11	Inscriptions et diplômés	51
5.12	Projection du recrutement et de la main-d'œuvre	51
5.13	Conclusion sur la situation de main-d'œuvre	52
PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE AGENT DE RELATIONS HUMAINES		54
6.1	Introduction.....	54
6.2	Évolution de l'effectif	54
6.3	Démographie.....	54
6.4	Répartition de l'effectif par établissement	55
6.5	Effectif par statut d'emploi et taux de précarité.....	56
6.6	Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen.....	57
6.7	Ratios d'absentéisme	58
6.8	Nombre et taux de départs	58
6.9	Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité.....	59
6.10	Estimation des besoins de main-d'œuvre par établissement.....	59
6.11	Projection du recrutement et de la main-d'œuvre	60
6.12	Conclusion sur la situation de main-d'œuvre	61
ANNEXE A TOUS LES SALARIÉS DU RSSS SAUF LE PERSONNEL D'ENCADREMENT		62
ANNEXE B DESCRIPTION DES HEURES ET DES SOURCES DE DONNÉES		70
ANNEXE C LIBELLÉ DES TITRES D'EMPLOI.....		71
ANNEXE D LEXIQUE		77
ANNEXE E TABLEAU SYNTHÈSE		78

FAITS SAILLANTS

Travailleurs sociaux

- 7 620 travailleurs sociaux dans le RSSS au 31 mars 2017
 - Croissance annuelle moyenne de 3,52 % sur les trois dernières années
 - Croissance relativement plus grande dans plusieurs régions éloignées
 - Représente environ 57 % des membres de l'OTSTCFQ
- 11 % sont âgés de 55 ans et plus et moyenne d'âge de 40 ans
 - Vulnérabilité à la retraite peu élevée, mais plus grande à Montréal
- Deux tiers ont un statut TCR, mais la proportion a baissé depuis 2015
- Taux de TS autour de 2 % et taux de MOI inférieur à 1 %
- Le congé parental est la principale cause d'absentéisme
- Ratio d'assurance salaire en hausse depuis 2014-2015
 - 7,1 % en 2016-2017 ce qui est similaire à l'ensemble des salariés du RSSS
- Le taux de départs du RSSS est inférieur et le taux de rétention est supérieur à l'ensemble des salariés du RSSS
- Plus de TPO parmi les arrivées récentes que par le passé
- Taux de vacance des postes de 3,8 %
 - Plus élevé dans la Capitale-Nationale et en Gaspésie
- Le recrutement projeté est de 4 087 travailleurs sociaux sur cinq ans

Psychologues

- 2 077 psychologues dans le RSSS au 31 mars 2017
 - Diminution au cours des trois dernières années
 - Représente environ le quart des membres de l'OPQ
- 19 % ont 55 ans et plus
 - Vulnérabilité à la retraite élevée
- 60 % ont statut TCR, mais le nombre de temps partiel a augmenté en 2016-2017
- Les heures régulières et supplémentaires diminuent depuis 2013-2014
- Les taux de TS (1,7 %) et MOI (0,3 %) sont inférieurs à ceux des salariés du RSSS
- Les autres congés sans solde sont la principale cause d'absentéisme
- Le taux de départs du RSSS des moins de 55 ans est élevé
 - Taux de départs du RSSS de 7,14 % légèrement supérieur à l'ensemble du RSSS
- Baisse du nombre d'arrivées au cours des deux plus récentes années
- Taux de vacance des postes de 5,7 %
- Le recrutement projeté est de 895 afin de maintenir l'effectif actuel
 - Situation future de main-d'œuvre difficile si le RSSS n'arrive pas à recruter plus que sa part actuelle des membres de l'OPQ

Psychoéducateurs

- 1 263 psychoéducateurs dans le RSSS au 31 mars 2017
 - Croissance annuelle moyenne élevée de 4,45 %
 - Représente un peu plus du tiers des membres de l'OPPQ
- 62 % ont moins de 40 ans
 - Vulnérabilité à l'absentéisme pour congé parental
- Les taux de TS (1,7 %) et MOI (0,3 %) sont inférieurs à ceux des salariés du RSSS
- Le congé parental est la principale cause d'absentéisme
- Ratio d'assurance salaire en hausse depuis 2014-2015
- Baisse du nombre d'arrivées dans les deux plus récentes années
- Plusieurs postes vacants en Mauricie-et-Centre-du-Québec, Estrie, Montréal et Montérégie
- Recrutement projeté : 647 psychoéducateurs sur cinq ans afin de maintenir l'effectif actuel

Techniciens en travail social

- 2 266 TTS en poste au 31 mars 2017
 - Croissance ou diminution d'effectifs varie beaucoup entre établissements
- 65 % ont moins de 40 ans
 - Vulnérabilité à l'absentéisme pour congé parental
- Taux de TS autour de 3 %
- Le congé parental est la principale cause d'absentéisme
- Le ratio d'assurance salaire (8,0 %) excède celui de l'ensemble des salariés du RSSS
- Taux de départs élevé des moins de 55 ans surtout à cause des mutations
 - Plusieurs deviennent TS ou ARH
- Baisse du nombre d'arrivées dans les deux plus récentes années
- Taux de vacance des postes de 4,6 % dans le RSSS
 - Plus élevé dans certaines régions, notamment au Nunavik
- Recrutement projeté de 1 405 TTS sur les cinq prochaines années

Éducateurs / Techniciens en éducation spécialisée

- 11 696 TÉS dans le RSSS au 31 mars 2017
 - Diminution au cours des trois dernières années
 - Effectifs plus nombreux dans les établissements ayant des missions CJ ou CR
- 65 % ont moins de 40 ans
 - Vulnérabilité à l'absentéisme pour congé parental
- Taux de précarité élevé de 30 %
- Hausse du taux de TS à 2,5 % et du taux de MOI en 2016-2017
 - Le recours à la MOI demeure presque nul
- Hausse du ratio d'absentéisme dans les deux dernières années
- Diminution du nombre de départs surtout chez les moins de 55 ans
- Baisse du nombre d'arrivées
- Taux de rétention d'environ 60 % des arrivées après deux années de service
- Recrutement projeté de 11 696 TÉS sur cinq ans afin de maintenir l'effectif actuel
 - Situation d'équilibre de main-d'œuvre

Agents de relations humaines

- 4 416 ARH dans le RSSS au 31 mars 2017
 - Diminution de 3,87 % par an en moyenne depuis 2012, mais hausse en 2017
 - Effectifs plus nombreux dans les établissements ayant des missions CJ
- 11 % âgés de 55 ans et plus et moyenne d'âge de 40 ans
- 76 % ont statut TCR, mais hausse du taux de précarité en 2016-2017
- La hausse continue du taux de TS a atteint 4,73 % en 2016-2017
- Ratio d'absentéisme global nettement supérieur à l'ensemble des salariés du RSSS
 - Hausse du ratio d'assurance salaire d'environ 1 % à chacune des deux années passées
- Malgré une baisse, le taux de départs continue d'être élevé à cause des nombreuses mutations
 - La plupart deviennent travailleurs sociaux
- Hausse du nombre d'arrivées en 2016-2017
- Besoins de MO plus grands en proportion du TS dans la Capitale-Nationale et les régions 10 et 17
- Recrutement projeté de 2 833 ARH afin de maintenir l'effectif actuel

Ensemble des salariés du RSSS (voir Annexe A)

- Effectif de 258 505 au 31 mars 2017
- Hausse de 0,94 % en 2016-2017 et de 0,68 % par an en moyenne sur cinq ans
 - Décroissance sur cinq ans dans les régions 01, 02 et 11 et plusieurs CHU
- 34 % ont moins de 35 ans et 16 % ont 55 ans et plus; âge moyen de 41,7 ans
 - Effectif plus âgé dans les CIUSSS de Montréal (particulièrement Ouest et Centre-Ouest), en Gaspésie, au CUSM et dans les EPC
- Taux de précarité en hausse en 2016-2017 (18 %)
 - 52 % TCR; 30 % TPR
- Hausse du taux de TS en 2016-2017 (3,48 %)
- Maintien du taux de MOI (2,15 %)
- Hausse des ratios d'absentéisme pour assurance salaire et accident de travail et baisse de celui pour autres congés sans solde en 2016-2017
- Hausse du nombre de départs du RSSS et de mutations à des postes d'encadrement en 2016-2017
 - Pour les moins de 55 ans, le taux de départs demeure moins élevé que lors des années 2014-2015 et auparavant (5,04 %)
 - Pour les 55 ans et plus, le taux excède celui des cinq années antérieures (18,7 %)
- Hausse du nombre d'arrivées (23 478) et de leur moyenne d'âge (33 ans) en 2016-2017
- Le taux de rétention semble plus élevé pour les cohortes d'arrivées récentes
 - Le taux de précarité des arrivées semble toutefois en hausse

PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE TRAVAILLEUR SOCIAL

1.1 Introduction

Pour le portrait de main-d'œuvre de cette profession, un seul titre d'emploi est considéré :

- 1550 - Travailleur social professionnel, travailleuse sociale professionnelle

Le libellé de ce titre d'emploi, selon la nomenclature du MSSS dans la version du 20 juin 2017, est détaillé à l'Annexe C.

1.2 Évolution de l'effectif

Il y a 7 620 travailleurs sociaux dans le RSSS au 31 mars 2017. Dans la foulée du Projet de loi n° 21 (Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines) sanctionné le 19 juin 2009, le nombre de travailleurs sociaux avait beaucoup augmenté jusqu'en 2014. Depuis les trois dernières années, l'évolution moyenne montre une croissance relative de 3,52 % par an. L'âge moyen est légèrement supérieur à 40 ans.

Tableau 1A
Évolution de l'effectif

Année (au 31 mars)	Nombre	Évolution annuelle		Âge moyen	Retraités	
		Absolue	Relative		Nombre	Proportion
2011-2012	5 777	+ 391	7,26 %	40,1	36	0,6 %
2012-2013	6 395	+ 618	10,7 %	40,2	47	0,7 %
2013-2014	6 869	+ 474	7,41 %	40,3	48	0,7 %
2014-2015	7 139	+ 270	3,93 %	40,3	50	0,7 %
2015-2016	7 361	+ 222	3,11 %	40,4	40	0,5 %
2016-2017	7 620	+ 259	3,52 %	40,4	35	0,5 %

1.3 Membres de l'ordre professionnel

Le Tableau 1AA présente l'évolution du nombre de membres de l'OTSTCFQ et la proportion théorique des effectifs du RSSS sur ces membres. Celle-ci est autour de 57 % depuis cinq ans.

Tableau 1AA
Membres de l'ordre professionnel et effectifs du RSSS

Année (au 31 mars)	Membres de l'Ordre	Évolution annuelle	Effectif RSSS	Proportion théorique
2011-2012	8 582	6,40 %	5 777	67 %
2012-2013	11 216	30,7 %	6 395	57 %
2013-2014	11 924	6,31 %	6 869	58 %
2014-2015	12 409	4,07 %	7 139	58 %
2015-2016	12 805	3,19 %	7 361	57 %
2016-2017	13 299	3,86 %	7 620	57 %

1.4 Démographie

Les groupes d'âge les plus nombreux sont ceux dans la trentaine. La distribution démographique est plus concentrée dans les groupes d'âge plus jeunes que dans celle de l'ensemble des salariés du RSSS. La vulnérabilité aux départs à la retraite est moins élevée que la moyenne, mais celle à l'absentéisme au congé parental l'est un peu plus.

Tableau 1B
Portrait démographique des individus en emploi au 31 mars 2017

Groupe d'âge	Femme	Homme	Total	Proportion
20-24	194	11	205	2,7 %
25-29	967	78	1 045	13,7 %
30-34	1 309	111	1 420	18,6 %
35-39	1 288	141	1 429	18,8 %
40-44	1 036	138	1 174	15,4 %
45-49	698	129	827	10,9 %
50-54	602	110	712	9,3 %
55-59	459	85	544	7,1 %
60-64	170	19	189	2,5 %
65-69	55	13	68	0,9 %
70 et plus	4	3	7	0,1 %
Total	6 782	838	7 620	100 %
Proportion	89,0 %	11,0 %	100 %	
Moins de 35 ans	2 470	200	2 670	35,0 %
55 ans et plus	688	120	808	10,6 %

1.5 Répartition de l'effectif par établissement

L'évolution annuelle moyenne sur trois ans permet d'évaluer l'écart d'effectifs dans chaque établissement depuis le 31 mars 2014. Certains transferts d'activités ont eu un impact direct sur l'évolution du personnel constatée au Tableau 1C, notamment le transfert du département de psychiatrie du CHU de Québec au CIUSSS de la Capitale-Nationale. Sauf dans la région 02, le nombre a augmenté dans tous les CISSS et CIUSSS. L'augmentation relative du nombre de travailleurs sociaux a dépassé 14 % par an dans plusieurs régions éloignées, soit les régions 01, 11, 10, 17 et 18.

Les travailleurs sociaux travaillant aux établissements de la région de Montréal sont plus âgés en moyenne qu'ailleurs dans le RSSS. Pour la plupart de ces cinq CIUSSS et du CHUM, CUSM et CHU Sainte-Justine, les 55 ans et plus composent 14 % de leur effectif. La vulnérabilité aux départs à la retraite est donc plus grande dans cette région qu'ailleurs dans le RSSS.

Tableau 1C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2017

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	194	39,5	39,2 %	7,2 %	22,3 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	312	39,1	39,1 %	5,4 %	0 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	849	39,6	41,0 %	8,4 %	8,37 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	408	37,8	44,6 %	4,4 %	4,07 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	506	39,7	35,8 %	9,3 %	0,67 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	407	41,0	36,6 %	14,3 %	4,96 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	360	43,5	23,6 %	18,9 %	1,23 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	378	40,7	32,8 %	11,6 %	1,27 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	396	43,1	25,8 %	17,9 %	2,57 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	455	41,7	31,9 %	16,3 %	0,52 %
CISSS de l'Outaouais	271	40,7	33,2 %	8,5 %	9,05 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	175	37,6	47,4 %	6,3 %	3,25 %
CISSS de la Côte-Nord	85	38,5	41,2 %	9,4 %	6,69 %
CISSS de la Gaspésie	107	36,7	57,9 %	8,4 %	15,7 %
CISSS des Îles	10	36,5	40,0 %	0,0 %	49,4 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	376	38,8	39,4 %	6,1 %	6,99 %
CISSS de Laval	314	42,2	29,0 %	11,8 %	3,89 %
CISSS de Lanaudière	280	40,9	28,2 %	7,5 %	0,36 %
CISSS des Laurentides	433	40,0	35,6 %	9,5 %	5,67 %
CISSS de la Montérégie-Centre	272	40,9	27,2 %	8,8 %	2,04 %
CISSS de la Montérégie-Est	378	40,0	33,9 %	8,5 %	2,11 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	238	40,4	33,2 %	10,5 %	2,66 %
CHU de Québec	47	39,5	36,2 %	10,6 %	-29,1 %
Inst. univ. cardio. et pneumo. de Québec	5	48,2	20,0 %	40,0 %	-41,5 %
CHU Sainte-Justine	52	42,6	28,8 %	15,4 %	-3,01 %
CHUM	96	40,4	34,4 %	14,6 %	1,43 %
CUSM	87	45,4	18,4 %	25,3 %	2,84 %
Institut de cardiologie de Montréal	4	s.o.	s.o.	s.o.	0 %
CLSC Naskapi	1	s.o.	s.o.	s.o.	-20,6 %
CRSSS de la Baie-James (R10)	22	40,5	45,5 %	13,6 %	16,3 %
CS Inulitsivik (R17)	37	38,8	56,8 %	27,0 %	35,1 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	3	s.o.	s.o.	s.o.	44,2 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	9	42,6	33,3 %	11,1 %	14,5 %
Établissements privés conventionnés (EPC)	53	43,3	22,6 %	9,4 %	3,36 %
Total	7 620	40,4	35,0 %	10,6 %	3,52 %

1.6 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité

Environ les deux tiers des effectifs ont un statut TCR. Toutefois, cette proportion a baissé depuis le 31 mars 2015. Le nombre de TPO a augmenté de 15 % en 2016-2017.

Tableau 1D
Individus par statut d'emploi

Année	TCR		TPR		TPO	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
2012-2013	4 329	67,7 %	1 059	16,6 %	1 007	15,7 %
2013-2014	4 675	68,1 %	1 142	16,6 %	1 052	15,3 %
2014-2015	4 909	68,8 %	1 158	16,2 %	1 072	15,0 %
2015-2016	4 997	67,9 %	1 220	16,6 %	1 144	15,5 %
2016-2017	5 056	66,4 %	1 254	16,5 %	1 310	17,2 %

1.7 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen

Le nombre d'heures régulières a excédé les 9 000 000 d'heures en 2016-2017, ce qui représente une augmentation de 800 000 heures par rapport à 2013-2014. Les taux de TS et MOI ont légèrement augmenté dans la dernière année après avoir atteint un creux en 2015-2016. Malgré tout, le taux de TS continue de se maintenir autour de 2 %.

Tableau 1E
Évolution des heures travaillées

Année	Heures régulières	Heures TS	Taux TS	Heures MOI	Taux MOI
	2011-2012	6 976 357	136 557	1,92 %	94 379
2012-2013	7 583 078	149 339	1,93 %	97 155	1,24 %
2013-2014	8 242 010	172 718	2,05 %	71 842	0,85 %
2014-2015	8 614 780	174 699	1,99 %	60 021	0,68 %
2015-2016	8 709 537	170 154	1,92 %	35 551	0,40 %
2016-2017	9 059 116	184 626	2,00 %	48 474	0,52 %

Les heures travaillées moyennes ont augmenté pour tous les statuts, particulièrement pour les occasionnels (TPO). Presque tous les ans, ces derniers travaillent plus d'heures en moyenne que les TPR.

Tableau 1F
Heures travaillées moyennes par individu

Année	Tous	TCR	TPR	TPO
2012-2013	1 221	1 273	1 060	1 139
2013-2014	1 239	1 292	1 090	1 130
2014-2015	1 235	1 290	1 078	1 126
2015-2016	1 206	1 272	1 048	1 049
2016-2017	1 224	1 281	1 070	1 125

1.8 Ratios d'absentéisme

Outre les congés conventionnés, le congé parental est la principale cause d'absentéisme des travailleurs sociaux, suivi des autres congés sans solde. Cependant, le ratio d'assurance salaire a augmenté rapidement dans les deux dernières années complétées. Au global, le ratio d'absentéisme de 2016-2017 est demeuré stable par rapport à l'année précédente. La baisse observée en 2016-2017 du ratio d'absentéisme pour congés conventionnés est surtout due au fait qu'il n'y avait que onze jours fériés durant cette année financière comparativement à quinze l'année précédente.

Tableau 1G
Ratio d'absentéisme

Cause de l'absence	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Congés conventionnés	16,9 %	17,9 %	17,1 %	17,9 %	18,3 %	16,9 %
Vacances	9,58 %	9,79 %	9,59 %	9,81 %	9,89 %	9,74 %
Maladie utilisée	1,41 %	1,43 %	1,42 %	1,51 %	1,56 %	1,54 %
Fériés mobile	3,42 %	4,08 %	3,55 %	3,88 %	4,52 %	3,25 %
TS compensé/mobile psy.	1,77 %	1,80 %	1,80 %	1,86 %	1,74 %	1,75 %
Autres	0,75 %	0,82 %	0,78 %	0,83 %	0,61 %	0,60 %
Autres absences	23,3 %	24,6 %	24,2 %	24,1 %	26,2 %	26,2 %
Congé parental	8,99 %	9,79 %	9,28 %	9,26 %	10,3 %	10,0 %
Retrait préventif	0,97 %	0,78 %	1,06 %	1,01 %	1,34 %	1,20 %
Assurance salaire	5,59 %	6,05 %	5,56 %	5,58 %	6,40 %	7,10 %
Accident de travail (CNESST)	0,11 %	0,10 %	0,13 %	0,15 %	0,15 %	0,16 %
Autres congés sans solde	7,63 %	7,93 %	8,19 %	8,12 %	7,99 %	7,71 %

1.9 Nombre et taux de départs

Le taux de départs des travailleurs sociaux de moins de 55 ans est généralement de 4 % à 5 % par année, ce qui est moins élevé que celui de l'ensemble des salariés du RSSS. Les mutations demeurent toutefois nombreuses. Pour les derniers trois ans, la plupart d'entre eux change de fonction pour devenir ARH (38 %), spécialistes en activités cliniques (20 %), cadres (12 %), ou agent de planification, programmation et recherche (10 %).

Tableau 1H
Nombre et taux de départs

Année	Tous les individus			Moins de 55 ans			55 ans et plus		
	Nombre de départs			Nombre de départs			Nombre de départs		
	RSSS	Mutation	Taux	RSSS	Mutation	Taux	RSSS	Mutation	Taux
2011-2012	229	127	6,61 %	127	116	5,13 %	102	11	17,5 %
2012-2013	217	133	6,06 %	114	123	4,63 %	103	10	17,1 %
2013-2014	238	164	6,29 %	125	152	4,90 %	113	12	16,7 %
2014-2015	299	131	6,26 %	143	124	4,40 %	156	7	20,2 %
2015-2016	286	112	5,58 %	159	107	4,19 %	127	5	16,6 %
2016-2017	318	147	6,32 %	174	139	4,76 %	144	8	19,4 %

1.10 Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité

Le taux de rétention des travailleurs sociaux est relativement élevé. Il est un peu plus élevé que 82 % en moyenne après au moins une année complète de service et baisse relativement peu par la suite. Si on exclut les années 2012-2013 et 2013-2014, le RSSS recrute généralement entre 700 et 800 nouveaux travailleurs sociaux par année et leur moyenne est autour de 34 ans.

Tableau 1J
Taux de rétention des arrivées

Année d'arrivée	Nombre	Moyenne d'âge	Nombre d'années suivant la fin de l'année d'arrivée					
			0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2011-2012	778	33,7	87,1 %	81,9 %	78,8 %	76,2 %	73,9 %	72,1 %
2012-2013	994	36,5	89,2 %	84,9 %	81,6 %	79,0 %	74,5 %	
2013-2014	916	35,6	89,2 %	84,2 %	78,7 %	76,2 %		
2014-2015	722	34,6	88,0 %	80,5 %	75,3 %			
2015-2016	632	33,2	88,6 %	80,5 %				
2016-2017	750	33,7	89,3 %					
Moyenne	799	34,7	88,6 %	82,7 %	78,9 %	77,2 %	74,3 %	72,1 %

Le taux de précarité des plus récentes cohortes semble à la hausse par rapport aux précédentes. Cela est cohérent avec le constat de hausse du taux de précarité en général mentionné à la section 1.6.

Tableau 1K
Taux de précarité des arrivées retenues

Année d'arrivée	Nombre d'années suivant la fin de l'année d'arrivée					
	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2011-2012		34,4 %	22,7 %	19,9 %	15,3 %	13,5 %
2012-2013	39,2 %	28,8 %	23,1 %	21,3 %	18,8 %	
2013-2014	41,2 %	32,2 %	28,2 %	24,6 %		
2014-2015	44,1 %	39,9 %	33,1 %			
2015-2016	47,9 %	43,2 %				
2016-2017	56,7 %					
Moyenne	45,2 %	34,8 %	26,4 %	22,0 %	17,2 %	13,5 %

1.11 Répartition des postes vacants par établissement

Le Tableau 1L illustre le nombre de postes total et vacants¹ en équivalent temps complet (ETC) dans chaque établissement en début d'année financière 2017-2018. La fusion des anciennes composantes a occasionné la perte de quelques données dans la transmission des agents payeurs à la banque de données ministérielle, c'est pourquoi nous avons dû ajuster le portrait aux CISSS des Laurentides. De plus, nous avons ajusté les données du CHUM pour enlever la structure parallèle vacante créée en vue du déménagement à la nouvelle installation. Le taux de vacance est de 3,8 %, mais il est relativement plus élevé, notamment dans les régions 03 et 11.

Tableau 1L
Nombre de postes au total et vacants au 1^{er} avril 2017

Établissements	Postes (ETC)		Taux de vacance
	Vacants	Total	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	0,8	128,0	0,6 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	2,0	215,4	0,9 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	48,2	620,2	7,8 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	16,6	341,5	4,9 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	12,2	387,0	3,2 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	19,3	388,2	5,0 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	17,7	301,2	5,9 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	6,8	299,5	2,3 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	15,0	332,5	4,5 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	4,7	378,8	1,2 %
CISSS de l'Outaouais	6,9	215,8	3,2 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	5,8	120,0	4,8 %
CISSS de la Côte-Nord	2,0	56,7	3,5 %
CISSS de la Gaspésie	6,2	70,1	8,9 %
CISSS des Îles	1,0	9,0	11,1 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	2,6	281,5	0,9 %
CISSS de Laval	8,4	273,9	3,1 %
CISSS de Lanaudière	2,2	212,9	1,0 %
CISSS des Laurentides	9,4	363,1	2,6 %
CISSS de la Montérégie-Centre	6,6	225,4	2,9 %
CISSS de la Montérégie-Est	15,6	302,4	5,2 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	6,4	167,0	3,8 %
CHU de Québec	2,7	32,5	8,3 %
Inst. univ. cardio. et pneumo. de Québec	0,0	4,0	0 %
CHU Sainte-Justine	2,2	43,7	5,0 %
CHUM	0,0	73,7	0 %
CUSM	0,0	67,1	0 %
Institut de cardiologie de Montréal	0,0	4,0	0 %
CLSC Naskapi	0,0	0,0	s.o.
CRSSS de la Baie-James	0,6	9,9	6,1 %

¹ Poste à temps complet régulier ou à temps partiel régulier prévu à la structure de postes pour lequel il n'y a aucun titulaire affecté pendant au moins 13 périodes de paie consécutives.

Tableau 1L
Nombre de postes au total et vacants au 1^{er} avril 2017

Établissements	Postes (ETC)		Taux de vacance
	Vacants	Total	
CS Inuulitsivik (R17)	0,0	11,0	0 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	1,0	2,0	50,0 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	n.d.	n.d.	n.d.
Établissements privés conventionnés (EPC)	1,7	38,9	4,4 %
Total	225	5 977	3,8 %

1.12 Inscriptions et diplômés

Le tableau suivant montre l'historique du nombre d'inscriptions et de diplômés au baccalauréat en service social ou en travail social fourni par les universités québécoises au MEES. Ce nombre en 2016-2017 est préliminaire parce qu'il n'inclut pas les nouvelles inscriptions à la session d'hiver 2017. En plus des finissants au baccalauréat, certains diplômés obtiennent le baccalauréat par cumul de certificats. Pour les années 2015 et 2016, ils étaient autour d'une trentaine par année.

Année	Inscriptions	Diplômés
2011-2012	1 016	726
2012-2013	956	717
2013-2014	1 000	748
2014-2015	1 008	767
2015-2016	975	888
2016-2017	989	n.d.

Le libellé du titre d'emploi exige de détenir un premier diplôme universitaire terminal en service social (voir Annexe C). Pour devenir membre de l'ordre professionnel, une liste des diplômes donnant accès au titre de travailleur social est disponible sur le site internet de l'OTSTCFQ à l'adresse : beta.otstcfq.org/devenir-membre/diplome-en-travail-social-au-quebec.

1.13 Projection du recrutement et de la main-d'œuvre

Le Tableau 1M illustre les départs prévus dans les prochaines années et le recrutement projeté. Les départs attendus incluent les retraites, cessations et mutations parmi l'effectif en poste au 31 mars 2017. L'accroissement des besoins suppose une augmentation continue de l'effectif de 3 % par an et inclut également l'effet du rajeunissement de l'effectif. L'attrition des nouveaux compte tous les départs projetés parmi les arrivées recrutées à partir de 2017-2018. La somme de ces éléments donne le recrutement projeté.

Tableau 1M
Projection du recrutement

Année	Retraites	Cessations	Mutations	Accroissement des besoins	Attrition des nouveaux	Recrutement projeté
2017-2018	149	189	148	229	79	793
2018-2019	154	161	128	235	135	813
2019-2020	152	145	116	243	166	821
2020-2021	142	131	106	250	188	816
2021-2022	155	121	103	257	207	843
2022-2023	145	112	94	265	216	831
2023-2024	132	105	89	273	225	824
2024-2025	133	99	85	281	239	838

Ce scénario estime un recrutement de 4 087 travailleurs sociaux pour les cinq prochaines années afin de combler les départs de la profession. La projection estime 753 départs à la retraite pour les cinq années à venir, ce qui représente 9,9 % de l'effectif actuel.

Le Tableau 1MM projette l'effectif selon les mêmes hypothèses de départ que celles utilisées pour projeter le recrutement. D'ailleurs, le nombre d'arrivées pour les années futures correspond au recrutement projeté du Tableau 1L. Pour les années historiques (2016-2017 et auparavant), les arrivées comptent également les retours qui sont des personnes ayant quitté l'année précédente et qui reviennent pendant l'année en cours; ces retours n'étaient pas comptés parmi les arrivées au Tableau 1J dans le suivi du taux de rétention. Par opposition au Tableau 1L, les départs des nouveaux au Tableau 1MM sont ceux des arrivées pour l'année en cours seulement.

Tableau 1MM
Projection de la main-d'œuvre

Année	Arrivées	Départs			Progression nette	Effectif disponible
		RSSS	Mutations	Nouveaux		
2014-2015	787	299	131	87	+ 270	7 139
2015-2016	692	286	112	72	+ 222	7 361
2016-2017	804	318	147	80	+ 259	7 620
2017-2018	793	338	148	79	+ 229	7 849
2018-2019	813	346	149	83	+ 235	8 084
2019-2020	821	342	149	88	+ 243	8 327
2020-2021	816	330	147	90	+ 250	8 576
2021-2022	843	342	150	93	+ 257	8 834
2022-2023	831	329	146	91	+ 265	9 099
2023-2024	824	315	144	92	+ 273	9 372
2024-2025	838	316	145	95	+ 281	9 653

1.14 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre

Le recrutement projeté annuel de travailleurs sociaux est supérieur à 800, ce qui représente une augmentation du nombre d'arrivées dans le RSSS. Si le nombre de diplômés annuels peut se maintenir autour du niveau de 2016, le bassin de main-d'œuvre qualifiée devrait être suffisant pour les besoins futurs afin de maintenir une progression de l'effectif de 3 % par année à long terme.

PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE PSYCHOLOGUE

2.1 Introduction

Pour le portrait de main-d'œuvre de cette profession, un seul titre d'emploi est considéré :

- 1546 - Psychologue

Le libellé de ce titre d'emploi, selon la nomenclature du MSSS dans la version du 20 juin 2017, est détaillé à l'Annexe C.

2.2 Évolution de l'effectif

Il y a 2 142 psychologues dans le RSSS au 31 mars 2017. L'effectif avait atteint un maximum de 2 174 il y a trois ans et décroît à chaque année depuis. L'évolution moyenne sur cinq ans a une diminution relative de 0,61 % par an.

Tableau 2A
Évolution de l'effectif

Année (au 31 mars)	Nombre	Évolution annuelle		Âge moyen	Retraités	
		Absolue	Relative		Nombre	Proportion
2011-2012	2 142	+ 35	1,66 %	43,9	15	0,7 %
2012-2013	2 148	+ 6	0,28 %	44,1	14	0,7 %
2013-2014	2 174	+ 26	1,21 %	44,3	16	0,7 %
2014-2015	2 164	- 10	-0,46 %	44,3	16	0,7 %
2015-2016	2 114	- 50	-2,31 %	44,5	12	0,6 %
2016-2017	2 077	- 37	-1,75 %	44,8	10	0,5 %

2.3 Membres de l'ordre professionnel

Le Tableau 2AA présente l'évolution du nombre de membres de l'OPQ et la proportion théorique des effectifs du RSSS sur ces membres. Le RSSS emploie théoriquement un peu moins du quart des effectifs du RSSS. Les données de l'OPQ dénombrent toutefois environ 200 salariés de plus dans le RSSS. Une portion de ceux-ci pourrait occuper un autre titre d'emploi que celui de psychologue.

Tableau 2AA
Membres de l'ordre professionnel et effectifs du RSSS

Année (au 31 mars)	Membres de l'Ordre	Évolution annuelle	Effectif RSSS	Proportion théorique
2011-2012	8 566	0,82 %	2 142	25 %
2012-2013	8 635	0,81 %	2 148	25 %
2013-2014	8 652	0,20 %	2 174	25 %
2014-2015	8 692	0,46 %	2 164	25 %
2015-2016	8 763	0,82 %	2 114	24 %
2016-2017	8 809	0,52 %	2 077	24 %

2.4 Démographie

Les groupes d'âge les plus nombreux sont les 35 à 44 ans. 19 % ont 55 ans et plus. Ce titre d'emploi est vulnérable aux départs à la retraite. 19 % sont des hommes, mais cette proportion est plus élevée parmi ceux de 55 ans et plus (29 %) que parmi ceux de moins de 35 ans (12 %).

Tableau 2B
Portrait démographique des individus en emploi au 31 mars 2017

Groupe d'âge	Femme	Homme	Total	Proportion
25-29	81	6	87	4,2 %
30-34	240	38	278	13,4 %
35-39	368	56	424	20,4 %
40-44	330	62	392	18,9 %
45-49	201	63	264	12,7 %
50-54	182	54	236	11,4 %
55-59	153	68	221	10,6 %
60-64	99	37	136	6,5 %
65-69	22	7	29	1,4 %
70 et plus	9	1	10	0,5 %
Total	1 685	392	2 077	100 %
Proportion	81,1 %	18,9 %	100 %	
Moins de 35 ans	321	44	365	17,6 %
55 ans et plus	283	113	396	19,1 %

2.5 Répartition de l'effectif par établissement

L'évolution annuelle moyenne sur cinq ans permet d'évaluer l'écart d'effectifs dans chaque établissement depuis le 31 mars 2012. Certains transferts d'activités ont eu un impact direct sur l'évolution de personnel constatée au Tableau C, notamment le départage entre les CISSS de Lanaudière et des Laurentides de l'ancien CRDP le Bouclier qui était sous l'administration de l'agence de Lanaudière ou le transfert du département de psychiatrie du CHU de Québec au CIUSSS de la Capitale-Nationale. Outre ceux-là, les CIUSSS de l'Ouest et de l'Est-de-l'Île-de-Montréal, le CISSS de la Montérégie-Est, le CRSSS de la Baie-James et les EPC ont augmenté leur nombre d'effectifs d'au moins 1 % en moyenne par année. À l'inverse, le CISSS de l'Outaouais, le CHUM et le CUSM ont perdu en moyenne 4 % ou plus de leurs psychologues par année; le CISSS des îles a aussi un psychologue de moins. Enfin, plusieurs établissements ont une proportion élevée de psychologues âgés de 55 ans et plus et sont plus vulnérables aux départs à la retraite, notamment le CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal, le CISSS de la Montérégie-Est et le CUSM.

Tableau 2C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2017

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	50	46,9	8,0 %	22,0 %	0,82 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	91	41,3	28,6 %	12,1 %	0,22 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	252	43,2	19,4 %	15,5 %	2,75 %

Tableau 2C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2017

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	139	43,1	24,5 %	20,9 %	0,59 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	89	43,9	14,6 %	12,4 %	0,23 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	95	44,4	16,8 %	17,9 %	2,25 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	60	50,6	8,3 %	40,0 %	-0,65 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	141	47,4	11,3 %	24,8 %	-2,00 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	111	45,5	20,7 %	24,3 %	-4,26 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	105	43,8	23,8 %	17,1 %	3,36 %
CISSS de l'Outaouais	53	46,7	18,9 %	30,2 %	-6,20 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	36	42,8	25,0 %	8,3 %	0 %
CISSS de la Côte-Nord	22	47,0	13,6 %	22,7 %	-0,89 %
CISSS de la Gaspésie	28	45,3	10,7 %	10,7 %	0 %
CISSS des Îles	4	s.o.	s.o.	s.o.	-4,36 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	93	44,7	12,9 %	14,0 %	-1,64 %
CISSS de Laval	67	45,3	20,9 %	16,4 %	-1,15 %
CISSS de Lanaudière	84	44,7	21,4 %	19,0 %	-3,62 %
CISSS des Laurentides	93	44,7	22,6 %	20,4 %	5,55 %
CISSS de la Montérégie-Centre	80	44,4	16,3 %	17,5 %	-0,25 %
CISSS de la Montérégie-Est	79	46,8	12,7 %	27,8 %	1,59 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	84	44,1	15,5 %	15,5 %	-0,93 %
CHU de Québec	36	40,9	16,7 %	2,8 %	-11,4 %
Inst. univ. cardio. et pneumo. de Québec	1	s.o.	s.o.	s.o.	0 %
CHU Sainte-Justine	64	43,4	12,5 %	10,9 %	-2,05 %
CHUM	26	45,2	15,4 %	19,2 %	-4,07 %
CUSM	49	49,5	10,2 %	28,6 %	-7,15 %
Institut de cardiologie de Montréal	1	s.o.	s.o.	s.o.	0 %
Institut Philippe-Pinel de Montréal	14	45,2	7,1 %	21,4 %	-1,37 %
CRSSS de la Baie-James (R10)	6	44,0	33,3 %	16,7 %	3,71 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	2	s.o.	s.o.	s.o.	0 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	2	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Établissements privés conventionnés (EPC)	20	48,3	10,0 %	35,0 %	4,56 %
Total	2 077	44,8	17,6 %	19,1 %	-0,61 %

2.6 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité

Plus de 60 % des psychologues ont un statut TCR, mais leur nombre a baissé en 2016-2017 alors que le nombre de TPR a augmenté. Le taux de précarité est inférieur à 10 %. Il faut noter que 93 % des retraités ont un statut TPO, ce qui représente autour de 5 % du nombre d'occasionnels du Tableau 2D.

Tableau 2D
Individus par statut d'emploi

Année	TCR		TPR		TPO	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
2012-2013	1 300	60,5 %	634	29,5 %	214	10,0 %
2013-2014	1 294	59,5 %	647	29,8 %	233	10,7 %
2014-2015	1 306	60,4 %	638	29,5 %	220	10,2 %
2015-2016	1 306	61,8 %	607	28,7 %	201	9,5 %
2016-2017	1 261	60,7 %	621	29,9 %	195	9,4 %

2.7 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen

À l'instar de l'effectif, le nombre d'heures régulières et supplémentaires diminue depuis 2013-2014. Le taux de TS a continué de baisser en 2016-2017. Malgré une légère augmentation des heures de MOI en 2016-2017, le taux de MOI demeure inférieur à 0,3 % ce qui est nettement en dessous du taux de MOI pour l'ensemble des salariés du RSSS. Le nombre d'heures de MOI en 2016-2017 est de moins que la moitié du nombre d'heures en 2011-2012.

Tableau 2E
Évolution des heures travaillées

Année	Heures régulières	Heures TS	Taux TS	Heures MOI	Taux MOI
	2011-2012	2 391 341	45 254	1,86 %	14 964
2012-2013	2 419 590	48 085	1,95 %	13 105	0,53 %
2013-2014	2 475 846	48 251	1,91 %	11 790	0,46 %
2014-2015	2 473 318	46 379	1,84 %	8 363	0,33 %
2015-2016	2 421 415	44 123	1,79 %	5 558	0,22 %
2016-2017	2 388 480	40 632	1,67 %	7 187	0,29 %

Une partie de la hausse des heures travaillées moyennes entre 2016-2017 peut s'expliquer par le fait qu'il y avait 250 jours réguliers durant cette année financière, soit trois de plus qu'en 2015-2016. Les heures travaillées moyennes demeurent inférieures à celles de l'ensemble des salariés du RSSS.

Tableau 2F
Heures travaillées moyennes par individu

Année	Tous	TCR	TPR	TPO
2012-2013	1 164	1 290	989	836
2013-2014	1 184	1 320	1 002	831
2014-2015	1 175	1 302	1 012	790
2015-2016	1 149	1 271	989	725
2016-2017	1 169	1 299	1 006	717

2.8 Ratios d'absentéisme

Le ratio d'absentéisme au global a légèrement diminué en 2016-2017, mais il y a eu une légère hausse du ratio d'assurance salaire. Outre les congés conventionnés, les autres congés sans solde demeurent la cause principale d'absentéisme. La baisse observée en 2016-2017 du ratio d'absentéisme pour congés conventionnés est surtout due au fait qu'il n'y avait que onze jours fériés durant cette année financière comparativement à quinze au cours de l'année précédente.

Tableau 2G
Ratio d'absentéisme

Cause de l'absence	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Congés conventionnés	17,1 %	18,2 %	17,6 %	18,1 %	18,4 %	17,4 %
Vacances	9,68 %	10,1 %	9,95 %	10,2 %	10,2 %	10,2 %
Maladie utilisée	1,21 %	1,28 %	1,30 %	1,36 %	1,29 %	1,44 %
Fériés mobile	3,36 %	3,90 %	3,48 %	3,61 %	4,18 %	3,12 %
TS compensé/mobile psy.	2,11 %	2,26 %	2,25 %	2,23 %	2,12 %	2,10 %
Autres	0,72 %	0,67 %	0,65 %	0,66 %	0,57 %	0,59 %
Autres absences	23,7 %	23,4 %	22,7 %	23,5 %	25,5 %	24,9 %
Congé parental	9,86 %	9,63 %	8,92 %	9,08 %	9,99 %	9,81 %
Retrait préventif	0,59 %	0,73 %	0,74 %	0,60 %	0,79 %	0,63 %
Assurance salaire	3,66 %	3,33 %	3,79 %	3,83 %	4,05 %	4,54 %
Accident de travail (CNESST)	0,03 %	0,06 %	0,03 %	0,07 %	0,02 %	0,06 %
Autres congés sans solde	9,59 %	9,65 %	9,17 %	9,90 %	10,6 %	9,90 %

2.9 Nombre et taux de départs

Bien qu'il ait augmenté, le taux de départs des psychologues âgés de 55 ans et plus demeure moins élevé que celui de l'ensemble des salariés du RSSS. Le taux de départs des psychologues âgés de moins de 55 ans est plus élevé que celui de l'ensemble des salariés, la plupart quittant le RSSS. Comme on peut s'y attendre, les mutations sont peu nombreuses pour ce titre d'emploi; la plupart de ceux qui ont changé de fonction sont devenus ARH.

Tableau 2H
Nombre et taux de départs

Année	Tous les individus			Moins de 55 ans			55 ans et plus		
	Nombre de départs			Nombre de départs			Nombre de départs		
	RSSS	Mutation	Taux	RSSS	Mutation	Taux	RSSS	Mutation	Taux
2011-2012	144	12	7,40 %	95	11	6,09 %	49	1	13,6 %
2012-2013	131	11	6,63 %	88	11	5,68 %	43	0	10,8 %
2013-2014	125	3	5,96 %	75	3	4,51 %	50	0	11,9 %
2014-2015	154	8	7,45 %	85	8	5,34 %	69	0	15,9 %
2015-2016	152	9	7,44 %	89	9	5,62 %	63	0	15,0 %
2016-2017	151	15	7,85 %	83	14	5,69 %	68	1	16,9 %

2.10 Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité

Le taux de rétention des psychologues varie d'une cohorte à l'autre. Il diminue moins vite que pour la plupart des autres titres d'emploi, ce qui signifie que le taux de départs est relativement élevé même après deux années complètes ou plus de service dans le RSSS. Le nombre d'arrivées à chacune des deux dernières années est inférieur à la moyenne des quatre précédentes.

Tableau 2J
Taux de rétention des arrivées

Année d'arrivée	Nombre	Moyenne d'âge	Nombre d'années suivant la fin de l'année d'arrivée					
			0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2011-2012	200	37,2	87,0 %	78,5 %	75,5 %	71,5 %	63,5 %	59,5 %
2012-2013	163	37,4	84,7 %	73,0 %	69,3 %	61,3 %	59,5 %	
2013-2014	157	35,6	89,8 %	79,6 %	72,0 %	66,9 %		
2014-2015	175	36,1	84,0 %	74,9 %	68,0 %			
2015-2016	114	35,5	87,7 %	72,8 %				
2016-2017	139	37,7	85,6 %					
Moyenne	158	36,6	86,4 %	76,0 %	71,4 %	66,9 %	61,7 %	59,5 %

Généralement entre 40 % et 50 % des psychologues ont un statut occasionnel à la fin de leur année d'arrivée. Le taux de précarité des psychologues diminue progressivement par la suite.

Tableau 2K
Taux de précarité des arrivées retenues

Année d'arrivée	Nombre d'années suivant la fin de l'année d'arrivée					
	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2011-2012		32,5 %	31,8 %	16,8 %	14,2 %	16,8 %
2012-2013	35,5 %	25,2 %	19,5 %	10,0 %	9,3 %	
2013-2014	40,4 %	34,4 %	23,9 %	13,3 %		
2014-2015	41,5 %	32,8 %	22,7 %			
2015-2016	49,0 %	43,4 %				
2016-2017	46,2 %					
Moyenne	42,0 %	33,0 %	25,0 %	13,8 %	12,1 %	16,8 %

2.11 Répartition des postes vacants par établissement

Le Tableau 2L illustre le nombre de postes total et vacants² en équivalent temps complet (ETC) dans chaque établissement en début d'année financière 2017-2018. La fusion des anciennes composantes a occasionné quelques données manquantes dans la transmission des agents payeurs à la banque de données ministérielle, c'est pourquoi nous avons dû ajuster le portrait aux CISSS des Laurentides. De plus, nous avons ajusté les données du CHUM pour enlever la structure parallèle vacante créée en vue du déménagement à la nouvelle installation. Le taux de vacance est de 5,7 %, ce qui représente 103 postes vacants en ETC au 1^{er} avril 2017. Ce taux excède toutefois 8 % dans plusieurs établissements, notamment au CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-

² Poste à temps complet régulier ou à temps partiel régulier prévu à la structure de postes pour lequel il n'y a aucun titulaire affecté pendant au moins 13 périodes de paie consécutives.

de-Montréal et dans la région 17. Tous les postes sont d'ailleurs vacants au CS Inuulitsivik et les données émergentes de 2017-2018 indiquent que cela n'a pas changé en cours d'année.

Tableau 2L
Nombre de postes au total et vacants au 1^{er} avril 2017

Établissements	Postes (ETC)		Taux de vacance
	Vacants	Total	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	3,8	45,9	8,3 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	1,8	73,4	2,5 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	16,2	217,8	7,4 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	6,3	119,9	5,3 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	3,0	69,2	4,3 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	10,0	89,9	11,1 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	4,2	46,5	9,1 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	2,2	126,5	1,7 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	8,5	95,7	8,9 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	6,1	93,0	6,6 %
CISSS de l'Outaouais	4,7	54,2	8,7 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	2,8	33,9	8,3 %
CISSS de la Côte-Nord	0,4	23,4	1,7 %
CISSS de la Gaspésie	2,0	29,6	6,8 %
CISSS des Îles	0,0	3,4	0 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	1,0	79,3	1,3 %
CISSS de Laval	3,6	59,5	6,1 %
CISSS de Lanaudière	3,9	80,2	4,9 %
CISSS des Laurentides	4,2	79,1	5,3 %
CISSS de la Montérégie-Centre	4,6	69,7	6,6 %
CISSS de la Montérégie-Est	0,0	65,0	0 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	5,2	76,2	6,8 %
CHU de Québec	0,0	22,7	0 %
Inst. univ. cardio. et pneumo. de Québec	0,0	1,0	0 %
CHU Sainte-Justine	4,5	49,1	9,2 %
CHUM	0,4	20,6	1,9 %
CUSM	0,0	36,5	0 %
Institut de cardiologie de Montréal	0,0	0,5	0 %
Institut Philippe-Pinel de Montréal	1,0	13,6	7,4 %
CRSSS de la Baie-James	0,0	6,0	0 %
CS Inuulitsivik (R17)	2,0	2,0	100 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	1,0	3,4	29,4 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	n.d.	n.d.	n.d.
Établissements privés conventionnés (EPC)	0,0	12,4	0 %
Total	103	1 799	5,7 %

2.12 Inscriptions et diplômés

Le tableau suivant montre l'historique du nombre d'inscriptions et de diplômés au doctorat en psychologie fourni par les universités québécoises au MEEES. Ce nombre en 2016-2017 est préliminaire parce qu'il n'inclut pas les nouvelles inscriptions à la session d'hiver 2017.

Année	Inscriptions	Diplômés
2011-2012	347	250
2012-2013	363	221
2013-2014	370	249
2014-2015	347	280
2015-2016	385	284
2016-2017	353	n.d.

Le libellé du titre d'emploi exige de détenir un diplôme universitaire de deuxième cycle en psychologie et, pour utiliser le titre réservé, d'être membre de l'ordre professionnel (voir Annexe C). Pour le devenir, l'OPQ exige de détenir un diplôme de doctorat en psychologie. Une liste des diplômes donnant accès au permis est disponible sur le site internet de l'OPQ à l'adresse : www.ordrepsy.qc.ca/exigences.

2.13 Projection du recrutement et de la main-d'œuvre

Le Tableau 2M illustre les départs prévus dans les prochaines années et le recrutement projeté. Les départs attendus incluent les retraites, cessations et mutations parmi l'effectif en poste au 31 mars 2017 ainsi que l'attrition des nouveaux. Selon l'évolution démographique projetée, le rajeunissement de l'effectif n'augmenterait pas les besoins puisque le vieillissement de l'effectif en poste aurait un effet supérieur au renouvellement d'effectifs sur l'expérience et la disponibilité du personnel. La somme de ces éléments donne le recrutement projeté.

Tableau 2M
Projection du recrutement

Année	Retraites	Cessations	Mutations	Attrition des nouveaux	Rajeunissement de l'effectif	Recrutement projeté
2017-2018	63	88	9	24	0	184
2018-2019	66	69	7	45	0	186
2019-2020	63	58	6	53	0	180
2020-2021	58	50	5	59	0	172
2021-2022	58	44	5	65	0	172
2022-2023	58	40	4	72	0	173
2023-2024	51	36	4	78	0	169
2024-2025	49	32	4	81	0	165

Ce scénario estime un recrutement de 895 psychologues pour les cinq prochaines années afin de combler les départs de la profession. La projection estime 307 départs à la retraite pour les cinq années à venir, ce qui représente 14,8 % de l'effectif actuel. Bien que les psychologues de 55 ans et plus soient nombreux actuellement, le taux de départs observé dans cette tranche d'âge est plus faible que celui de l'ensemble du RSSS. Les hypothèses de départs à la retraite pour ce TE ont été ajustées à la baisse en fonction de ce constat. C'est pourquoi le taux de

départs à la retraite projeté sur cinq ans est comparable à celui de l'ensemble du réseau bien que la proportion des 55 et plus soit plus élevée.

Le Tableau 2MM projette l'effectif selon les mêmes hypothèses de départ que celles utilisées pour projeter le recrutement. D'ailleurs, le nombre d'arrivées pour les années futures correspond au recrutement projeté du Tableau 2L. Pour les années historiques (2016-2017 et auparavant), les arrivées comptent également les retours qui sont des personnes ayant quitté l'année précédente et qui reviennent pendant l'année en cours; ces retours n'étaient pas comptés parmi les arrivées au Tableau 2J dans le suivi du taux de rétention. Par opposition au Tableau 2L, les départs des nouveaux au Tableau 2MM sont ceux des arrivées pour l'année en cours seulement.

Tableau 2MM
Projection de la main-d'œuvre

Année	Arrivées	Départs			Progression nette	Effectif disponible
		RSSS	Mutations	Nouveaux		
2014-2015	180	154	8	28	- 10	2 164
2015-2016	125	152	9	14	- 50	2 114
2016-2017	149	151	15	20	- 37	2 077
2017-2018	184	151	9	24	+ 0	2 077
2018-2019	186	153	9	24	+ 0	2 077
2019-2020	180	148	9	23	+ 0	2 077
2020-2021	172	141	9	22	+ 0	2 077
2021-2022	172	141	9	22	+ 0	2 077
2022-2023	173	141	9	24	+ 0	2 077
2023-2024	169	136	9	24	+ 0	2 077
2024-2025	165	133	9	24	+ 0	2 077

2.14 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre

Plusieurs départs de psychologues sont projetés, ce qui produit une hausse du recrutement projeté par rapport au nombre d'arrivées des deux plus récentes années. Avec autour de 300 diplômés par année, le bassin de main-d'œuvre qualifiée semble suffisant pour le recrutement projeté, mais le RSSS devra recruter dans une proportion bien plus grande que la proportion théorique actuelle de 25 % des membres de l'OPQ. Considérant la difficulté d'attraction de psychologues dans le RSSS, la situation de main-d'œuvre sera difficile même seulement pour maintenir l'effectif au niveau actuel. Des efforts pour réduire le taux de départs pourraient réduire le recrutement projeté et contribuer à améliorer la situation future.

PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE PSYCHOÉDUCATEUR

3.1 Introduction

Pour le portrait de main-d'œuvre de cette profession, un seul titre d'emploi est considéré :

- 1652 - Psychoéducateur, psychoéducatrice

Le libellé de ce titre d'emploi, selon la nomenclature du MSSS dans la version du 20 juin 2017, est détaillé à l'Annexe C.

3.2 Évolution de l'effectif

Il y a 1 570 psychoéducateurs dans le RSSS au 31 mars 2017. L'évolution moyenne sur cinq ans a une croissance relative de 4,45 % par an. La croissance a cependant ralenti dans les deux dernières années. La moyenne d'âge est inférieure de près de trois ans à celle de l'ensemble des salariés du RSSS.

Tableau 3A
Évolution de l'effectif

Année (au 31 mars)	Nombre	Évolution annuelle		Âge moyen	Retraités	
		Absolue	Relative		Nombre	Proportion
2011-2012	1 263	+ 111	9,64 %	38,1	3	0,2 %
2012-2013	1 336	+ 73	5,78 %	38,2	2	0,1 %
2013-2014	1 416	+ 80	5,99 %	38,2	1	0,1 %
2014-2015	1 501	+ 85	6,00 %	38,3	2	0,1 %
2015-2016	1 547	+ 46	3,06 %	38,6	3	0,2 %
2016-2017	1 570	+ 23	1,49 %	38,5	4	0,3 %

3.3 Membres de l'ordre professionnel

Le Tableau 3AA présente l'évolution du nombre de membres de l'OPPQ et la proportion théorique des effectifs du RSSS sur ces membres. Depuis 2014-2015, celle-ci diminue. Le RSSS emploierait tout juste un peu plus du tiers des psychoéducateurs membres de l'ordre.

Tableau 3AA
Membres de l'ordre professionnel et effectifs du RSSS

Année (au 31 mars)	Membres de l'Ordre	Évolution annuelle	Effectif RSSS	Proportion théorique
2011-2012	3 464	4,34 %	1 263	36 %
2012-2013	3 859	11,4 %	1 336	35 %
2013-2014	4 040	4,69 %	1 416	35 %
2014-2015	4 217	4,38 %	1 501	36 %
2015-2016	4 447	5,45 %	1 547	35 %
2016-2017	4 627	4,05 %	1 570	34 %

3.4 Démographie

La majorité des psychoéducateurs (62 %) ont moins de 40 ans et seulement 6 % ont 55 ans ou plus. Les groupes d'âge les plus nombreux sont ceux de la trentaine. Ce TE est donc vulnérable à l'absentéisme pour congé parental, mais peu aux départs à la retraite.

Environ 11 % des psychoéducateurs sont des hommes, mais cette proportion varie selon le groupe d'âge; seulement 6 % des moins de 35 ans sont des hommes tandis que 31 % des 55 ans et plus le sont.

Tableau 3B
Portrait démographique des individus en emploi au 31 mars 2017

Groupe d'âge	Femme	Homme	Total	Proportion
20-24	6	1	7	0,4 %
25-29	282	16	298	19,0 %
30-34	315	21	336	21,4 %
35-39	311	25	336	21,4 %
40-44	228	21	249	15,9 %
45-49	107	30	137	8,7 %
50-54	86	25	111	7,1 %
55-59	52	25	77	4,9 %
60-64	12	3	15	1,0 %
65-69	2	2	4	0,3 %
Total	1 401	169	1 570	100 %
Proportion	89,2 %	10,8 %	100 %	
Moins de 35 ans	603	38	641	40,8 %
55 ans et plus	66	30	96	6,1 %

3.5 Répartition de l'effectif par établissement

Le nombre de psychoéducateurs a augmenté dans la plupart des CISSS, des CIUSSS et des établissements nordiques, sauf dans les régions 05 et 07. Le nombre a toutefois diminué dans les CHU et les EPC. Le CISSS de la Montérégie-Ouest est le plus grand employeur de psychoéducateurs. Plus de la moitié de l'effectif de plusieurs établissements est âgée de moins de 35 ans, dont le CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal. Ces établissements sont donc plus vulnérables à l'absentéisme pour congé parental que l'ensemble de ce TE.

Tableau 3C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2017

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	48	35,0	54,2 %	4,2 %	9,86 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	40	36,4	45,0 %	0,0 %	5,23 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	59	37,6	44,1 %	6,8 %	8,63 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	152	38,9	35,5 %	5,9 %	3,50 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	153	39,3	35,9 %	3,9 %	-2,20 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	40	37,5	52,5 %	7,5 %	2,71 %

Tableau 3C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2017

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	31	35,3	51,6 %	0,0 %	12,8 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	141	40,1	35,5 %	12,8 %	2,11 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	58	37,6	50,0 %	8,6 %	2,21 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	49	35,1	67,3 %	4,1 %	11,1 %
CISSS de l'Outaouais	90	41,8	28,9 %	11,1 %	-0,87 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	54	41,7	31,5 %	14,8 %	1,96 %
CISSS de la Côte-Nord	8	42,9	0,0 %	0,0 %	9,86 %
CISSS de la Gaspésie	8	42,8	12,5 %	12,5 %	14,9 %
CISSS des îles	3	s.o.	s.o.	s.o.	24,6 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	56	34,8	58,9 %	1,8 %	14,1 %
CISSS de Laval	64	42,1	29,7 %	9,4 %	3,84 %
CISSS de Lanaudière	65	37,0	41,5 %	1,5 %	13,8 %
CISSS des Laurentides	93	39,2	35,5 %	4,3 %	7,43 %
CISSS de la Montérégie-Centre	58	39,5	36,2 %	5,2 %	2,21 %
CISSS de la Montérégie-Est	63	37,8	39,7 %	4,8 %	7,44 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	189	36,3	49,2 %	1,6 %	7,28 %
CHU de Québec	0	s.o.	s.o.	s.o.	-100 %
CHU Sainte-Justine	14	44,5	14,3 %	21,4 %	-1,37 %
CHUM	1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
CUSM	5	45,0	20,0 %	20,0 %	-6,51 %
Institut Philippe-Pinel de Montréal	4	s.o.	s.o.	s.o.	-4,36 %
CRSSS de la Baie-James	9	39,6	33,3 %	11,1 %	17,6 %
CS Inulitsivik (R17)	2	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	6	43,3	16,7 %	0,0 %	8,45 %
Établissements privés conventionnés (EPC)	4	s.o.	s.o.	s.o.	-4,36 %
Total	1 570	38,5	40,8 %	6,1 %	4,45 %

3.6 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité

Le taux de précarité des psychoéducateurs continue d'augmenter en 2016-2017. En fait, le nombre de TCR a diminué dans la dernière année alors que le nombre de personnes à temps partiel a augmenté.

Tableau 3D
Individus par statut d'emploi

Année	TCR		TPR		TPO	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
2012-2013	1 004	75,1 %	197	14,7 %	135	10,1 %
2013-2014	1 082	76,4 %	212	15,0 %	122	8,6 %
2014-2015	1 135	75,6 %	230	15,3 %	136	9,1 %
2015-2016	1 154	74,6 %	238	15,4 %	155	10,0 %
2016-2017	1 137	72,4 %	239	15,2 %	194	12,4 %

3.7 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen

Depuis 2012-2013, le taux de TS se maintient entre 2,3 % et 2,5 %, ce qui est inférieur à l'ensemble des salariés du RSSS. Le taux de MOI est autour de 0,1 %, ce qui est très peu élevé.

Tableau 3E
Évolution des heures travaillées

Année	Heures régulières	Heures TS	Taux TS	Heures MOI	Taux MOI
	2011-2012	1 492 782	39 931	2,61 %	5 443
2012-2013	1 547 940	38 570	2,43 %	2 188	0,14 %
2013-2014	1 657 806	40 486	2,38 %	4 009	0,24 %
2014-2015	1 751 292	43 858	2,44 %	3 714	0,21 %
2015-2016	1 804 267	42 706	2,31 %	1 403	0,08 %
2016-2017	1 810 909	43 971	2,37 %	2 104	0,11 %

Les heures travaillées moyennes des psychoéducateurs ont beaucoup diminué en 2016-2017 et sont inférieures d'environ 70 heures (soit deux semaines de travail) par année à celle de l'ensemble des salariés du RSSS.

Tableau 3F
Heures travaillées moyennes par individu

Année	Tous	TCR	TPR	TPO
2012-2013	1 210	1 265	1 058	966
2013-2014	1 214	1 267	1 023	1 020
2014-2015	1 217	1 280	994	1 021
2015-2016	1 210	1 263	1 034	1 029
2016-2017	1 184	1 240	1 016	1 031

3.8 Ratios d'absentéisme

Tel qu'attendu selon la démographie de ce TE, le congé parental est la principale cause d'absentéisme. Le ratio global d'absentéisme a augmenté en 2016-2017, ce qui est surtout dû au congé parental, au retrait préventif et à l'assurance salaire, et qui pourrait expliquer la baisse des heures travaillées moyennes. La baisse observée en 2016-2017 du ratio d'absentéisme pour congés conventionnés est surtout due au fait qu'il n'y avait que onze jours fériés durant cette année financière comparativement à quinze l'année précédente.

Tableau 3G
Ratio d'absentéisme

Cause de l'absence	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Congés conventionnés	17,7 %	19,0 %	18,2 %	18,4 %	19,1 %	18,0 %
Vacances	9,57 %	9,93 %	9,81 %	9,71 %	9,82 %	9,92 %
Maladie utilisée	1,42 %	1,47 %	1,49 %	1,47 %	1,53 %	1,58 %
Fériés mobile	3,82 %	4,63 %	4,06 %	4,23 %	4,89 %	3,64 %
TS compensé/mobile psy.	2,48 %	2,47 %	2,35 %	2,45 %	2,39 %	2,39 %
Autres	0,39 %	0,46 %	0,48 %	0,55 %	0,44 %	0,46 %
Autres absences	24,7 %	26,6 %	27,0 %	27,1 %	27,8 %	30,6 %
Congé parental	11,0 %	12,1 %	12,5 %	12,6 %	13,8 %	14,5 %
Retrait préventif	1,47 %	1,66 %	1,48 %	1,77 %	1,59 %	2,18 %
Assurance salaire	5,22 %	4,91 %	4,83 %	4,85 %	5,10 %	6,40 %
Accident de travail (CNESST)	0,25 %	0,41 %	0,22 %	0,25 %	0,20 %	0,34 %
Autres congés sans solde	6,74 %	7,50 %	7,96 %	7,72 %	7,07 %	7,18 %

3.9 Nombre et taux de départs

Le taux de départs a augmenté en 2016-2017, ce qui est surtout dû à une hausse du nombre de mutations et de départs du RSSS parmi les 55 ans et plus. Le taux de départs du RSSS demeure cependant moins élevé pour les psychoéducateurs que pour l'ensemble des salariés du RSSS. Dans les trois dernières années, les psychoéducateurs qui ont changé de fonction sont surtout devenus ARH (33 %), spécialistes en activités cliniques (27 %) ou bien TÉS (23 %).

Tableau 3H
Nombre et taux de départs

Année	Tous les individus			Moins de 55 ans			55 ans et plus		
	Nombre de départs			Nombre de départs			Nombre de départs		
	RSSS	Mutation	Taux	RSSS	Mutation	Taux	RSSS	Mutation	Taux
2011-2012	38	35	6,34 %	27	35	5,72 %	11	0	16,2 %
2012-2013	54	55	8,63 %	39	53	7,75 %	15	2	22,4 %
2013-2014	51	50	7,56 %	38	48	6,90 %	13	2	16,9 %
2014-2015	48	54	7,20 %	35	54	6,70 %	13	0	14,9 %
2015-2016	63	34	6,46 %	50	33	5,93 %	13	1	13,7 %
2016-2017	69	59	8,27 %	47	54	6,98 %	22	5	26,7 %

3.10 Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité

Le nombre d'arrivées à chacune des deux dernières années est près de 25 % moins élevé que la moyenne des quatre années précédentes. Bien que le taux de rétention varie entre les cohortes, il est généralement plus élevé que l'ensemble des salariés du RSSS.

Tableau 3J
Taux de rétention des arrivées

Année d'arrivée	Nombre	Moyenne d'âge	Nombre d'années suivant la fin de l'année d'arrivée					
			0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2011-2012	186	34,0	91,4 %	81,2 %	72,0 %	67,2 %	65,6 %	63,4 %
2012-2013	189	33,3	87,8 %	84,1 %	76,7 %	72,5 %	72,0 %	
2013-2014	185	32,1	89,2 %	86,5 %	80,5 %	78,9 %		
2014-2015	199	32,8	87,9 %	79,9 %	75,4 %			
2015-2016	143	30,9	90,2 %	81,1 %				
2016-2017	142	31,7	93,7 %					
Moyenne	174	32,6	89,8 %	82,6 %	76,2 %	72,9 %	68,8 %	63,4 %

Le taux de précarité semble plus élevé pour les deux plus récentes cohortes d'arrivées que les précédentes.

Tableau 3K
Taux de précarité des arrivées retenues

Année d'arrivée	Nombre d'années suivant la fin de l'année d'arrivée					
	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2011-2012		21,2 %	13,4 %	10,4 %	8,2 %	9,3 %
2012-2013	26,5 %	17,6 %	13,1 %	11,7 %	11,0 %	
2013-2014	26,7 %	20,0 %	16,8 %	16,4 %		
2014-2015	29,1 %	23,3 %	22,0 %			
2015-2016	39,5 %	31,9 %				
2016-2017	42,1 %					
Moyenne	32,0 %	22,3 %	16,4 %	13,0 %	9,7 %	9,3 %

3.11 Répartition des postes vacants par établissement

Le Tableau 3L illustre le nombre de postes total et vacants³ en équivalent temps complet (ETC) dans chaque établissement en début d'année financière 2017-2018. La fusion des anciennes composantes a occasionné quelques données manquantes dans la transmission des agents payeurs à la banque de données ministérielle, c'est pourquoi nous avons dû ajuster le portrait aux CISSS des Laurentides. Le taux de vacances est de 2,9 %, mais quelques établissements ont plusieurs postes vacants notamment dans les régions 04, 05, 06 et 16.

Tableau 3L
Nombre de postes au total et vacants au 1^{er} avril 2017

Établissements	Postes (ETC)		Taux de vacance
	Vacants	Total	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	0,0	33,6	0 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	0,0	28,8	0 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	2,0	45,0	4,4 %

³ Poste à temps complet régulier ou à temps partiel régulier prévu à la structure de postes pour lequel il n'y a aucun titulaire affecté pendant au moins 13 périodes de paie consécutives.

Tableau 3L
Nombre de postes au total et vacants au 1^{er} avril 2017

Établissements	Postes (ETC)		Taux de vacance
	Vacants	Total	
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	6,6	127,7	5,2 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	4,1	108,5	3,8 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	4,2	41,0	10,2 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	0,0	22,3	0 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	0,5	119,2	0,4 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	3,8	50,1	7,6 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	3,0	45,3	6,6 %
CISSS de l'Outaouais	2,0	91,2	2,2 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	0,3	39,5	0,8 %
CISSS de la Côte-Nord	1,0	10,0	10,0 %
CISSS de la Gaspésie	0,0	6,0	0 %
CISSS des Îles	0,0	1,6	0 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	0,0	44,0	0 %
CISSS de Laval	1,0	53,5	1,9 %
CISSS de Lanaudière	1,8	50,7	3,6 %
CISSS des Laurentides	1,0	85,7	1,2 %
CISSS de la Montérégie-Centre	0,0	45,4	0 %
CISSS de la Montérégie-Est	2,4	53,2	4,5 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	3,0	157,5	1,9 %
CHU Sainte-Justine	0,4	11,6	3,4 %
CHUM	0,0	1,0	0 %
CUSM	0,0	5,1	0 %
Institut Philippe-Pinel de Montréal	0,0	3,0	0 %
CRSSS de la Baie-James	0,0	5,2	0 %
CS Inuulitsivik (R17)	0,0	2,0	0 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	0,0	2,0	0 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	n.d.	n.d.	n.d.
Établissements privés conventionnés (EPC)	0,8	4,2	19,0 %
Total	38	1 294	2,9 %

3.12 Inscriptions et diplômés

Le tableau suivant montre l'historique du nombre d'inscriptions et de diplômés à la maîtrise en psychoéducation fournis par les universités québécoises au MEES. Le nombre de 2016-2017 est préliminaire parce qu'il n'inclut pas les nouvelles inscriptions à la session d'hiver 2017.

Année	Inscriptions	Diplômés
2011-2012	272	214
2012-2013	352	248
2013-2014	387	259
2014-2015	326	315
2015-2016	315	285
2016-2017	345	n.d.

Le libellé du titre d'emploi exige de détenir un premier diplôme universitaire terminal en psychoéducation et, pour utiliser le titre réservé, d'être membre de l'ordre professionnel (voir Annexe C). Pour le devenir, l'OPPQ exige d'avoir complété des études universitaires de deuxième cycle en psychoéducation. Une liste des diplômes donnant accès au permis de l'OPPQ est disponible sur son site internet à l'adresse : www.ordrepse.d.qc.ca/fr/etudiant-et-candidat/devenir-psychoeducateur/contentpage/.

3.13 Projection du recrutement et de la main-d'œuvre

Le Tableau 3M illustre les départs prévus dans les prochaines années et le recrutement projeté. Les départs attendus incluent les retraites, cessations et mutations parmi l'effectif en poste au 31 mars 2017 ainsi que l'attrition des nouveaux. Selon l'évolution démographique projetée, le rajeunissement de l'effectif n'augmenterait pas les besoins puisque le vieillissement de l'effectif en poste aurait un effet supérieur au renouvellement d'effectifs sur l'expérience et la disponibilité du personnel. La somme de ces éléments donne le recrutement projeté.

Tableau 3M
Projection du recrutement

Année	Retraites	Cessations	Mutations	Attrition des nouveaux	Rajeunissement de l'effectif	Recrutement projeté
2017-2018	21	46	51	15	0	133
2018-2019	20	39	43	26	0	127
2019-2020	20	35	38	36	0	128
2020-2021	21	31	34	42	0	128
2021-2022	22	29	32	49	0	131
2022-2023	20	27	29	54	0	130
2023-2024	18	25	27	60	0	130
2024-2025	20	24	26	66	0	135

Ce scénario estime un recrutement de 647 psychoéducateurs pour les cinq prochaines années afin de combler les départs de la profession. La projection estime 104 départs à la retraite pour les cinq années à venir, ce qui représente 6,6 % de l'effectif actuel.

Le Tableau 3MM projette l'effectif selon les mêmes hypothèses de départ que celles utilisées pour projeter le recrutement. D'ailleurs, le nombre d'arrivées pour les années futures correspond au recrutement projeté du Tableau 3L. Pour les années historiques (2016-2017 et auparavant), les arrivées comptent également les retours qui sont des personnes ayant quitté l'année précédente et qui reviennent pendant l'année en cours; ces retours n'étaient pas comptés parmi les arrivées au Tableau 3J dans le suivi du taux de rétention. Par opposition au

Tableau 3L, les départs des nouveaux au Tableau 3MM sont ceux des arrivées pour l'année en cours seulement.

Tableau 3MM
Projection de la main-d'œuvre

Année	Arrivées	Départs			Progression nette	Effectif disponible
		RSSS	Mutations	Nouveaux		
2014-2015	211	48	54	24	+ 85	1 501
2015-2016	157	63	34	14	+ 46	1 547
2016-2017	160	69	59	9	+ 23	1 570
2017-2018	133	67	51	15	+ 0	1 570
2018-2019	127	63	48	15	+ 0	1 570
2019-2020	128	64	48	16	+ 0	1 570
2020-2021	128	64	47	17	+ 0	1 570
2021-2022	131	66	48	18	+ 0	1 570
2022-2023	130	64	47	19	+ 0	1 570
2023-2024	130	63	48	19	+ 0	1 570
2024-2025	135	66	49	21	+ 0	1 570

3.14 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre

Il y a relativement peu de départs à la retraite projetés pour le titre de psychoéducateur, mais il y aura plusieurs cessations et mutations futures basées sur l'historique. Le recrutement projeté est inférieur au nombre d'arrivées des années récentes, mais cela ne tient pas compte d'accroissement possible de l'effectif. Il est aussi inférieur au nombre de diplômés des années récentes. Toutefois, si on considère que le RSSS embauche près du tiers des membres de l'ordre, le recrutement projeté dépasse le tiers du nombre de diplômés.

Le taux de départs des psychoéducateurs a été supérieur à ce qui est normalement observé pour un TE de professionnel des services sociaux et la projection en tient compte. Des efforts pour réduire le taux de départs pourraient réduire le recrutement projeté et contribuer à améliorer la situation future.

PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE TECHNICIEN EN TRAVAIL SOCIAL

4.1 Introduction

Pour le portrait de main-d'œuvre de cette profession, les titres d'emploi (TE) suivants sont considérés :

- 2375 - Travailleur ou travailleuse communautaire
- 2586 - Technicien ou technicienne en assistance sociale
- 2588 - Aide social ou aide sociale

Le libellé de chacun de ces TE, selon la nomenclature du MSSS dans la version du 20 juin 2017, est détaillé à l'Annexe C. Presque tout le personnel de la profession détient le TE 2586, sauf aux établissements des régions 17 et 18. Ces établissements sont pratiquement les seuls à utiliser le TE 2588 pour la région 17 ou le TE 2375 pour la région 18.

4.2 Évolution de l'effectif

Il y a 2 266 techniciens en travail social (TTS) dans le RSSS au 31 mars 2017. L'évolution moyenne sur cinq ans montre une croissance relative de 0,44 % par an, mais le nombre actuel d'effectifs est inférieur à ce qu'il était deux ans plus tôt. La moyenne d'âge demeure entre 37 et 38 ans, soit quatre ans de moins que la moyenne d'âge des salariés du RSSS.

Tableau 6A
Évolution de l'effectif

Année (au 31 mars)	Nombre	Évolution annuelle		Âge moyen	Retraités	
		Absolue	Relative		Nombre	Proportion
2011-2012	2 217	- 17	-0,76 %	37,2	6	0,3 %
2012-2013	2 218	+ 1	0,05 %	37,2	5	0,2 %
2013-2014	2 282	+ 64	2,89 %	37,2	5	0,2 %
2014-2015	2 294	+ 12	0,53 %	37,3	2	0,1 %
2015-2016	2 237	- 57	-2,48 %	37,6	5	0,2 %
2016-2017	2 266	+ 29	1,30 %	37,6	5	0,2 %

4.3 Démographie

La majorité des TTS (65 %) ont moins de 40 ans et seulement 7,5 % ont 55 ans ou plus. Les groupes d'âge les plus nombreux sont ceux de 25 à 34 ans. Ce TE est donc vulnérable à l'absentéisme pour congé parental, mais peu aux départs à la retraite.

Tableau 4B
Portrait démographique des individus en emploi au 31 mars 2017

Groupe d'âge	Femme	Homme	Total	Proportion
Moins de 20	1	0	1	0,0 %
20-24	152	15	167	7,4 %
25-29	430	36	466	20,6 %
30-34	404	44	448	19,8 %
35-39	352	44	396	17,5 %
40-44	217	33	250	11,0 %
45-49	157	22	179	7,9 %
50-54	164	26	190	8,4 %
55-59	104	10	114	5,0 %
60-64	36	7	43	1,9 %
65-69	7	1	8	0,4 %
70 et plus	4	0	4	0,2 %
Total	2 028	238	2 266	100 %
Proportion	89,5 %	10,5 %	100 %	
Moins de 35 ans	987	95	1 082	47,7 %
55 ans et plus	151	18	169	7,5 %

4.4 Répartition de l'effectif par établissement

L'évolution au cours des cinq dernières années a beaucoup varié entre établissements. Il y a eu des augmentations importantes d'effectifs de 4 % par année ou plus en moyenne dans les régions 02, 05, 07, 14 et 18. À l'inverse, plusieurs régions ont moins d'effectifs que cinq ans auparavant, notamment les régions 01, 04 et 11. La proportion de TTS de plus de 55 ans est supérieure à la moyenne dans les régions 06 (particulièrement les territoires Ouest et Nord) et 18.

Tableau 4C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2017

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	116	37,2	52,6 %	7,8 %	-2,99 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	68	34,2	60,3 %	4,4 %	3,96 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	171	37,7	40,9 %	7,0 %	-0,35 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	211	37,6	52,1 %	5,7 %	-3,10 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	105	35,9	50,5 %	1,9 %	6,13 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	30	41,4	40,0 %	16,7 %	2,90 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	45	37,4	55,6 %	11,1 %	1,39 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	132	37,5	51,5 %	9,8 %	-1,73 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	37	40,7	37,8 %	18,9 %	1,12 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	56	38,7	57,1 %	10,7 %	-0,70 %
CISSS de l'Outaouais	40	36,1	47,5 %	5,0 %	27,2 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	89	36,7	51,7 %	4,5 %	-1,09 %
CISSS de la Côte-Nord	16	40,1	37,5 %	6,3 %	-2,33 %
CISSS de la Gaspésie	51	39,2	31,4 %	7,8 %	-5,87 %

Tableau 4C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2017

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CISSS des Îles	3	s.o.	s.o.	s.o.	-12,9 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	144	37,6	49,3 %	6,9 %	-2,21 %
CISSS de Laval	67	33,5	65,7 %	1,5 %	2,23 %
CISSS de Lanaudière	159	33,5	64,2 %	1,3 %	6,15 %
CISSS des Laurentides	153	37,7	46,4 %	5,2 %	1,22 %
CISSS de la Montérégie-Centre	58	36,6	53,4 %	5,2 %	6,17 %
CISSS de la Montérégie-Est	129	36,2	48,1 %	5,4 %	-0,61 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	46	40,7	23,9 %	8,7 %	-2,79 %
CHU de Québec	3	s.o.	s.o.	s.o.	0 %
CHU Sainte-Justine	1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
CHUM	3	s.o.	s.o.	s.o.	0 %
CUSM	6	34,6	66,7 %	16,7 %	-9,71 %
CRSSS de la Baie-James	6	36,0	83,3 %	16,7 %	-5,59 %
CS Inuulitsivik (R17)	127	40,6	35,4 %	9,4 %	0,81 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	28	41,6	35,7 %	25,0 %	3,13 %
Régie régionale du Nunavik (R17)	1	s.o.	s.o.	s.o.	-24,2 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	163	41,7	30,1 %	15,3 %	3,84 %
Établissements privés conventionnés (EPC)	2	s.o.	s.o.	s.o.	0 %
Total	2 266	37,6	47,7 %	7,5 %	0,44 %

4.5 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité

Plus des deux tiers des TTS ont un statut TCR. Le nombre de temps partiel a toutefois augmenté dans la dernière année. Le taux de précarité de 20 % est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés du RSSS.

Tableau 4D
Individus par statut d'emploi

Année	TCR		TPR		TPO	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
2012-2013	1 480	66,7 %	243	11,0 %	495	22,3 %
2013-2014	1 534	67,2 %	245	10,7 %	503	22,0 %
2014-2015	1 550	67,6 %	264	11,5 %	480	20,9 %
2015-2016	1 540	68,8 %	260	11,6 %	437	19,5 %
2016-2017	1 529	67,5 %	279	12,3 %	458	20,2 %

4.6 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen

Le taux de TS plafonne entre 2,8 % et 3,1 %. Les heures régulières demeurent autour de 2,5 millions par année depuis 2011-2012.

Tableau 4E
Évolution des heures travaillées

Année	Heures	Heures	Taux
	régulières	TS	TS
2011-2012	2 480 085	80 876	3,16 %
2012-2013	2 478 459	80 123	3,13 %
2013-2014	2 527 469	77 450	2,97 %
2014-2015	2 563 556	79 978	3,03 %
2015-2016	2 485 558	72 281	2,83 %
2016-2017	2 511 577	79 654	3,07 %

Les heures travaillées moyennes sont demeurées relativement stables dans les années récentes. Elles sont inférieures à celles de l'ensemble des salariés du RSSS.

Tableau 4F
Heures travaillées moyennes par individu

Année	Tous	TCR	TPR	TPO
2012-2013	1 164	1 218	1 054	1 008
2013-2014	1 170	1 231	1 098	952
2014-2015	1 174	1 244	1 054	942
2015-2016	1 160	1 240	1 004	926
2016-2017	1 163	1 245	999	935

4.7 Ratios d'absentéisme

Le ratio d'assurance salaire, qui a augmenté à chaque année depuis 2011-2012, a dépassé 8 % des heures travaillées en 2016-2017. La baisse observée en 2016-2017 du ratio d'absentéisme pour congés conventionnés est surtout due au fait qu'il n'y avait que onze jours fériés durant cette année financière comparativement à quinze l'année précédente. Au global, le ratio d'absentéisme est plus élevé que celui de l'ensemble des salariés du RSSS.

Tableau 4G
Ratio d'absentéisme

Cause de l'absence	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Congés conventionnés	17,4 %	19,0 %	18,2 %	18,4 %	19,5 %	18,0 %
Vacances	9,83 %	10,2 %	9,88 %	9,73 %	10,3 %	9,98 %
Maladie utilisée	1,43 %	1,63 %	1,58 %	1,64 %	1,77 %	1,75 %
Fériés mobile	3,32 %	4,11 %	3,68 %	4,05 %	4,75 %	3,52 %
TS compensé/mobile psy.	1,86 %	1,87 %	1,96 %	1,97 %	1,87 %	1,96 %
Autres	1,00 %	1,18 %	1,09 %	1,00 %	0,76 %	0,78 %
Autres absences	25,5 %	26,6 %	26,9 %	27,0 %	28,3 %	28,1 %
Congé parental	9,18 %	8,61 %	9,78 %	9,19 %	9,89 %	9,82 %
Retrait préventif	1,52 %	1,65 %	1,40 %	1,16 %	1,56 %	1,47 %
Assurance salaire	6,85 %	7,10 %	7,15 %	7,54 %	7,74 %	8,02 %
Accident de travail (CNESST)	0,22 %	0,20 %	0,45 %	0,28 %	0,26 %	0,31 %
Autres congés sans solde	7,77 %	9,09 %	8,14 %	8,77 %	8,89 %	8,52 %

4.8 Nombre et taux de départs

Malgré le nombre élevé de mutations, la plupart des mutations (86 %) demeurent techniciens ou professionnels des services sociaux. Dans les trois dernières années, 41 % de ceux qui changent de fonction sont devenus travailleurs sociaux, 27 % ARH et 15 % TÉS. Le taux de départs des 55 ans et plus est sensiblement élevé par rapport au taux observé pour l'ensemble des salariés du RSSS.

Tableau 4H
Nombre et taux de départs

Année	Tous les individus			Moins de 55 ans			55 ans et plus		
	Nombre de départs			Nombre de départs			Nombre de départs		
	RSSS	Mutation	Taux	RSSS	Mutation	Taux	RSSS	Mutation	Taux
2011-2012	186	110	13,2 %	138	108	12,2 %	48	2	23,0 %
2012-2013	149	123	12,3 %	111	117	11,4 %	38	6	21,1 %
2013-2014	141	101	10,9 %	104	100	10,1 %	37	1	18,5 %
2014-2015	157	98	11,2 %	110	97	9,94 %	47	1	24,0 %
2015-2016	160	101	11,4 %	117	100	10,3 %	43	1	22,6 %
2016-2017	126	94	9,83 %	83	93	8,54 %	43	1	25,0 %

4.9 Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité

Le taux de rétention est moins élevé que celui de l'ensemble des salariés du RSSS, mais cela peut être dû au nombre élevé de mutations vers d'autres titres de professionnels ou techniciens des services sociaux observé à la section précédente. Le nombre d'arrivées à chacune des deux dernières années est inférieur à la moyenne des quatre précédentes. La moyenne d'âge des arrivées est aussi plus élevée que celle des années précédentes.

Tableau 4J
Taux de rétention des arrivées

Année d'arrivée	Nombre	Moyenne d'âge	Nombre d'années suivant la fin de l'année d'arrivée					
			0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2011-2012	354	29,4	74,6 %	60,7 %	52,8 %	47,7 %	43,5 %	41,5 %
2012-2013	334	29,4	75,4 %	60,8 %	52,4 %	47,0 %	46,4 %	
2013-2014	361	29,6	77,3 %	63,7 %	54,3 %	50,1 %		
2014-2015	324	30,0	75,9 %	59,9 %	51,5 %			
2015-2016	240	30,9	76,3 %	62,9 %				
2016-2017	284	30,7	81,0 %					
Moyenne	316	29,9	76,6 %	61,6 %	52,8 %	48,3 %	44,9 %	41,5 %

Autour de la moitié des TTS a un statut occasionnel après avoir complété au moins une année complète de service. Ce taux baisse progressivement après chaque année de service.

Tableau 4K
Taux de précarité des arrivées retenues

Année d'arrivée	Nombre d'années suivant la fin de l'année d'arrivée					
	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2011-2012		46,0 %	39,0 %	27,2 %	20,1 %	19,0 %
2012-2013	63,1 %	47,8 %	44,6 %	34,4 %	29,0 %	
2013-2014	62,4 %	48,7 %	39,3 %	39,8 %		
2014-2015	59,3 %	57,2 %	46,7 %			
2015-2016	54,1 %	49,7 %				
2016-2017	53,0 %					
Moyenne	58,8 %	49,7 %	42,2 %	33,9 %	24,6 %	19,0 %

4.10 Répartition des postes vacants par établissement

Le Tableau 4L illustre le nombre de postes total et vacants⁴ en équivalent temps complet (ETC) dans chaque établissement en début d'année financière 2017-2018. La fusion des anciennes composantes a occasionné quelques données manquantes dans la transmission des agents payeurs à la banque de données ministérielle, c'est pourquoi nous avons dû ajuster le portrait aux CISSS des Laurentides. Le taux de vacance est de 4,6 % dans le RSSS, mais il varie beaucoup entre établissements. Le taux est particulièrement élevé dans les régions 17, 09, 07 et 11 ainsi qu'au CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal. Il y a de nombreux postes vacants également dans les régions 03 et 04.

Tableau 4L
Nombre de postes au total et vacants au 1^{er} avril 2017

Établissements	Postes (ETC)		Taux de vacance
	Vacants	Total	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	1,0	80,2	1,2 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	0,0	44,7	0 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	12,8	155,5	8,2 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	9,5	171,6	5,5 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	0,0	80,4	0 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	0,0	32,8	0 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	8,0	44,2	18,1 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	0,0	120,2	0 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	1,6	37,6	4,3 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	3,4	50,8	6,7 %
CISSS de l'Outaouais	4,4	35,4	12,4 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	1,4	68,8	2,0 %
CISSS de la Côte-Nord	4,0	17,6	22,7 %
CISSS de la Gaspésie	4,1	47,4	8,6 %
CISSS des Îles	0,0	2,9	0 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	0,4	102,1	0,4 %

⁴ Poste à temps complet régulier ou à temps partiel régulier prévu à la structure de postes pour lequel il n'y a aucun titulaire affecté pendant au moins 13 périodes de paie consécutives.

Tableau 4L
Nombre de postes au total et vacants au 1^{er} avril 2017

Établissements	Postes (ETC)		Taux de vacance
	Vacants	Total	
CISSS de Laval	2,4	61,9	3,9 %
CISSS de Lanaudière	0,0	119,4	0 %
CISSS des Laurentides	5,6	158,1	3,5 %
CISSS de la Montérégie-Centre	1,0	45,2	2,2 %
CISSS de la Montérégie-Est	0,0	108,0	0 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	1,7	43,1	3,9 %
CHU de Québec	0,0	2,0	0 %
CHU Sainte-Justine	0,0	0,6	0 %
CHUM	0,0	2,0	0 %
CUSM	0,0	3,0	0 %
CRSSS de la Baie-James (R10)	0,0	4,5	0 %
CS Inuulitsivik (R17)	9,1	75,9	12,0 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	9,0	27,0	33,4 %
Régie régionale du Nunavik (R17)	0,8	0,8	100 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	n.d.	n.d.	n.d.
Établissements privés conventionnés (EPC)	0,4	2,2	18,2 %
Total	81	1 746	4,6 %

4.11 Inscriptions et diplômés

Le tableau suivant montre l'historique du nombre d'inscriptions et de diplômés au programme d'étude «Techniques de travail social (DEC 388.A0)» fourni par le MEES.

Année	Inscriptions	Diplômés
2011-2012	1 049	514
2012-2013	1 103	571
2013-2014	1 118	521
2014-2015	1 113	578
2015-2016	1 142	531
2016-2017	1 081	n.d.
2017-2018	1 113	n.d.

4.12 Projection du recrutement et de la main-d'œuvre

Le Tableau 4M illustre les départs prévus dans les prochaines années et le recrutement projeté. Les départs attendus incluent les retraites, cessations et mutations parmi l'effectif en poste au 31 mars 2017 ainsi que l'attrition des nouveaux. Selon l'évolution démographique projetée, le rajeunissement de l'effectif n'augmenterait pas les besoins puisque le vieillissement de l'effectif en poste aurait un effet supérieur au renouvellement d'effectifs sur l'expérience et la disponibilité du personnel.

Tableau 4M
Projection du recrutement

Année	Retraites	Cessations	Mutations	Attrition des nouveaux	Rajeunissement de l'effectif	Recrutement projeté
2017-2018	34	90	91	64	0	279
2018-2019	34	69	69	106	0	277
2019-2020	35	58	59	132	0	284
2020-2021	37	50	49	147	0	283
2021-2022	38	44	43	155	0	280
2022-2023	39	40	38	163	0	279
2023-2024	35	37	34	177	0	282
2024-2025	30	34	30	193	0	288

Ce scénario estime un recrutement de 1 405 TTS pour les cinq prochaines années afin de combler les départs de la profession. La projection estime 178 départs à la retraite pour les cinq années à venir, ce qui représente 7,9 % de l'effectif actuel.

Le Tableau 4MM projette l'effectif selon les mêmes hypothèses de départ que celles utilisées pour projeter le recrutement. D'ailleurs, le nombre d'arrivées pour les années futures correspond au recrutement projeté du Tableau 4L. Pour les années historiques (2016-2017 et auparavant), les arrivées comptent également les retours qui sont des personnes ayant quitté l'année précédente et qui reviennent pendant l'année en cours; ces retours n'étaient pas comptés parmi les arrivées au Tableau 4J dans le suivi du taux de rétention. Par opposition au Tableau 4L, les départs des nouveaux au Tableau 4MM sont ceux des arrivées pour l'année en cours seulement.

Tableau 4MM
Projection de la main-d'œuvre

Année	Arrivées	Départs			Progression nette	Effectif disponible
		RSSS	Mutations	Nouveaux		
2014-2015	345	157	98	78	+ 12	2 294
2015-2016	261	160	101	57	- 57	2 237
2016-2017	303	126	94	54	+ 29	2 266
2017-2018	279	124	91	64	+ 0	2 266
2018-2019	277	124	89	64	+ 0	2 266
2019-2020	284	129	90	65	+ 0	2 266
2020-2021	283	130	88	65	+ 0	2 266
2021-2022	280	130	86	64	+ 0	2 266
2022-2023	279	130	85	64	+ 0	2 266
2023-2024	282	129	86	68	+ 0	2 266
2024-2025	288	128	87	73	+ 0	2 266

4.13 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre

Le recrutement projeté est similaire au nombre d'arrivées des années récentes et le nombre de diplômés semble suffisant pour les besoins du RSSS. La situation de main-d'œuvre semble en équilibre.

PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE ÉDUCATEUR / TECHNICIEN EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE

5.1 Introduction

Pour le portrait de main-d'œuvre de cette profession, les titres d'emploi (TE) suivants sont considérés :

- 2686 - Technicien ou technicienne en éducation spécialisée
- 2688 - Agent ou agente d'intégration
- 2691 - Éducateur ou éducatrice
- 2694 - Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation
- 2697 - Sociothérapeute (Institut Pinel)
- 2699 - Chef de module

Le libellé de chacun de ces titres d'emploi, selon la nomenclature du MSSS dans la version du 20 juin 2017, est détaillé à l'Annexe C. La majorité de la profession se trouve dans le TE 2691, mais le nombre détenant le TE 2686 est croissant. Les TE 2688 et 2691 sont dorénavant fermés aux nouvelles embauches.

5.2 Évolution de l'effectif

Il y a 11 696 éducateurs / techniciens en éducation spécialisée (TÉS) dans le RSSS au 31 mars 2017. L'évolution moyenne sur cinq ans montre une croissance relative de 0,28 % par an. Le nombre d'effectifs est toutefois en décroissance depuis 2013-2014. La moyenne d'âge demeure autour de 38 ans.

Tableau 5A
Évolution de l'effectif

Année (au 31 mars)	Nombre	Évolution annuelle		Âge moyen	Retraités	
		Absolue	Relative		Nombre	Proportion
2011-2012	11 534	+ 136	1,19 %	38,3	31	0,3 %
2012-2013	11 642	+ 108	0,94 %	38,1	29	0,2 %
2013-2014	11 758	+ 116	1,00 %	38,0	40	0,3 %
2014-2015	11 731	- 27	-0,23 %	37,9	34	0,3 %
2015-2016	11 712	- 19	-0,16 %	38,0	37	0,3 %
2016-2017	11 696	- 16	-0,14 %	38,1	41	0,4 %

5.3 Démographie

La majorité des TÉS (63 %) ont moins de 40 ans alors que 8,7 % ont 55 ans ou plus. Les groupes d'âge les plus nombreux sont ceux de 25 à 34 ans. Ce TE est donc vulnérable à l'absentéisme pour congé parental, mais peu aux départs à la retraite. 20 % des TÉS sont des hommes, mais cette proportion varie selon le groupe d'âge; seulement 12 % des moins de 35 ans sont des hommes tandis que 25 % des 35-55 ans et 38 % des 55 ans et plus le sont.

Tableau 5B
Portrait démographique des individus en emploi au 31 mars 2017

Groupe d'âge	Femme	Homme	Total	Proportion
Moins de 20	5	2	7	0,1 %
20-24	833	81	914	7,8 %
25-29	2 086	271	2 357	20,2 %
30-34	1 907	332	2 239	19,1 %
35-39	1 434	379	1 813	15,5 %
40-44	924	298	1 222	10,4 %
45-49	709	251	960	8,2 %
50-54	816	356	1 172	10,0 %
55-59	496	296	792	6,8 %
60-64	121	67	188	1,6 %
65-69	13	14	27	0,2 %
70 et plus	2	3	5	0,0 %
Total	9 346	2 350	11 696	100 %
Proportion	79,9 %	20,1 %	100 %	
Moins de 35 ans	4 831	686	5 517	47,2 %
55 ans et plus	632	380	1 012	8,7 %

5.4 Répartition de l'effectif par établissement

Les TÉS travaillent dans divers milieux du RSSS, notamment dans les programmes-services de Jeunes en difficulté (JD), particulièrement dans les unités de vie et foyers de groupe des CJ, et de Déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme (DITSA), particulièrement en CR. Cela explique notamment que le territoire du Centre-Sud emploie la majorité des TÉS dans la région de Montréal puisque les anciens CJ et CRDITED de Montréal y ont fusionné.

L'évolution annuelle moyenne sur cinq ans permet d'évaluer l'écart d'effectifs dans chaque établissement depuis le 31 mars 2012. Certains transferts d'activités ont eu un impact direct sur l'évolution de personnel constatée au Tableau 5C, notamment le transfert du département de psychiatrie du CHU de Québec au CIUSSS de la Capitale-Nationale. Autrement, l'évolution a été différente entre les régions dans les cinq dernières années. Le nombre d'effectifs dans les régions 03, 05, 13, 15, 17 et 18, au CISSS de la Montérégie-Ouest (où les anciens CRDITED de Montérégie-Est et Services de Réadaptation du Sud-Ouest et du Renfort ont fusionné) et dans les EPC a augmenté de plus de 1 % par année en moyenne. L'effectif a diminué de plus de 1 % par an à l'Institut Philippe-Pinel, dans les CHU, dans les régions 01, 07 et 14 et au CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (où les anciens CJ et de la famille Batshaw et CR de l'Ouest de Montréal ont fusionné).

La proportion de TÉS ayant moins de 35 ans est généralement entre 45 % et 55 % ce qui signifie une grande vulnérabilité au congé parental dans la plupart des établissements. Les CIUSSS de l'Ouest et du Nord-de-l'Île-de-Montréal, le CISSS des îles, le CHU Sainte-Justine et le CS Inuulitsivik ont une proportion de TÉS âgés de 55 ans ou plus dépassant 20 % et une vulnérabilité aux départs à la retraite plus grande que la moyenne des établissements.

Tableau 5C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2017

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	314	38,3	45,9 %	10,8 %	-1,17 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	531	38,3	45,0 %	9,8 %	-0,81 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	1 276	37,3	50,7 %	7,4 %	1,71 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	739	37,7	48,3 %	7,4 %	0,80 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	485	36,3	52,6 %	6,8 %	4,84 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	460	44,6	27,4 %	23,0 %	-2,23 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	157	42,2	27,4 %	12,1 %	-2,48 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	1 906	37,7	50,2 %	8,5 %	0,02 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	126	46,0	19,0 %	23,8 %	-2,90 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	260	38,5	45,0 %	11,9 %	1,53 %
CISSS de l'Outaouais	337	39,1	45,1 %	14,2 %	-1,15 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	318	37,0	48,7 %	6,6 %	-0,56 %
CISSS de la Côte-Nord	200	37,3	50,5 %	7,0 %	0,51 %
CISSS de la Gaspésie	194	39,8	40,2 %	9,3 %	0 %
CISSS des Îles	20	42,7	30,0 %	25,0 %	-0,97 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	711	37,1	48,7 %	6,0 %	-0,72 %
CISSS de Laval	648	37,0	51,4 %	5,6 %	1,32 %
CISSS de Lanaudière	444	39,0	40,5 %	7,0 %	-1,34 %
CISSS des Laurentides	537	38,8	42,1 %	8,0 %	1,08 %
CISSS de la Montérégie-Centre	53	40,6	28,3 %	5,7 %	-1,10 %
CISSS de la Montérégie-Est	627	35,9	56,0 %	4,5 %	-0,41 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	848	36,8	52,4 %	6,8 %	1,15 %
CHU de Québec	6	42,9	33,3 %	16,7 %	-25,4 %
CHU Sainte-Justine	27	42,9	33,3 %	22,2 %	-2,73 %
CHUM	1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Institut Philippe-Pinel de Montréal	199	37,9	47,2 %	8,0 %	-1,16 %
CRSSS de la Baie-James	9	38,6	22,2 %	0,0 %	0 %
CS Inuulitsivik (R17)	26	45,1	30,8 %	30,8 %	2,48 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	87	38,5	47,1 %	5,7 %	17,4 %
Régie régionale du Nunavik (R17)	0	s.o.	s.o.	s.o.	-100 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	93	37,2	39,8 %	3,2 %	4,12 %
Établissements privés conventionnés (EPC)	57	38,8	50,9 %	15,8 %	1,85 %
Total	11 696	38,1	47,2 %	8,7 %	0,28 %

5.5 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité

Le taux de précarité des TÉS est élevé en comparaison aux autres TE du RSSS. Il a augmenté en 2016-2017 et dépasse désormais 30 % alors que 55 % ont un statut TCR.

Tableau 5D
Individus par statut d'emploi

Année	TCR		TPR		TPO	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
2012-2013	6 694	57,5 %	1 699	14,6 %	3 249	27,9 %
2013-2014	6 763	57,5 %	1 689	14,4 %	3 306	28,1 %
2014-2015	6 687	57,0 %	1 731	14,8 %	3 313	28,2 %
2015-2016	6 607	56,4 %	1 754	15,0 %	3 351	28,6 %
2016-2017	6 424	54,9 %	1 677	14,3 %	3 595	30,7 %

5.6 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen

Depuis 2013-2014, les heures régulières diminuent d'environ 140 000 par année, soit près de 1 % par an. Le taux de TS a augmenté en 2016-2017 pour atteindre 2,5 % alors qu'il se situait entre 2,1 % et 2,3 % durant les cinq années précédentes. Bien que le taux de MOI demeure inférieur à 0,1 %, ce qui est nettement plus bas que l'ensemble des salariés du RSSS, les heures de MOI ont tout de même doublé en 2016-2017 par rapport à l'année précédente.

Tableau 5E
Évolution des heures travaillées

Année	Heures régulières	Heures TS	Taux TS	Heures MOI	Taux MOI
	2011-2012	14 064 647	331 680	2,30 %	26 231
2012-2013	14 021 954	335 206	2,33 %	18 677	0,13 %
2013-2014	14 140 679	305 346	2,11 %	16 038	0,11 %
2014-2015	14 016 244	312 188	2,18 %	11 124	0,08 %
2015-2016	13 889 967	294 716	2,08 %	6 973	0,05 %
2016-2017	13 708 314	346 013	2,46 %	13 175	0,09 %

Les heures travaillées moyennes du personnel régulier (TCR et TPR) ont continué de diminuer en 2016-2017. Pour les TCR, elles sont inférieures d'un peu plus de 40 heures à la moyenne du RSSS.

Tableau 5F
Heures travaillées moyennes par individu

Année	Tous	TCR	TPR	TPO
2012-2013	1 255	1 351	1 103	1 087
2013-2014	1 249	1 356	1 119	1 044
2014-2015	1 244	1 351	1 115	1 047
2015-2016	1 220	1 328	1 102	1 031
2016-2017	1 213	1 320	1 086	1 048

5.7 Ratios d'absentéisme

Les ratios de congé parental et de retrait préventif, qui ont augmenté à chaque année depuis 2011-2012, sont supérieurs à ceux de l'ensemble des salariés du RSSS. Le ratio d'assurance salaire, qui a augmenté beaucoup dans les deux dernières années à l'instar du ratio d'accident du travail, a dépassé 8 % des heures travaillées en 2016-2017. Dans l'ensemble, le ratio d'absentéisme des TÉS est supérieur de près de 9 % à celui du RSSS. La baisse observée en 2016-2017 du ratio d'absentéisme pour congés conventionnés est surtout due au fait qu'il n'y avait que onze jours fériés durant cette année financière comparativement à quinze l'année précédente.

Tableau 5G
Ratio d'absentéisme

Cause de l'absence	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Congés conventionnés	17,5 %	18,5 %	18,3 %	18,7 %	18,6 %	17,5 %
Vacances	10,3 %	10,5 %	10,6 %	10,6 %	10,8 %	10,5 %
Maladie utilisée	1,42 %	1,50 %	1,50 %	1,54 %	1,55 %	1,51 %
Fériés mobile	3,19 %	3,77 %	3,42 %	3,65 %	3,95 %	3,09 %
TS compensé/mobile psy.	1,29 %	1,34 %	1,34 %	1,37 %	1,30 %	1,30 %
Autres	1,33 %	1,41 %	1,42 %	1,48 %	1,06 %	1,13 %
Autres absences	23,9 %	24,8 %	25,6 %	25,9 %	28,2 %	30,2 %
Congé parental	6,71 %	7,31 %	8,19 %	8,47 %	8,91 %	9,25 %
Retrait préventif	3,11 %	3,27 %	3,51 %	3,52 %	3,65 %	3,80 %
Assurance salaire	6,08 %	6,48 %	6,21 %	6,20 %	7,05 %	8,08 %
Accident de travail (CNESST)	1,05 %	1,03 %	1,05 %	1,03 %	1,51 %	1,75 %
Autres congés sans solde	6,95 %	6,68 %	6,64 %	6,72 %	7,03 %	7,31 %

5.8 Nombre et taux de départs

Le nombre de départ du RSSS parmi les moins de 55 ans a diminué à tous les ans au cours des dernières cinq années. Le taux de départs dans ce groupe d'âge a cependant augmenté légèrement en 2016-2017 à cause d'un plus grand nombre de mutations. La plupart des individus qui mutent (60 %) deviennent professionnels des services sociaux. Dans les trois dernières années, 30 % de ceux qui changent de fonction sont devenus ARH, 20 % psychoéducateurs et 10 % travailleurs sociaux. Le taux de départs des 55 ans et plus est sensiblement élevé par rapport au taux observé pour l'ensemble des salariés du RSSS.

Tableau 5H
Nombre et taux de départs

Année	Tous les individus			Moins de 55 ans			55 ans et plus		
	Nombre de départs			Nombre de départs			Nombre de départs		
	RSSS	Mutation	Taux	RSSS	Mutation	Taux	RSSS	Mutation	Taux
2011-2012	810	283	9,59 %	583	277	8,33 %	227	6	21,6 %
2012-2013	819	286	9,58 %	558	280	8,05 %	261	6	23,7 %
2013-2014	796	244	8,93 %	551	240	7,51 %	245	4	22,4 %
2014-2015	810	255	9,06 %	528	252	7,34 %	282	3	25,0 %
2015-2016	746	178	7,88 %	497	176	6,33 %	249	2	23,0 %
2016-2017	745	230	8,32 %	468	229	6,53 %	277	1	26,7 %

5.9 Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité

Le nombre d'arrivées est moins élevé dans les trois dernières années qu'il ne l'était dans les trois précédentes. En moyenne, les TÉS ont 28 ans à leur année d'arrivée. Bien que les mutations soient quand même nombreuses, le taux de rétention des TÉS est relativement faible alors que seulement environ 60 % des arrivées demeurent dans la profession deux ans après leur année d'arrivée.

Tableau 5J
Taux de rétention des arrivées

Année d'arrivée	Nombre	Moyenne d'âge	Nombre d'années suivant la fin de l'année d'arrivée					
			0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2011-2012	1 450	28,1	78,8 %	66,8 %	60,5 %	55,3 %	51,9 %	49,9 %
2012-2013	1 433	28,0	78,7 %	66,3 %	60,6 %	55,8 %	52,5 %	
2013-2014	1 359	28,4	77,1 %	62,8 %	57,9 %	52,6 %		
2014-2015	1 199	27,9	80,0 %	66,7 %	60,5 %			
2015-2016	1 012	28,4	80,1 %	68,7 %				
2016-2017	1 103	28,8	79,9 %					
Moyenne	1 259	28,2	79,0 %	66,1 %	59,9 %	54,6 %	52,2 %	49,9 %

Le taux de précarité des arrivées est plus élevé que celle de l'ensemble des TÉS et le demeure même quelques années après l'année d'embauche. Seulement environ une personne sur quatre a un statut régulier un an après l'année d'arrivée et cette proportion semble tendre à la baisse pour les cohortes plus récentes.

Tableau 5K
Taux de précarité des arrivées retenues

Année d'arrivée	Nombre d'années suivant la fin de l'année d'arrivée					
	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2011-2012		69,1 %	57,9 %	47,1 %	42,0 %	38,9 %
2012-2013	83,9 %	70,6 %	64,5 %	55,2 %	52,5 %	
2013-2014	81,1 %	71,7 %	64,4 %	58,9 %		
2014-2015	84,9 %	77,6 %	73,8 %			
2015-2016	85,2 %	79,3 %				
2016-2017	85,6 %					
Moyenne	84,0 %	73,2 %	64,8 %	53,5 %	47,2 %	38,9 %

5.10 Estimation des besoins de main-d'œuvre par établissement

Le Tableau 5L illustre les besoins de main-d'œuvre (MO) estimés pour l'année financière 2016-2017. Ceux-ci sont calculés à partir de la différence, convertie en équivalent temps complet (ETC), entre le taux de temps supplémentaire et une cible réduite. En proportion du TS, les besoins actuels de main-d'œuvre sont plus grands dans les régions 17 et 18.

Tableau 5L
Estimation des besoins de main-d'œuvre

Établissements	Effectif en poste	Taux TS 2016-2017	Besoins MO (ETC)
CISSS du Bas-Saint-Laurent	314	2,22 %	3,9
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	531	2,05 %	5,9
CIUSSS de la Capitale-Nationale	1 276	2,14 %	14,9
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	739	2,48 %	11,2
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	485	2,06 %	5,4
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	460	1,87 %	4,3
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	157	0,20 %	0,0
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	1 906	1,77 %	15,0
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	126	4,89 %	5,5
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	260	3,40 %	6,5
CISSS de l'Outaouais	337	4,98 %	13,3
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	318	2,23 %	3,9
CISSS de la Côte-Nord	200	3,46 %	5,0
CISSS de la Gaspésie	194	2,99 %	3,8
CISSS des Îles	20	6,82 %	1,2
CISSS de Chaudière-Appalaches	711	2,39 %	9,7
CISSS de Laval	648	1,94 %	5,7
CISSS de Lanaudière	444	2,12 %	4,9
CISSS des Laurentides	537	2,33 %	7,2
CISSS de la Montérégie-Centre	53	2,92 %	1,1
CISSS de la Montérégie-Est	627	3,34 %	14,4
CISSS de la Montérégie-Ouest	848	1,39 %	3,4
CHU de Québec	6	0,39 %	0,0
CHU Sainte-Justine	27	1,01 %	0,0

Tableau 5L
Estimation des besoins de main-d'œuvre

Établissements	Effectif en poste	Taux TS 2016-2017	Besoins MO (ETC)
CHUM	1	0,14 %	0,0
Institut Philippe-Pinel de Montréal	199	5,06 %	8,6
CRSSS de la Baie-James	9	3,12 %	0,2
CS Inuulitsivik (R17)	26	14,6 %	4,3
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	87	14,7 %	12,1
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	93	5,78 %	3,6
Établissements privés conventionnés (EPC)	57	0,72 %	0,1
Total	11 696	2,46 %	175

5.11 Inscriptions et diplômés

Le tableau suivant montre l'historique du nombre d'inscriptions et de diplômés au programme d'étude «Techniques d'éducation spécialisée (DEC 351.A0)» fourni par le MEES. Il est important de noter qu'il n'est pas requis dans le libellé de tous les TE d'avoir complété cette formation pour les détenir dans le RSSS (voir Annexe C). Il est cependant spécifiquement exigé d'obtenir ce diplôme pour les TE 2686; rappelons que le TE 2691 est fermé aux nouvelles embauches.

Année	Inscriptions	Diplômés
2011-2012	2 371	1 389
2012-2013	2 360	1 606
2013-2014	2 574	1 584
2014-2015	2 529	1 698
2015-2016	2 457	1 579
2016-2017	2 374	n.d.
2017-2018	2 409	n.d.

5.12 Projection du recrutement et de la main-d'œuvre

Le Tableau 5M illustre les départs prévus dans les prochaines années et le recrutement projeté. Les départs attendus incluent les retraites, cessations et mutations parmi l'effectif en poste au 31 mars 2017 ainsi que l'attrition des nouveaux. Selon l'évolution démographique projetée, le rajeunissement de l'effectif [pourrait augmenter les besoins de main-d'œuvre] OU [n'augmenterait pas les besoins puisque le vieillissement de l'effectif en poste aurait un effet supérieur au renouvellement d'effectifs sur l'expérience et la disponibilité du personnel].

Tableau 5M
Projection du recrutement

Année	Retraites	Cessations	Mutations	Attrition des nouveaux	Rajeunissement de l'effectif	Recrutement projeté
2017-2018	226	508	243	260	0	1 237
2018-2019	237	381	186	417	0	1 221
2019-2020	243	312	155	484	0	1 193
2020-2021	256	260	129	539	0	1 184
2021-2022	287	233	116	579	0	1 214
2022-2023	239	212	104	628	0	1 183
2023-2024	224	195	95	644	0	1 157
2024-2025	203	181	87	659	0	1 130

Ce scénario estime un recrutement de 6 049 TÉS pour les cinq prochaines années afin de combler les départs de la profession. La projection estime 1 249 départs à la retraite pour les cinq années à venir, ce qui représente 10,7 % de l'effectif actuel.

Le Tableau 5MM projette l'effectif selon les mêmes hypothèses de départ que celles utilisées pour projeter le recrutement. D'ailleurs, le nombre d'arrivées pour les années futures correspond au recrutement projeté du Tableau 5L. Pour les années historiques (2016-2017 et auparavant), les arrivées comptent également les retours qui sont des personnes ayant quitté l'année précédente et qui reviennent pendant l'année en cours; ces retours n'étaient pas comptés parmi les arrivées au Tableau 5J dans le suivi du taux de rétention. Par opposition au Tableau 5L, les départs des nouveaux au Tableau 5MM sont ceux des arrivées pour l'année en cours seulement.

Tableau 5MM
Projection de la main-d'œuvre

Année	Arrivées	Départs			Progression nette	Effectif disponible
		RSSS	Mutations	Nouveaux		
2014-2015	1 278	810	255	240	- 27	11 731
2015-2016	1 106	746	178	201	- 19	11 712
2016-2017	1 181	745	230	222	- 16	11 696
2017-2018	1 237	734	243	260	+ 0	11 696
2018-2019	1 221	729	235	256	+ 0	11 696
2019-2020	1 193	716	226	251	+ 0	11 696
2020-2021	1 184	716	219	249	+ 0	11 696
2021-2022	1 214	741	218	255	+ 0	11 696
2022-2023	1 183	702	220	261	+ 0	11 696
2023-2024	1 157	684	219	255	+ 0	11 696
2024-2025	1 130	663	218	249	+ 0	11 696

5.13 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre

Le recrutement projeté représente une légère hausse du nombre d'arrivées par rapport à ce qui a été observé dans les trois plus récentes années, au cours desquelles l'effectif a diminué par ailleurs. Le nombre de diplômés annuels semble suffisant pour les besoins du RSSS même s'il y a

une baisse du nombre de nouvelles inscriptions au programme de DEC depuis 2013-2014. La situation de main-d'œuvre semble ainsi en équilibre afin de maintenir l'effectif au niveau actuel.

PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE AGENT DE RELATIONS HUMAINES

6.1 Introduction

Pour le portrait de main-d'œuvre de cette profession, un seul titre d'emploi est considéré :

- 1553 - Agent ou agente de relations humaines

Le libellé de ce titre d'emploi, selon la nomenclature du MSSS dans la version du 20 juin 2017, est détaillé à l'Annexe C.

6.2 Évolution de l'effectif

Il y a 4 416 agents de relations humaines (ARH) dans le RSSS au 31 mars 2017. Dans la foulée du Projet de loi n° 21 (Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines) sanctionné le 19 juin 2009, le nombre d'ARH avait beaucoup diminué. L'évolution moyenne sur cinq ans est une diminution relative de 3,87 % par an tandis que celle sur trois ans est moindre, soit 1,35 % par an. Pour la première fois en plusieurs années, l'effectif a augmenté en 2016-2017. Les ARH ont en moyenne 40 ans.

Tableau 4A
Évolution de l'effectif

Année (au 31 mars)	Nombre	Évolution annuelle		Âge moyen	Retraités	
		Absolue	Relative		Nombre	Proportion
2011-2012	5 379	- 142	-2,57 %	40,3	30	0,6 %
2012-2013	4 918	- 461	-8,57 %	40,0	18	0,4 %
2013-2014	4 600	- 318	-6,47 %	39,9	23	0,5 %
2014-2015	4 476	- 124	-2,70 %	39,8	19	0,4 %
2015-2016	4 359	- 117	-2,61 %	40,0	16	0,4 %
2016-2017	4 416	+ 57	1,31 %	39,9	15	0,3 %

6.3 Démographie

40 % des ARH sont dans la trentaine. 13 % des ARH sont des hommes, mais cette proportion varie selon le groupe d'âge; seulement 7 % des moins de 35 ans sont des hommes tandis que 28 % des 55 ans et plus le sont. La proportion d'ARH par groupe d'âge est similaire à celle des travailleurs sociaux.

Tableau 6B
Portrait démographique des individus en emploi au 31 mars 2017

Groupe d'âge	Femme	Homme	Total	Proportion
20-24	113	2	115	2,6 %
25-29	599	44	643	14,6 %
30-34	854	73	927	21,0 %
35-39	741	97	838	19,0 %
40-44	522	65	587	13,3 %
45-49	358	67	425	9,6 %
50-54	337	99	436	9,9 %
55-59	221	78	299	6,8 %
60-64	68	31	99	2,2 %
65-69	23	15	38	0,9 %
70 et plus	7	2	9	0,2 %
Total	3 843	573	4 416	100 %
Proportion	87,0 %	13,0 %	100 %	
Moins de 35 ans	1 566	119	1 685	38,2 %
55 ans et plus	319	126	445	10,1 %

6.4 Répartition de l'effectif par établissement

Les ARH travaillent principalement dans les CISSS et CIUSSS, surtout ceux où a fusionné un ancien établissement à mission CJ. Par rapport à cinq ans auparavant, les ARH sont surtout demeurés présents dans les CJ et CR en dépendance alors que l'effectif a diminué dans les CSSS. La proportion est passée de 55 % en CJ au 31 mars 2012 à une proportion estimée de 68 % cinq ans plus tard.

La plupart des établissements ont moins d'effectifs qu'ils en avaient trois ans auparavant. Certains ont toutefois augmenté leur effectif d'au moins 2,5 % par an depuis 2014, dont les CIUSSS de la Capitale-Nationale, de l'Estrie - CHUS et du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, les CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord et de Lanaudière et le CS Tulattavik de l'Ungava. La plupart de ces établissements qui ont augmenté leur nombre d'effectifs ont d'ailleurs une proportion élevée d'ARH de moins de 35 ans. À l'inverse, la vulnérabilité aux départs à la retraite est grande aux CIUSSS de l'Ouest et du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal, au CUSM, au CISSS de la Montérégie-Centre et dans la région 18. L'âge moyen des ARH varie beaucoup entre établissements et est généralement plus élevé là où il y a un petit nombre d'ARH.

Tableau 6C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2017

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	120	39,2	40,0 %	9,2 %	-17,1 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	175	38,7	36,6 %	6,3 %	0,19 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	326	36,8	52,1 %	7,7 %	4,83 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	324	39,5	38,6 %	7,4 %	1,70 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	237	39,3	42,6 %	11,0 %	12,6 %

Tableau 6C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2017

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	121	45,9	22,3 %	24,8 %	-9,08 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	15	50,9	13,3 %	46,7 %	-20,6 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	629	39,7	38,8 %	10,7 %	3,10 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	28	45,5	14,3 %	21,4 %	-13,3 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	30	42,2	36,7 %	16,7 %	-8,37 %
CISSS de l'Outaouais	263	40,6	36,1 %	10,3 %	-5,84 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	191	38,2	48,7 %	8,4 %	2,76 %
CISSS de la Côte-Nord	153	38,4	45,8 %	7,8 %	2,52 %
CISSS de la Gaspésie	62	39,8	33,9 %	11,3 %	-11,0 %
CISSS des Îles	5	51,8	0,0 %	20,0 %	-27,3 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	191	38,1	46,6 %	5,2 %	-6,01 %
CISSS de Laval	154	38,6	48,1 %	7,8 %	-1,88 %
CISSS de Lanaudière	274	40,5	34,7 %	9,5 %	2,56 %
CISSS des Laurentides	309	41,2	27,2 %	9,1 %	-1,26 %
CISSS de la Montérégie-Centre	23	45,3	26,1 %	26,1 %	-7,44 %
CISSS de la Montérégie-Est	449	40,0	34,5 %	7,8 %	-4,09 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	211	43,0	27,5 %	14,2 %	-3,93 %
CHU de Québec	0	s.o.	s.o.	s.o.	-100 %
CHUM	1	s.o.	s.o.	s.o.	-20,6 %
CUSM	10	51,4	0,0 %	40,0 %	-19,3 %
Institut Philippe-Pinel de Montréal	3	s.o.	s.o.	s.o.	14,5 %
CRSSS de la Baie-James	5	39,9	40,0 %	0,0 %	-25,3 %
CS Inuulitsivik (R17)	26	35,1	73,1 %	7,7 %	-5,69 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	53	38,4	43,4 %	11,3 %	17,1 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	23	51,3	4,3 %	34,8 %	0 %
Établissements privés conventionnés (EPC)	5	55,9	0,0 %	60,0 %	-20,6 %
Total	4 416	39,9	38,2 %	10,1 %	-1,35 %

6.5 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité

Le nombre d'ARH à statut TCR a continué de diminuer en 2016-2017, mais leur proportion demeure supérieure aux trois quarts. Ainsi, le taux de précarité a augmenté 14,5 % en 2016-2017.

Tableau 6D
Individus par statut d'emploi

Année	TCR		TPR		TPO	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
2012-2013	3 823	77,7 %	456	9,3 %	639	13,0 %
2013-2014	3 619	78,7 %	420	9,1 %	561	12,2 %
2014-2015	3 520	78,6 %	379	8,5 %	577	12,9 %
2015-2016	3 415	78,3 %	376	8,6 %	568	13,0 %
2016-2017	3 374	76,4 %	401	9,1 %	641	14,5 %

6.6 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen

Malgré la hausse d'effectifs, le nombre d'heures régulières a continué de diminuer en 2016-2017. Rappelons que la proportion d'ARH à temps complet a diminué en 2016-2017. Les heures supplémentaires ont augmenté cependant et le taux de TS dépasse de plus de 1 % celui de l'ensemble des salariés du RSSS.

Tableau 6E
Évolution des heures travaillées

Année	Heures	Heures	Taux
	régulières	TS	TS
2011-2012	6 280 603	253 324	3,88 %
2012-2013	5 736 426	240 863	4,03 %
2013-2014	5 392 330	237 472	4,22 %
2014-2015	5 196 181	232 250	4,28 %
2015-2016	4 995 552	232 604	4,45 %
2016-2017	4 973 014	246 863	4,73 %

Les heures travaillées moyennes des ARH à temps partiel ont augmenté en 2016-2017, mais celles des TCR ont continué de diminuer. Cette diminution est significative considérant qu'il y avait trois jours réguliers de plus en 2016-2017 qu'en 2015-2016. Les heures travaillées moyennes des ARH à temps complet sont inférieures à celles de l'ensemble des salariés surtout à cause d'un ratio d'absentéisme plus élevé.

Tableau 6F
Heures travaillées moyennes par individu

Année	Tous	TCR	TPR	TPO
2012-2013	1 206	1 245	1 076	1 032
2013-2014	1 222	1 257	1 082	1 075
2014-2015	1 217	1 255	1 106	1 010
2015-2016	1 188	1 234	1 066	953
2016-2017	1 192	1 227	1 090	1 030

6.7 Ratios d'absentéisme

Le ratio d'assurance salaire des ARH a augmenté de plus d'environ 1 % à chacune des deux dernières années et il dépasse dorénavant celui de l'ensemble des salariés. Le ratio global d'absentéisme des ARH dépasse celui des salariés, surtout pour le congé parental et le TS compensé. La baisse observée en 2016-2017 du ratio d'absentéisme pour congés conventionnés est surtout due au fait qu'il n'y avait que onze jours fériés durant cette année financière comparativement à quinze l'année précédente.

Tableau 6G
Ratio d'absentéisme

Cause de l'absence	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Congés conventionnés	19,4 %	21,0 %	20,8 %	21,4 %	22,1 %	20,8 %
Vacances	10,3 %	10,5 %	10,5 %	10,5 %	10,7 %	10,4 %
Maladie utilisée	1,22 %	1,24 %	1,25 %	1,27 %	1,28 %	1,26 %
Fériés mobile	3,47 %	4,73 %	4,16 %	4,52 %	5,11 %	3,76 %
TS compensé/mobile psy.	3,50 %	3,69 %	3,83 %	3,97 %	4,15 %	4,33 %
Autres	0,95 %	0,92 %	1,03 %	1,12 %	0,85 %	0,96 %
Autres absences	26,2 %	27,7 %	27,2 %	27,9 %	30,2 %	31,3 %
Congé parental	9,61 %	9,96 %	10,6 %	10,7 %	11,8 %	11,8 %
Retrait préventif	2,59 %	2,94 %	2,68 %	3,16 %	3,59 %	3,41 %
Assurance salaire	6,15 %	6,66 %	6,20 %	6,31 %	7,28 %	8,34 %
Accident de travail (CNESST)	0,30 %	0,27 %	0,29 %	0,30 %	0,60 %	0,51 %
Autres congés sans solde	7,58 %	7,87 %	7,48 %	7,39 %	6,92 %	7,26 %

6.8 Nombre et taux de départs

Le taux de départs a beaucoup diminué dans les trois dernières années surtout à cause de la diminution des mutations vers d'autres TE du RSSS. Les mutations continuent d'être élevées. Cependant, les ARH changeant de TE deviennent travailleurs sociaux en majorité. En 2016-2017, le taux de départs du RSSS est inférieur à celui observé pour l'ensemble des salariés.

Tableau 6H
Nombre et taux de départs

Année	Tous les individus			Moins de 55 ans			55 ans et plus		
	Nombre de départs			Nombre de départs			Nombre de départs		
	RSSS	Mutation	Taux	RSSS	Mutation	Taux	RSSS	Mutation	Taux
2011-2012	291	445	13,3 %	172	420	12,3 %	119	25	20,0 %
2012-2013	308	663	18,1 %	164	596	16,3 %	144	67	29,9 %
2013-2014	254	510	15,5 %	136	469	14,0 %	118	41	26,5 %
2014-2015	258	329	12,8 %	140	306	11,0 %	118	23	25,7 %
2015-2016	259	218	10,7 %	157	206	9,13 %	102	12	22,8 %
2016-2017	222	265	11,2 %	112	254	9,37 %	110	11	26,7 %

6.9 Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité

Les mutations affectent aussi le taux de rétention, c'est pourquoi le taux est si bas à partir de l'année suivant l'année d'arrivée. Les arrivées ont augmenté en 2016-2017 et excèdent la moyenne des six dernières années. Les ARH ont entre 32 et 33 ans en moyenne à leur arrivée.

Tableau 6J
Taux de rétention des arrivées

Année d'arrivée	Nombre	Moyenne d'âge	Nombre d'années suivant la fin de l'année d'arrivée					
			0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2011-2012	693	32,4	79,4 %	59,7 %	52,1 %	46,0 %	43,3 %	40,8 %
2012-2013	602	32,0	79,1 %	59,8 %	52,0 %	50,0 %	45,5 %	
2013-2014	522	32,7	78,2 %	57,5 %	49,4 %	43,1 %		
2014-2015	542	32,0	79,7 %	60,5 %	55,2 %			
2015-2016	391	32,7	83,4 %	61,4 %				
2016-2017	587	33,2	82,8 %					
Moyenne	556	32,5	80,3 %	59,7 %	52,2 %	46,5 %	44,3 %	40,8 %

Le taux de précarité est près de 40 % à la fin de l'année d'arrivée et baisse progressivement à chaque année par la suite. Le taux de précarité semble un peu plus élevé pour les cohortes d'arrivées plus récentes.

Tableau 6K
Taux de précarité des arrivées retenues

Année d'arrivée	Nombre d'années suivant la fin de l'année d'arrivée					
	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2011-2012		27,3 %	24,7 %	20,4 %	20,7 %	16,3 %
2012-2013	35,7 %	24,7 %	20,1 %	23,6 %	24,1 %	
2013-2014	35,8 %	28,0 %	23,6 %	22,7 %		
2014-2015	38,7 %	34,8 %	31,1 %			
2015-2016	40,2 %	33,3 %				
2016-2017	43,4 %					
Moyenne	38,8 %	29,2 %	24,9 %	22,1 %	22,3 %	16,3 %

6.10 Estimation des besoins de main-d'œuvre par établissement

Le Tableau 6L illustre les besoins de main-d'œuvre (MO) estimées pour l'année financière 2016-2017. Ceux-ci sont calculés à partir d'une réduction hypothétique de 1,5 % du taux de temps supplémentaire global du RSSS, convertie en équivalent temps complet (ETC). En proportion du TS, les besoins actuels de main-d'œuvre sont plus grands au CIUSSS de la Capitale-Nationale et dans les régions 10 et 17.

Tableau 6L
Estimation des besoins de main-d'œuvre

Établissements	Effectif en poste	Taux TS 2016-2017	Besoins MO (ETC)
CISSS du Bas-Saint-Laurent	120	4,73 %	1,8
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	175	5,59 %	4,0
CIUSSS de la Capitale-Nationale	326	7,31 %	12,4
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	324	4,83 %	5,2
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	237	5,93 %	6,3
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	121	3,48 %	0,3
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	15	0,88 %	0,0
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	629	4,08 %	5,2
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	28	0,49 %	0,0
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	30	1,09 %	0,0
CISSS de l'Outaouais	263	3,76 %	1,4
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	191	3,13 %	0,0
CISSS de la Côte-Nord	153	3,64 %	0,6
CISSS de la Gaspésie	62	2,03 %	0,0
CISSS des Îles	5	2,76 %	0,0
CISSS de Chaudière-Appalaches	191	4,46 %	2,3
CISSS de Laval	154	5,24 %	3,1
CISSS de Lanaudière	274	3,41 %	0,5
CISSS des Laurentides	309	5,25 %	6,6
CISSS de la Montérégie-Centre	23	4,16 %	0,2
CISSS de la Montérégie-Est	449	5,81 %	11,8
CISSS de la Montérégie-Ouest	211	2,94 %	0,0
CHUM	1	0,00 %	0,0
CUSM	10	0,23 %	0,0
Institut Philippe-Pinel de Montréal	3	0,00 %	0,0
CRSSS de la Baie-James (R10)	5	8,67 %	0,3
CS Inuulitsivik (R17)	26	20,48 %	4,9
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	53	9,78 %	3,0
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	23	3,09 %	0,0
Établissements privés conventionnés (EPC)	5	0,26 %	0,0
Total	4 416	4,73 %	70

6.11 Projection du recrutement et de la main-d'œuvre

Le Tableau 6M illustre les départs prévus dans les prochaines années et le recrutement projeté. Les départs attendus incluent les retraites, cessations et mutations parmi l'effectif en poste au 31 mars 2017 ainsi que l'attrition des nouveaux. Selon l'évolution démographique projetée, le rajeunissement de l'effectif n'augmenterait pas les besoins puisque le vieillissement de l'effectif en poste aurait un effet supérieur au renouvellement d'effectifs sur l'expérience et la disponibilité du personnel. La somme de ces éléments donne le recrutement projeté.

Tableau 6M
Projection du recrutement

Année	Retraites	Cessations	Mutations	Attrition des		Recrutement projeté
				nouveaux	Rajeunissement de l'effectif	
2017-2018	90	132	226	105	0	553
2018-2019	92	98	171	214	0	574
2019-2020	87	80	142	262	0	571
2020-2021	86	67	121	296	0	569
2021-2022	89	58	107	312	0	566
2022-2023	78	51	94	332	0	555
2023-2024	74	45	85	339	0	544
2024-2025	68	41	76	338	0	523

Ce scénario estime un recrutement de 2 833 ARH pour les cinq prochaines années afin de combler les départs de la profession. La projection estime 444 départs à la retraite pour les cinq années à venir, ce qui représente 10,1 % de l'effectif actuel.

Le Tableau 6MM projette l'effectif selon les mêmes hypothèses de départ que celles utilisées pour projeter le recrutement. D'ailleurs, le nombre d'arrivées pour les années futures correspond au recrutement projeté du Tableau 6L. Pour les années historiques (2016-2017 et auparavant), les arrivées comptent également les retours qui sont des personnes ayant quitté l'année précédente et qui reviennent pendant l'année en cours; ces retours n'étaient pas comptés parmi les arrivées au Tableau 6J dans le suivi du taux de rétention. Par opposition au Tableau 6L, les départs des nouveaux au Tableau 6MM sont ceux des arrivées pour l'année en cours seulement.

Tableau 6MM
Projection de la main-d'œuvre

Année	Arrivées	Départs			Progression nette	Effectif disponible
		RSSS	Mutations	Nouveaux		
2014-2015	573	258	329	110	- 124	4 476
2015-2016	425	259	218	65	- 117	4 359
2016-2017	645	222	265	101	+ 57	4 416
2017-2018	553	222	226	105	+ 0	4 416
2018-2019	574	231	234	109	+ 0	4 416
2019-2020	571	229	234	109	+ 0	4 416
2020-2021	569	228	233	108	+ 0	4 416
2021-2022	566	229	230	108	+ 0	4 416
2022-2023	555	220	230	105	+ 0	4 416
2023-2024	544	214	226	103	+ 0	4 416
2024-2025	523	205	219	99	+ 0	4 416

6.12 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre

Plusieurs formations peuvent donner accès au TE d'ARH. Il est difficile de juger si le bassin de main-d'œuvre qualifiée est suffisant puisque les exigences d'un poste ARH peuvent varier. Le recrutement projeté correspond de près à la moyenne d'arrivées des années récentes.

ANNEXE A
TOUS LES SALARIÉS DU RSSS SAUF LE PERSONNEL D'ENCADREMENT

Introduction

Cette annexe reprend quelques-uns des tableaux sur la base de l'ensemble des salariés du RSSS. Elle fournit aussi une description sur le contenu des tableaux.

Évolution de l'effectif

Le Tableau A présente l'évolution du nombre de salariés du 31 mars 2012 au 31 mars 2017, leur âge moyen et le nombre de retraités en retour au travail. L'évolution moyenne sur cinq ans montre une croissance relative de 0,68 % par an.

Les retraités correspondent à ceux pour lesquels nous avons obtenu confirmation de Retraite Québec (RQ) du traitement d'une demande de rente. Il y a un décalage de quinze mois entre la disponibilité de cette donnée et le décompte des retraités au Tableau A. Par exemple, nous disposons uniquement des données de RQ jusqu'au 31 décembre 2015 pour les individus au 31 mars 2017. Dû à ce décalage, il est estimé qu'environ 520 à 640 individus en postes supplémentaires sont en fait retraités.

Tableau A
Évolution de l'effectif

Année (au 31 mars)	Nombre	Évolution annuelle		Âge moyen	Retraités	Proportion
		Absolue	Relative			
2011-2012	249 891	+ 3 608	1,46 %	41,8	2 630	1,1 %
2012-2013	253 170	+ 3 279	1,31 %	41,7	2 821	1,1 %
2013-2014	256 166	+ 2 996	1,18 %	41,7	2 888	1,1 %
2014-2015	256 555	+ 389	0,15 %	41,7	2 832	1,1 %
2015-2016	256 105	- 450	-0,18 %	41,6	2 549	1,0 %
2016-2017	258 505	+ 2 400	0,94 %	41,7	2 466	1,0 %

Démographie

Le Tableau B présente la répartition des effectifs par genre et par groupe d'âge de cinq ans.

Tableau B
Portrait démographique des individus en emploi au 31 mars 2017

Groupe d'âge	Femme	Homme	Total	Proportion
Moins de 20	910	325	1 235	0,5 %
20-24	14 849	2 827	17 676	6,8 %
25-29	27 972	4 779	32 751	12,7 %
30-34	29 989	5 401	35 390	13,7 %
35-39	29 388	6 197	35 585	13,8 %
40-44	25 059	5 849	30 908	12,0 %
45-49	23 198	6 069	29 267	11,3 %
50-54	27 266	7 774	35 040	13,6 %
55-59	21 377	6 524	27 901	10,8 %
60-64	7 814	2 315	10 129	3,9 %
65-69	1 628	507	2 135	0,8 %
70 et plus	339	149	488	0,2 %
Total	209 789	48 716	258 505	100 %
Proportion	81,2 %	18,8 %	100 %	
Moins de 35 ans	73 720	13 332	87 052	33,7 %
55 ans et plus	31 158	9 495	40 653	15,7 %

Répartition de l'effectif par établissement

Le Tableau C dénombre les effectifs dans chacun des établissements au 31 mars 2017. Ce tableau permet également de mesurer la démographie dans ces établissements par rapport à la moyenne nationale grâce à l'âge moyen et la proportion des personnes âgées de 55 ans et plus.

L'évolution annuelle moyenne sur cinq ans permet d'évaluer l'écart d'effectifs dans chaque établissement depuis le 31 mars 2012. Certains transferts d'activités ont eu un impact direct sur l'évolution de personnel constatée au Tableau C, notamment le départage entre les CISSS de Lanaudière et des Laurentides de l'ancien CRDP le Bouclier qui était sous l'administration de l'agence de Lanaudière ou le transfert du département de psychiatrie du CHU de Québec au CIUSSS de la Capitale-Nationale ou l'intégration de l'hôpital fédéral des Anciens Combattants à Sainte-Anne-de-Bellevue au CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal. À l'inverse, les fusions d'établissements privés conventionnés, telles que celle du CR Mab-Mackay avec le CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal ou le Pavillon Sainte-Marie avec le CISSS des Laurentides, sont incorporées dans l'effectif historique de l'établissement receveur.

Tableau C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2017

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	6 934	41,2	35,7 %	15,9 %	-0,59 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	9 417	40,6	37,3 %	13,5 %	-0,06 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	15 177	42,1	32,4 %	16,4 %	2,29 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	15 633	41,2	36,3 %	15,6 %	0,75 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	15 255	41,2	35,5 %	15,1 %	1,22 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	9 127	44,0	25,8 %	19,9 %	1,91 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	8 396	43,8	27,3 %	20,4 %	0,13 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	13 615	42,7	29,4 %	17,1 %	0,78 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	10 484	42,9	28,5 %	16,8 %	0,66 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	13 296	42,5	29,3 %	16,4 %	0,32 %
CISSS de l'Outaouais	8 766	41,7	33,5 %	14,9 %	0,86 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	5 426	40,2	39,3 %	13,6 %	0,50 %
CISSS de la Côte-Nord	3 354	41,4	35,0 %	14,1 %	0,86 %
CISSS de la Gaspésie	3 196	43,2	29,1 %	18,0 %	-0,75 %
CISSS des Îles	477	43,9	25,2 %	17,8 %	-1,06 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	10 581	40,9	36,7 %	15,0 %	0,30 %
CISSS de Laval	8 273	41,4	33,8 %	14,6 %	1,44 %
CISSS de Lanaudière	9 553	41,2	34,2 %	14,1 %	0,53 %
CISSS des Laurentides	12 735	41,1	34,8 %	14,3 %	2,37 %
CISSS de la Montérégie-Centre	8 365	41,0	34,9 %	14,4 %	0,50 %
CISSS de la Montérégie-Est	11 331	40,7	37,3 %	15,2 %	1,80 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	8 161	41,0	35,5 %	14,5 %	1,26 %
CHU de Québec	10 836	39,6	42,2 %	13,2 %	-1,57 %
Inst. univ. cardio. et pneumo. de Québec	2 399	38,9	43,9 %	12,0 %	1,22 %
CHU Sainte-Justine	4 440	40,1	39,9 %	13,0 %	0,13 %
CHUM	8 410	41,7	33,2 %	14,6 %	-1,16 %
CUSM	9 314	43,1	30,1 %	18,3 %	-0,94 %
Institut de cardiologie de Montréal	1 516	41,3	34,4 %	14,6 %	0,87 %
Institut Philippe-Pinel de Montréal	725	39,2	42,6 %	10,3 %	-0,49 %
CLSC Naskapi	26	45,7	23,1 %	30,8 %	4,36 %
CRSSS de la Baie-James	609	41,9	33,3 %	15,8 %	0,20 %
CS Inuulitsivik (R17)	802	41,0	41,6 %	18,5 %	1,22 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	681	40,3	39,9 %	14,7 %	7,11 %
Régie régionale du Nunavik (R17)	82	43,2	40,2 %	28,0 %	-0,72 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	1 744	41,4	32,9 %	13,6 %	3,51 %
Établissements privés conventionnés (EPC)	9 369	43,6	27,3 %	20,0 %	0,81 %
Total	258 505	41,7	33,7 %	15,7 %	0,68 %

Effectif par statut d'emploi et taux de précarité

Le Tableau D montre l'évolution d'effectifs par statut depuis 2012-2013. Il faut noter que 93 % des retraités ont un statut TPO, ce qui représente autour de 5 % des occasionnels du Tableau D.

Tableau D
Individus par statut d'emploi

Année	TCR		TPR		TPO	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
2012-2013	130 863	51,7 %	74 998	29,6 %	47 309	18,7 %
2013-2014	133 846	52,2 %	75 804	29,6 %	46 516	18,2 %
2014-2015	135 065	52,6 %	76 421	29,8 %	45 069	17,6 %
2015-2016	134 794	52,6 %	76 954	30,0 %	44 357	17,3 %
2016-2017	134 495	52,0 %	76 503	29,6 %	47 507	18,4 %

Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen

Le Tableau E résume les heures travaillées, régulières et en temps supplémentaire (TS) payé ou compensé, par le personnel du RSSS et la main-d'œuvre indépendante (MOI) de 2011-2012 à 2016-2017.

Tableau E
Évolution des heures travaillées

Année	Heures régulières	Heures TS	Taux TS	Heures MOI	Taux MOI
	2011-2012	301 452 647	11 111 456	3,55 %	9 634 830
2012-2013	303 693 753	11 311 864	3,59 %	9 820 641	3,02 %
2013-2014	308 606 699	10 546 212	3,30 %	9 033 003	2,75 %
2014-2015	310 076 780	10 347 312	3,23 %	8 230 857	2,50 %
2015-2016	308 062 570	9 860 343	3,10 %	6 955 126	2,14 %
2016-2017	310 032 463	11 177 962	3,48 %	7 046 894	2,15 %

Le Tableau F présente le nombre d'heures travaillées en moyenne par individu selon le statut d'emploi. La moyenne est calculée pour les individus qui sont à l'emploi durant toute l'année. En plus des heures régulières et du TS, les heures travaillées au Tableau F incluent également les heures de développement et de formation.

Une partie de la hausse des heures travaillées moyennes entre 2016-2017 peut s'expliquer par le fait qu'il y avait 250 jours réguliers durant cette année financière, soit trois de plus qu'en 2015-2016.

Tableau F
Heures travaillées moyennes par individu

Année	Tous	TCR	TPR	TPO
2012-2013	1 257	1 368	1 160	1 025
2013-2014	1 259	1 375	1 158	1 005
2014-2015	1 255	1 369	1 159	996
2015-2016	1 244	1 355	1 151	992
2016-2017	1 253	1 363	1 155	1 022

Ratios d'absentéisme

Le Tableau G présente les ratios d'absentéisme de 2011-2012 à 2016-2017 pour différentes causes d'absence. Les congés conventionnés représentent les vacances, jours de maladie utilisés, jours fériés, les congés en temps supplémentaire compensé et d'autres absences (voir Annexe B). Les congés parentaux incluent les heures sans solde. Le dénominateur commun est la somme des heures régulières et de TS payé ou compensé.

La baisse observée en 2016-2017 du ratio d'absentéisme pour congés conventionnés est surtout due au fait qu'il n'y avait que onze jours fériés durant cette année financière comparativement à quinze l'année précédente.

Tableau G
Ratio d'absentéisme

Cause de l'absence	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Congés conventionnés	15,8 %	16,4 %	16,2 %	16,5 %	16,6 %	15,7 %
Vacances	9,93 %	10,1 %	10,1 %	10,1 %	10,2 %	10,0 %
Maladie utilisée	1,26 %	1,30 %	1,32 %	1,35 %	1,36 %	1,37 %
Fériés mobile	2,99 %	3,33 %	3,12 %	3,23 %	3,57 %	2,83 %
TS compensé/mobile psy.	0,63 %	0,66 %	0,67 %	0,69 %	0,66 %	0,67 %
Autres	0,99 %	1,02 %	1,02 %	1,09 %	0,78 %	0,81 %
Autres absences	20,3 %	20,8 %	21,0 %	21,4 %	22,9 %	23,6 %
Congé parental	5,33 %	5,46 %	5,61 %	5,76 %	6,23 %	6,28 %
Retrait préventif	1,03 %	1,03 %	1,05 %	1,12 %	1,26 %	1,24 %
Assurance salaire	5,91 %	6,13 %	6,13 %	6,12 %	6,47 %	7,11 %
Accident de travail (CNESST)	0,92 %	0,93 %	0,90 %	0,92 %	1,22 %	1,38 %
Autres congés sans solde	7,14 %	7,27 %	7,34 %	7,49 %	7,70 %	7,58 %

Nombre et taux de départs

Le Tableau H présente le nombre de départs de la profession à chaque année de 2011-2012 à 2016-2017. Les départs sont divisés en départs externes (RSSS) et en changements de fonctions vers d'autres titres d'emploi à l'intérieur du RSSS (Mutation). Le taux qui en résulte est la division du nombre total de départs par l'effectif en poste en début d'année; les départs de gens arrivés en cours d'année sont suivis par le taux de rétention au Tableau J et sont exclus du Tableau H. L'analyse est détaillée séparément pour les moins de 55 ans ou les 55 ans et plus selon l'âge atteint en fin d'année.

Tableau H
Nombre et taux de départs

Année	Tous les individus			Moins de 55 ans			55 ans et plus		
	Nombre de départs			Nombre de départs			Nombre de départs		
	RSSS	Mutation	Taux	RSSS	Mutation	Taux	RSSS	Mutation	Taux
2011-2012	16 936	794	7,20 %	11 175	748	5,67 %	5 761	46	16,2 %
2012-2013	17 348	760	7,25 %	11 014	729	5,53 %	6 334	31	16,9 %
2013-2014	16 784	694	6,90 %	10 224	649	5,09 %	6 560	45	16,8 %
2014-2015	18 008	368	7,17 %	10 689	352	5,12 %	7 319	16	18,1 %
2015-2016	17 300	359	6,88 %	9 991	344	4,79 %	7 309	15	18,0 %
2016-2017	17 768	571	7,16 %	10 374	540	5,04 %	7 394	31	18,7 %

Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité

Le Tableau J montre le nombre d'arrivées dans le RSSS et suit le taux de rétention de chacune des cohortes pendant cinq ans. La moyenne d'âge des arrivées en fin d'année d'arrivée est également disponible au Tableau J. À l'instar du Tableau H, une arrivée qui change de profession tout en demeurant dans le RSSS n'est pas comptée comme une arrivée retenue pour le calcul du taux de rétention.

Tableau J
Taux de rétention des arrivées

Année d'arrivée	Nombre	Moyenne d'âge	Nombre d'années suivant la fin de l'année d'arrivée					
			0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2011-2012	25 420	31,8	74,4 %	67,5 %	64,9 %	62,2 %	59,9 %	57,8 %
2012-2013	24 887	31,8	74,6 %	67,9 %	64,3 %	61,5 %	59,2 %	
2013-2014	23 428	32,0	75,8 %	68,7 %	65,1 %	62,3 %		
2014-2015	21 596	32,0	75,7 %	68,4 %	64,8 %			
2015-2016	19 116	31,9	76,3 %	68,5 %				
2016-2017	23 478	33,0	79,1 %					
Moyenne	22 988	32,1	75,9 %	68,2 %	64,8 %	62,0 %	59,6 %	57,8 %

Le Tableau K montre le statut de précarité (la proportion des occasionnels) parmi les arrivées à chaque année suivant leur embauche.

Tableau K
Taux de précarité des arrivées retenues

Année d'arrivée	Nombre d'années suivant la fin de l'année d'arrivée					
	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
2011-2012		53,5 %	39,7 %	29,0 %	23,2 %	19,6 %
2012-2013	69,6 %	52,7 %	40,0 %	30,8 %	25,9 %	
2013-2014	70,5 %	54,8 %	42,0 %	34,1 %		
2014-2015	70,0 %	55,3 %	44,4 %			
2015-2016	73,3 %	58,7 %				
2016-2017	71,6 %					
Moyenne	70,9 %	54,8 %	41,4 %	31,3 %	24,5 %	19,6 %

Estimation des besoins de main-d'œuvre par établissement

Le Tableau L illustre les besoins de main-d'œuvre (MO) estimés pour l'année financière 2016-2017. Ceux-ci sont calculés à partir d'une réduction théorique du taux de TS global de 1 %, convertie en équivalent temps complet (ETC), afin d'obtenir une impression sommaire des besoins actuels de MO relatifs de chaque établissement en fonction du TS.

Tableau L
Estimation des besoins de main-d'œuvre

Établissements	Effectif en poste	Taux TS 2016-2017	Besoins MO (ETC)
CISSS du Bas-Saint-Laurent	6 934	3,79 %	96,5
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	9 417	3,07 %	58,1
CIUSSS de la Capitale-Nationale	15 177	2,86 %	58,8
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	15 633	3,32 %	133,6
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	15 255	3,20 %	113,3
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	9 127	3,85 %	131,3
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	8 396	2,99 %	45,6
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	13 615	2,83 %	49,7
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	10 484	4,90 %	270,8
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	13 296	2,93 %	62,7
CISSS de l'Outaouais	8 766	4,98 %	224,0
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	5 426	3,85 %	74,5
CISSS de la Côte-Nord	3 354	5,13 %	94,3
CISSS de la Gaspésie	3 196	4,07 %	54,6
CISSS des Îles	477	3,52 %	5,2
CISSS de Chaudière-Appalaches	10 581	3,16 %	73,8
CISSS de Laval	8 273	3,14 %	54,2
CISSS de Lanaudière	9 553	4,10 %	157,8
CISSS des Laurentides	12 735	3,45 %	124,2
CISSS de la Montérégie-Centre	8 365	3,60 %	95,3
CISSS de la Montérégie-Est	11 331	3,66 %	135,9
CISSS de la Montérégie-Ouest	8 161	3,39 %	75,4
CHU de Québec	10 836	2,40 %	0,0
Inst. univ. cardio. et pneumo. de Québec	2 399	3,54 %	27,1

Tableau L
Estimation des besoins de main-d'œuvre

Établissements	Effectif en poste	Taux TS 2016-2017	Besoins MO (ETC)
CHU Sainte-Justine	4 440	2,55 %	3,1
CHUM	8 410	2,81 %	30,1
CUSM	9 314	3,29 %	80,1
Institut de cardiologie de Montréal	1 516	4,58 %	34,1
Institut Philippe-Pinel de Montréal	725	5,71 %	25,0
CLSC Naskapi	26	11,59 %	2,0
CRSSS de la Baie-James	609	5,78 %	21,2
CS Inuulitsivik (R17)	802	12,28 %	64,7
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	681	13,79 %	64,9
Régie régionale du Nunavik (R17)	82	6,70 %	2,9
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	1 744	3,71 %	19,1
Établissements privés conventionnés (EPC)	9 369	3,65 %	114,2
Total	258 505	3,48 %	2 678

Projection des départs

Le Tableau M illustre les départs prévus dans les prochaines années. Les départs attendus sont ceux du RSSS, soit les retraites et cessations, parmi l'effectif en poste au 31 mars 2017. La projection estime 38 406 départs à la retraite pour les cinq prochaines années, ce qui représente 14,9 % de l'effectif actuel. Les départs ne tiennent pas compte des nouvelles arrivées, c'est pourquoi le nombre projeté de cessations paraît diminuer.

Tableau M
Départs projetés parmi l'effectif actuel

Année	Retraites	Cessations
2017-2018	7 437	10 589
2018-2019	7 516	7 988
2019-2020	7 575	6 652
2020-2021	7 636	5 607
2021-2022	8 243	4 827

ANNEXE B

DESCRIPTION DES HEURES ET DES SOURCES DE DONNÉES

La plupart des données proviennent de la banque de donnée annuelle R25 du MSSS. Les données sur la MOI sont issues des rapports financiers annuels AS471 des établissements et les données sur les postes proviennent de la banque R22 du MSSS.

Les effectifs sont comptés dans leur emploi priorisé uniquement. S'il y en a plusieurs au cours de l'année, l'emploi priorisé est celui qui est actif en fin d'année. Si plusieurs sont actifs, celui qui a un statut TCR est priorisé, sinon TPR. Enfin s'il y a plusieurs emplois actifs de même statut, l'emploi comptant le plus d'heures dans l'année est celui priorisé. Pour déterminer si un employé qui n'a pas de date de départ au cours de l'année est bien en poste en fin d'année, une vérification est effectuée qu'au moins une heure est comptabilisée dans les six premiers mois de l'année suivante. Le cas le plus commun d'exclusion serait une personne sur liste de rappel qui n'a compilé aucune heure pendant plus de six mois.

Les éléments d'heures compris pour calculer le ratio d'absentéisme sont décrits dans le tableau suivant :

Type	Cause	Types d'heures comptabilisés
Conventionné	Vacances	Vacances
	Maladie utilisée	Maladie utilisée
	Fériés mobile	Congé férié et mobile
	TS compensé/ mobile psy.	Congé de TS compensé, congé mobile psychiatrie
	Autres	Activité syndicale, autre congé avec solde, congé pour décès, congé 55 ans et plus, pré-retraite, délai de carence
Autre	Congé parental	Congé parental sans solde, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption
	Retrait préventif	Retrait préventif, retrait préventif absence
	Assurance salaire	Assurance salaire
	Accident de travail (CNESST)	Absence CNESST, visite médicale CNESST, 1 ^{er} jour CNESST
	Autre congé sans solde	Autre congé sans solde, congé sans solde avec marge de manœuvre, congé sans solde sans marge de manœuvre, assurance salaire sans solde, traitement différé

ANNEXE C
LIBELLÉ DES TITRES D'EMPLOI

Professions	Titres d'emploi considérés et libellés
Travailleur social	<p><u>1550 - Travailleur social professionnel*</u>, <u>travailleuse sociale professionnelle*</u></p> <p>Personne qui exerce des activités de conception, d'orientation, de consultation, d'actualisation, d'analyse et d'évaluation dans un ou plusieurs programmes sociaux.</p> <p>Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en service social.</p> <p>* Si elle utilise ce titre réservé, la personne salariée doit fournir annuellement à l'employeur la preuve qu'elle est membre de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec.</p>
Psychologue	<p><u>1546 - Psychologue*</u></p> <p>Personne qui, selon les règles particulières de la profession, conçoit et exerce des activités d'évaluation, d'orientation, de consultation et de traitements psychologiques adaptés aux besoins individuels et collectifs du ou des usagers.</p> <p>Doit détenir un diplôme universitaire de deuxième cycle en psychologie.</p> <p>* Pour utiliser ce titre réservé, la personne doit être membre de l'Ordre professionnel des psychologues du Québec. À la demande de l'employeur, la personne concernée fournit la preuve de son appartenance audit Ordre.</p>
Psychoéducateur	<p><u>1652 - Psychoéducateur* psychoéducatrice*</u></p> <p>Personne qui conçoit, actualise, analyse et évalue des programmes en vue de la réadaptation des usagers. Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en psychoéducation.</p> <p>* Pour utiliser ce titre réservé, la personne doit être membre de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. À la demande de l'employeur, la personne concernée fournit la preuve de son appartenance audit Ordre.</p>
Technicien en travail social	<p><u>2375 - Travailleur ou travailleuse communautaire</u></p> <p>Personne qui participe à l'identification des besoins de la population et met en application les différents programmes d'action communautaire au moyen de techniques appropriées; elle agit comme personne-ressource auprès des groupes.</p> <p>Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale ou dans une autre spécialisation appropriée d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.</p> <p>Cet emploi comprend aussi les personnes qui, suite à une expérience pertinente, détiennent un certificat d'études collégiales en techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale.</p>

Professions	Titres d'emploi considérés et libellés
Technicien en travail social	<p><u>2586 - Technicien ou technicienne en assistance sociale</u></p> <p>Personne qui exerce des activités à caractère social selon les techniques propres à sa profession.</p> <p>Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.</p> <p>Cet emploi comprend aussi les personnes qui, suite à une expérience pertinente, détiennent un certificat d'études collégiales en techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale.</p>
	<p><u>2588 - Aide social ou aide sociale</u></p> <p>Personne qui, sans détenir un diplôme de technicien en assistance sociale exerce, dans les limites de sa compétence et de sa formation, un travail de nature semblable et connexe à celui d'un technicien ou technicienne en assistance sociale.</p>
Éducateur / Technicien en éducation spécialisée	<p><u>2686 - Technicien ou technicienne en éducation spécialisée</u></p> <p>Personne qui, de façon immédiate, assure l'éducation et la rééducation des usagers selon les programmes d'intervention établis en collaboration avec l'équipe de professionnels ou professionnelles en place, en vue de la réadaptation de l'individu et/ou de sa réinsertion dans la société. Elle applique des techniques d'éducation en utilisant les actes de la vie quotidienne, en organisant, coordonnant et animant les activités prévues au programme, pour assurer l'apprentissage et l'acquisition d'attitudes et de comportements adéquats.</p> <p>Elle observe et analyse le comportement des usagers, participe à l'évaluation de leurs besoins et de leurs capacités et note leur évolution en rédigeant les documents appropriés. Elle fournit la programmation de ses activités.</p> <p>Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques d'éducation spécialisée d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.</p>

Professions	Titres d'emploi considérés et libellés
Éducateur / Technicien en éducation spécialisée	<p data-bbox="444 138 886 170"><u>2688 - Agent ou agente d'intégration</u></p> <p data-bbox="444 191 1438 327">Personne qui oriente les usagers vers les ressources adéquates en vue de les intégrer au marché du travail et/ou CTA. Elle établit et entretient les relations nécessaires à l'intégration et à l'adaptation des usagers à une entreprise. Elle assure le suivi des usagers intégrés au marché du travail et/ou CTA.</p> <p data-bbox="444 348 570 380">CLASSE 01</p> <p data-bbox="444 401 1438 468">Cette personne doit détenir un diplôme spécialisé de fin d'études collégiales d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.</p> <p data-bbox="444 489 1438 590">Cette classe d'emploi comprend aussi les personnes qui, suite à une expérience pertinente, détiennent un certificat d'études collégiales en techniques d'éducation spécialisée ou rééducation institutionnelle.</p> <p data-bbox="444 611 570 642">CLASSE 02</p> <p data-bbox="444 663 1438 869">Cette personne doit détenir un diplôme de quatorze (14) ans de scolarité générale reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou un brevet d'éducateur de cadre auprès de l'enfance exceptionnelle reconnu par le ministère de la Santé et des Services sociaux et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, et/ou avoir complété cinquante pour cent (50%) du cours général menant à un diplôme spécialisé (cours de CÉGEP).</p> <p data-bbox="444 890 570 921">CLASSE 03</p> <p data-bbox="444 942 1438 1010">Cette personne doit détenir un diplôme de onzième (11e) année reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.</p> <p data-bbox="444 1031 1438 1131">Une (1) année réussie de scolarité supérieure, reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, donne droit à un (1) échelon supplémentaire jusqu'à quatorze (14) ans de scolarité exclusivement.</p> <p data-bbox="444 1152 1438 1253">Aucune personne actuellement au service de l'employeur ou qui le deviendra par la suite, ne pourra demander à être classifiée à l'intérieur de cet emploi après le 31 décembre 1991.</p>

Professions	Titres d'emploi considérés et libellés
Éducateur / Technicien en éducation spécialisée	<p data-bbox="443 142 820 176"><u>2691 - Éducateur ou éducatrice</u></p> <p data-bbox="443 195 1435 436">Personne qui, de façon immédiate, assure l'éducation et la rééducation des usagers en milieu institutionnel ou externe selon les programmes d'intervention établis en collaboration avec l'équipe de professionnels en place, en vue de la réadaptation de l'individu et/ou de sa réinsertion dans la société. Elle applique des techniques d'éducation en utilisant les actes de la vie quotidienne, en organisant, coordonnant et animant les activités prévues au programme, pour assurer l'apprentissage et l'acquisition d'attitudes et de comportements adéquats.</p> <p data-bbox="443 457 1435 562">Elle observe et analyse le comportement des usagers, participe à l'évaluation de leurs besoins et de leurs capacités et note leur évolution en rédigeant les documents appropriés. Elle fournit la programmation de ses activités.</p> <p data-bbox="443 583 576 617">CLASSE 01</p> <p data-bbox="443 636 1435 772">Cette personne doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en techniques d'éducation spécialisée ou rééducation institutionnelle d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.</p> <p data-bbox="443 793 1435 898">Cette classe comprend aussi les personnes qui, suite à une expérience pertinente, détiennent un certificat d'études collégiales en techniques d'éducation spécialisée ou rééducation institutionnelle.</p> <p data-bbox="443 919 576 953">CLASSE 02</p> <p data-bbox="443 972 1435 1213">Cette personne doit détenir un diplôme de quatorze (14) ans de scolarité générale reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou un brevet d'éducateur de cadre auprès de l'enfance exceptionnelle reconnu par le ministère de la Santé et des Services sociaux et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, et/ou avoir complété cinquante pour cent (50%) du cours général menant au diplôme officiel en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du cégep).</p> <p data-bbox="443 1234 576 1268">CLASSE 03</p> <p data-bbox="443 1287 1435 1350">Cette personne doit détenir un diplôme de onzième (11e) année reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.</p> <p data-bbox="443 1371 1435 1476">Une (1) année réussie de scolarité supérieure, reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, donne droit à un (1) échelon supplémentaire jusqu'à quatorze (14) ans de scolarité exclusivement.</p> <p data-bbox="443 1497 1435 1591">Aucune personne actuellement au service de l'employeur ou qui le deviendra par la suite, ne pourra demander à être classifiée à l'intérieur de cet emploi à la date d'entrée en vigueur de la présente nomenclature.</p>

Professions	Titres d'emploi considérés et libellés
Éducateur / Technicien en éducation spécialisée	<p><u>2694 - Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation</u></p> <p>Personne qui dirige, anime et supervise l'équipe d'une unité de vie et/ou de réadaptation avec laquelle elle partage la responsabilité de la rééducation des usagers et de la bonne marche du groupe, selon les normes établies par la direction.</p> <p>Elle exerce, sur les usagers et sur le groupe, une action éducative personnelle. Elle doit suivre l'évolution des usagers en tenant compte de leurs études, de leurs problèmes et de leurs ambitions personnelles et elle doit voir à leurs besoins physiques et intellectuels d'une façon adéquate pour que les usagers puissent s'épanouir dans un climat normal, en vue de leur réinsertion sociale.</p> <p>Elle peut recourir à tous les services consultatifs mis à sa disposition. Elle est le pivot de l'information sur le plan général.</p>
	<p><u>2697 - Sociothérapeute (Institut Pinel)</u></p> <p>Personne qui, sous la responsabilité du personnel professionnel de l'Institut, répond aux besoins physiques et psychologiques et de rééducation des usagers, en élaborant et en animant les activités des usagers aussi bien dans l'unité qu'en dehors de l'unité de vie. Elle observe le comportement des usagers à tous les moments stratégiques de la vie quotidienne de ceux-ci et rapporte ses observations au dossier clinique ou au personnel professionnel de l'Institut. Elle est responsable de la sécurité des usagers et de leur entourage.</p> <p>Lorsqu'elle accompagne des usagers à l'occasion de sorties, elle doit faire en sorte que les usagers reviennent à l'Institut.</p> <p>Cette personne doit détenir un diplôme collégial (CÉGEP) reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport en technique d'éducation spécialisée ou dans une autre technique jugée pertinente.</p>
	<p><u>2699 - Chef de module</u></p> <p>Personne qui assure le déroulement des opérations courantes d'un module. Elle anime l'équipe du module en favorisant une attitude de continuité dans les relations personnel-usager. Elle coordonne et participe à la réalisation des programmes de réadaptation, doit voir à l'individualisation et au bien-être de l'utilisateur, élabore et contrôle les règles de vie propres au module.</p>

Professions	Titres d'emploi considérés et libellés
Agent de relations humaines	<p data-bbox="451 142 995 176"><u>1553 - Agent ou agente de relations humaines</u></p> <p data-bbox="451 195 1430 260">Personne qui exerce des activités de conception, d'actualisation, d'analyse et d'évaluation dans un ou plusieurs programmes sociaux.</p> <p data-bbox="451 279 1430 386">Doit détenir, selon le champ d'activités requis, un premier diplôme universitaire terminal en sciences humaines tel que: criminologie, service social, sexologie, psychologie.</p> <p data-bbox="451 405 1430 543">L'agent ou agente de relations humaines qui détient un premier diplôme universitaire terminal en service social et qui est membre de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec peut utiliser l'appellation de travailleur social professionnel ou travailleuse sociale professionnelle.*</p> <p data-bbox="451 562 1430 669">N.B.: Les titres académiques de sociologue, de sexologue, de consultant matrimonial ou consultante matrimoniale et de criminologue continuent d'avoir cours.</p> <p data-bbox="451 688 1430 753">* À la demande de l'employeur, la personne concernée fournit la preuve de son appartenance audit Ordre.</p>

ANNEXE D LEXIQUE

MSSS	Ministère de la santé et des services sociaux
RSSS	Réseau de la santé et des services sociaux
CPNSSS	Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux
CISSS	Centre intégré de santé et de services sociaux
CIUSSS	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
CH	Centre hospitalier
CHSLD	Centre d'hébergement et de soins de longue durée
CLSC	Centre local de services communautaires
CR	Centre de réadaptation
CJ	Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse
EPC	Établissements privés conventionnés
SAPA	Soutien à l'autonomie des personnes âgées
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
RQ	Retraite Québec
OTSTCFQ	Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec
OPQ	Ordre des psychologues du Québec
OPPQ	Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec
TCR	Temps complet régulier
TPR	Temps partiel régulier
TPO	Temps partiel occasionnel
TS	Temps supplémentaire
TE	Titre d'emploi
MOI	Main-d'œuvre indépendante
AS	Assurance salaire
SS	Sans solde
ETC	Équivalent temps complet
ARH	Agent de relations humaines
TTS	Technicien en travail social
TÉS	Éducateur / technicien en éducation spécialisée
DEP	Diplôme d'études professionnelles
AEC	Attestation d'études collégiales
DEC	Diplôme d'études collégiales
BACC	Baccalauréat
DÉSS	Diplôme d'études supérieures spécialisées

Régions sociosanitaires au Québec		
01 - Bas-Saint-Laurent	07 - Outaouais	13 - Laval
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	08 - Abitibi-Témiscamingue	14 - Lanaudière
03 - Capitale-Nationale	09 - Côte-Nord	15 - Laurentides
04 - Mauricie et Centre-du-Québec	10 - Nord-du-Québec	16 - Montérégie
05 - Estrie	11 - Gaspésie	17 - Nunavik
06 - Montréal	12 - Chaudière-Appalaches	18 - Terres-Cries-de-la-Baie-James

ANNEXE E
TABLEAU SYNTHÈSE

Impression de Excel directement sur PDF