

Portrait de la main-d'œuvre

Psychosocial

Direction générale du personnel réseau et ministériel

8 mai 2019

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 dans le secteur du 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

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 Évolution récente des équivalents temps complet et répartition par programme-service	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	18
PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE PSYCHOLOGUE	19
2.1 Introduction.....	19
2.2 Évolution de l'effectif	19
2.3 Membres de l'ordre professionnel.....	19
2.4 Démographie.....	20
2.5 Répartition de l'effectif par établissement	20
2.6 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité.....	21
2.7 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen.....	22
2.8 Ratios d'absentéisme	23
2.9 Nombre et taux de départs	23
2.10 Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité.....	24
2.11 Évolution récente des équivalents temps complet et répartition par programme-service	24
2.12 Inscriptions et diplômés	25
2.13 Projection du recrutement et de la main-d'œuvre	26
2.14 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre	27

PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE PSYCHOÉDUCATEUR	28
3.1 Introduction.....	28
3.2 Évolution de l'effectif	28
3.3 Membres de l'ordre professionnel.....	28
3.4 Démographie	29
3.5 Répartition de l'effectif par établissement	29
3.6 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité.....	31
3.7 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen.....	31
3.8 Ratios d'absentéisme	32
3.9 Nombre et taux de départs	32
3.10 Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité.....	33
3.11 Évolution récente des équivalents temps complet et répartition par programme-service.	34
3.12 Inscriptions et diplômés	35
3.13 Projection du recrutement et de la main-d'œuvre	35
3.14 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre	37
 PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE TECHNICIEN EN TRAVAIL SOCIAL	 38
4.1 Introduction.....	38
4.2 Évolution de l'effectif	38
4.3 Démographie	38
4.4 Répartition de l'effectif par établissement	39
4.5 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité.....	40
4.6 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen.....	41
4.7 Ratios d'absentéisme	42
4.8 Nombre et taux de départs	42
4.9 Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité.....	43
4.10 Évolution récente des équivalents temps complet et répartition par programme-service.	43
4.11 Inscriptions et diplômés	45
4.12 Projection du recrutement et de la main-d'œuvre	45
4.13 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre	46

PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE ÉDUCATEUR / TECHNICIEN EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE	47
5.1 Introduction.....	47
5.2 Évolution de l'effectif	47
5.3 Démographie	47
5.4 Répartition de l'effectif par établissement	48
5.5 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité.....	49
5.6 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen.....	50
5.7 Ratios d'absentéisme	51
5.8 Nombre et taux de départs	51
5.9 Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité.....	52
5.10 Évolution récente des équivalents temps complet et répartition par programme-service	52
5.11 Inscriptions et diplômés	54
5.12 Projection du recrutement et de la main-d'œuvre	54
5.13 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre	55
 PORTRAIT DE MAIN-D'ŒUVRE AGENT DE RELATIONS HUMAINES.....	 56
6.1 Introduction.....	56
6.2 Évolution de l'effectif	56
6.3 Démographie	56
6.4 Répartition de l'effectif par établissement	57
6.5 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité.....	59
6.6 Évolution des heures travaillées et du niveau d'activité moyen.....	59
6.7 Ratios d'absentéisme	60
6.8 Nombre et taux de départs	60
6.9 Nombre d'arrivées et leurs taux de rétention et de précarité.....	61
6.10 Évolution récente des équivalents temps complet et répartition par programme-service.	62
6.11 Projection du recrutement et de la main-d'œuvre	63
6.12 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre	64
 ANNEXE A TOUS LES SALARIÉS DU RSSS SAUF LE PERSONNEL D'ENCADREMENT.....	 65
ANNEXE B DESCRIPTION DES HEURES ET DES SOURCES DE DONNÉES.....	73
ANNEXE C LIBELLÉ DES TITRES D'EMPLOI.....	74
ANNEXE D LEXIQUE	79
ANNEXE E TABLEAU SYNTHÈSE	80

FAITS SAILLANTS

Travailleurs sociaux (T.S.)

- 8 047 T.S. dans le RSSS au 31 mars 2018
 - Représente environ 59 % des membres de l'OTSTCFQ
 - Croissance annuelle moyenne de 4,70 % au cours des cinq dernières années
 - Croissance relativement plus grande dans plusieurs régions éloignées
- 11 % sont âgés de 55 ans et plus et la moyenne d'âge est de 40,5 ans
 - Vulnérabilité à la retraite peu élevée, mais plus grande à Montréal
- 66 % ont un statut TCR, mais cette proportion continue de baisser depuis 2014-2015
- Taux de TS (2,2 %) et de MOI (1,1 %) ont augmenté en 2017-2018
 - Demeure peu élevé relativement à l'ensemble des salariés du RSSS
- Le congé parental est la principale cause d'absentéisme
- Ratio d'assurance salaire en hausse depuis 2014-2015
 - 7,9 % en 2017-2018, ce qui est supérieur 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
 - Augmentation des mutations en 2017-2018, la plupart devenant ARH
- Plus de TPO parmi les arrivées récentes que par le passé
- Le recrutement projeté est de 4 480 travailleurs sociaux sur cinq ans selon un scénario de croissance annuelle de 3 %
 - Situation de main-d'œuvre en équilibre
 - Données émergentes de 2018-2019 suggèrent une croissance soutenue, en particulier pour le programme des services généraux – Activités cliniques et d'aide

Psychologues

- 2 059 psychologues dans le RSSS au 31 mars 2018
 - Diminution au cours des quatre dernières années
 - Représente environ le quart des membres de l'OPQ
- 20 % ont 55 ans et plus
 - Vulnérabilité à la retraite élevée
- 61 % ont statut TCR; 29 % TPR; 10 % TPO
- Les heures régulières continuent de diminuer depuis 2013-2014
- Les taux de TS (1,8 %) et MOI (0,1 %) sont inférieurs à ceux des salariés du RSSS
- Les autres congés sans solde sont la principale cause d'absentéisme
- Taux de départs du RSSS de 7,3 % en 2017-2018
 - Le taux de départs du RSSS des moins de 55 ans est élevé
 - Le taux de rétention 1 an est faible
- Le nombre d'arrivées des trois plus récentes années est inférieur à celui des précédentes
- Le recrutement projeté sur cinq ans est de 860 psychologues afin de maintenir l'effectif actuel
 - Situation future de main-d'œuvre difficile si le RSSS n'arrive pas à recruter et retenir plus que sa part actuelle des membres de l'OPQ
 - Les données émergentes de 2018-2019 suggèrent un nombre d'effectif décroissant

Psychoéducateurs

- 1 625 psychoéducateurs dans le RSSS au 31 mars 2018
 - Croissance annuelle moyenne élevée de 3,99 %
 - Représente théoriquement un peu plus du tiers des membres de l'OPPQ
- 60 % ont moins de 40 ans
 - Vulnérabilité élevée à l'absentéisme pour congé parental
- Les taux de TS (2,7 %) et MOI (0,2 %) sont inférieurs à ceux des salariés du RSSS
- Le ratio d'absentéisme global est élevé, ce qui réduit les heures travaillées moyennes
 - Le congé parental est la principale cause d'absentéisme
- Ratio d'assurance salaire en hausse depuis 2014-2015
- Augmentation des mutations en 2017-2018, la plupart devenant ARH
- Hausse du nombre d'arrivées en 2017-2018
- Le recrutement projeté est de 928 psychoéducateurs sur cinq ans selon un scénario de croissance annuelle de 3 %
 - Situation de main-d'œuvre en équilibre
 - Données émergentes de 2018-2019 suggèrent une croissance soutenue, en particulier pour le programme-service de santé mentale

Techniciens en travail social (TTS)

- 2 411 TTS en poste au 31 mars 2018
 - Croissance ou diminution d'effectifs varie beaucoup entre établissements
- 66 % ont moins de 40 ans
 - Vulnérabilité élevée à l'absentéisme pour congé parental
- Taux de TS augmente à 3,4 % en 2017-2018
- Le congé parental est la principale cause d'absentéisme
- Le ratio d'assurance salaire (8,6 %) 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 T.S. ou ARH
- Hausse importante du nombre d'arrivées en 2017-2018
- Les TTS travaillent majoritairement dans les services psychosociaux à domicile et dans les CJ
- Recrutement projeté de 1 798 TTS sur les cinq prochaines années selon un scénario de croissance annuelle de 1 %
 - Situation de main-d'œuvre en équilibre
 - Données émergentes de 2018-2019 suggèrent une croissance soutenue, en particulier pour les services psychosociaux à domicile

Éducateurs / Techniciens en éducation spécialisée (TÉS)

- 12 054 TÉS dans le RSSS au 31 mars 2018
 - Forte croissance en 2017-2018 après diminution au cours des trois dernières années
 - Effectifs plus nombreux dans les établissements ayant des missions CJ ou CR
- 63 % ont moins de 40 ans
 - Vulnérabilité élevée à l'absentéisme pour congé parental
- Taux de précarité élevé de 32 %, en croissance lors des deux dernières années
- Hausse du taux de TS à 3,0 % en 2017-2018
 - Le recours à la MOI demeure peu significatif avec un taux inférieur à 0,1 %
- Hausse du ratio d'absentéisme dans les trois dernières années

- Hausse importante du nombre d'arrivées en 2017-2018
- Taux de rétention d'environ 60 % des arrivées après deux années de service
- Recrutement projeté de 7 195 TÉS sur les cinq prochaines années selon un scénario de croissance annuelle de 1 %
 - Situation de main-d'œuvre en équilibre
 - Données émergentes de 2018-2019 suggèrent une croissance soutenue, en particulier pour les programmes-services de déficience intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme et de soutien à l'autonomie des personnes âgées

Agents de relations humaines (ARH)

- 4 401 ARH dans le RSSS au 31 mars 2018
 - Diminution moyenne de 0,56 % par an depuis 2015
 - Effectifs plus nombreux dans les établissements ayant des missions CJ
- 10 % âgés de 55 ans et plus et moyenne d'âge de 40 ans
- 75 % ont statut TCR, mais hausse du taux de précarité depuis 2015-2016
- La hausse continue du taux de TS a atteint 5,2 % en 2017-2018
- Ratio d'absentéisme global nettement supérieur à l'ensemble des salariés du RSSS
 - Hausse du ratio d'assurance salaire de 2,6 % comparativement à 2014-2015
- Le taux de départs des ARH est élevé à cause des nombreuses mutations
 - La plupart deviennent T.S.
- Hausse du nombre d'arrivées en 2017-2018
- Recrutement projeté de 3 111 ARH sur les cinq prochaines années selon un scénario de croissance annuelle de 0,25 %
 - Situation de main-d'œuvre influencée par les mutations
 - Données émergentes de 2018-2019 suggèrent une croissance soutenue, en particulier pour le programme-service jeunes en difficulté

Ensemble des salariés du RSSS (voir Annexe A)

- Effectif de 266 025 au 31 mars 2018
- Hausse de 2,91 % en 2017-2018 et de 1,00 % par an en moyenne sur cinq ans
 - Décroissance sur cinq ans dans les régions 01, 08, 10 et 11 et plusieurs CHU
- 34 % ont moins de 35 ans et 16 % ont 55 ans et plus; âge moyen de 41,6 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 2017-2018 (19,6 %)
 - 51,7 % TCR; 28,8 % TPR
- Hausse du taux TS (4,12 %) depuis 2015-2016
- Hausse du taux MOI en 2017-2018 (2,40 %)
- Hausse continue des ratios d'absentéisme pour assurance salaire (7,57 %) et accident de travail (1,45 %) depuis 2014-2015
- Pour les moins de 55 ans, le nombre de départs du RSSS et de mutations à des postes d'encadrement a augmenté en 2017-2018
- Pour les 55 ans et plus, le taux de départs a atteint un creux en 2017-2018 (15,1 %)
- Le nombre d'arrivées a atteint un sommet en 2017-2018 (29 083)
 - Le taux de rétention semble plus élevé que celui des cohortes précédentes
 - 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, travailleuse sociale

Le libellé du TE selon la nomenclature du MSSS dans la version du 4 décembre 2018 est détaillé à l'Annexe C.

1.2 Évolution de l'effectif

La croissance du nombre de T.S. s'est poursuivie en 2017-2018 et a même excédé celle des trois années précédentes. L'évolution moyenne sur cinq ans est une croissance relative de 4,70 % par an. L'âge moyen est en légère croissance, mais il demeure inférieur d'environ un an à celui de l'ensemble des salariés du RSSS. Il y a quelques dizaines de T.S. en poste qui sont retraités, mais leur nombre demeure inférieur à 1 % de l'ensemble de la profession.

Tableau 1A
Évolution de l'effectif

Année (au 31 mars)	Nombre	Évolution annuelle		Âge moyen	Retraités	
		Absolue	Relative		Nombre	Proportion
2012-2013	6 395	+ 618	10,7 %	40,2	57	0,89 %
2013-2014	6 869	+ 474	7,41 %	40,3	54	0,79 %
2014-2015	7 139	+ 270	3,93 %	40,3	59	0,83 %
2015-2016	7 361	+ 222	3,11 %	40,4	51	0,69 %
2016-2017	7 620	+ 259	3,52 %	40,4	43	0,56 %
2017-2018	8 047	+ 427	5,60 %	40,5	63	0,78 %

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. La proportion qui œuvre dans le RSSS a augmenté en 2017-2018. Certains membres pourraient occuper un autre TE dans le RSSS.

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
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 %
2017-2018	13 667	2,77 %	8 047	59 %

1.4 Démographie

Plus de la moitié (53 %) des T.S. sont âgés de moins de 40 ans. Les groupes d'âge de T.S. les plus nombreux sont dans la trentaine. En grande majorité, les T.S. sont des femmes. La proportion d'hommes augmente avec l'âge; ils sont 8 % des T.S. de moins de 35 ans, mais 15 % de ceux âgés de 55 ans et plus. L'effectif est donc vulnérable à l'absentéisme pour un congé parental.

Tableau 1B
Portrait démographique des individus en emploi au 31 mars 2018

Groupe d'âge	Femme	Homme	Total	Proportion
20-24	234	9	243	3,0 %
25-29	1 018	77	1 095	13,6 %
30-34	1 336	137	1 473	18,3 %
35-39	1 331	142	1 473	18,3 %
40-44	1 145	138	1 283	15,9 %
45-49	722	133	855	10,6 %
50-54	623	118	741	9,2 %
55-59	495	87	582	7,2 %
60-64	194	25	219	2,7 %
65-69	53	16	69	0,9 %
70 et plus	10	4	14	0,2 %
Total	7 161	886	8 047	100 %
Proportion	89,0 %	11,0 %	100 %	
Moins de 35 ans	2 588	223	2 811	34,9 %
55 ans et plus	752	132	884	11,0 %

1.5 Répartition de l'effectif par établissement

Les T.S. sont présents dans toutes les régions du Québec. Il y a d'ailleurs eu une croissance d'effectif dans toutes les régions par rapport au 31 mars 2013. La croissance fut relativement plus élevée dans plusieurs régions éloignées, notamment au Bas-Saint-Laurent, en Gaspésie, au Nunavik (R17) et dans les Terres-Cries-de-la-Baie-James (R18) où l'effectif a doublé ou plus. À l'inverse, l'effectif des CHU et Instituts a généralement diminué. Il faut toutefois préciser que cela peut être le résultat d'un processus planifié comme lors du transfert du département de psychiatrie du CHU de Québec au CIUSSS de la Capitale-Nationale.

Généralement, l'âge moyen de l'effectif par établissement varie entre 38 et 43 ans et la proportion des T.S. âgés de moins de 35 ans varie entre 25 % et 45 %. La proportion de T.S. âgés de 55 ans ou plus varie généralement entre 5 % et 20 %. En moyenne, l'effectif est habituellement plus âgé dans les établissements de la région de Montréal qu'ailleurs, particulièrement au CUSM où plus du quart des T.S. ont 55 ans ou plus et l'âge moyen dépasse 45 ans.

Tableau 1C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2018

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	201	39,5	38,8 %	8,5 %	15,9 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	330	39,2	37,0 %	5,5 %	3,19 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	854	39,7	39,9 %	9,6 %	6,21 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	417	38,3	42,7 %	5,3 %	7,24 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	529	39,5	37,4 %	9,1 %	3,20 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	426	41,4	33,1 %	13,4 %	9,55 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	383	42,9	27,2 %	17,8 %	2,11 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	420	40,9	30,2 %	12,4 %	3,71 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	415	43,6	24,3 %	18,6 %	4,38 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	457	41,9	32,6 %	17,3 %	0,62 %
CISSS de l'Outaouais	291	41,2	30,9 %	12,0 %	9,60 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	179	37,8	43,6 %	6,7 %	2,53 %
CISSS de la Côte-Nord	93	38,8	44,1 %	10,8 %	7,10 %
CISSS de la Gaspésie	111	37,2	54,1 %	9,0 %	13,1 %
CISSS des Îles	15	35,6	53,3 %	0 %	38,0 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	399	38,8	39,1 %	6,5 %	3,01 %
CISSS de Laval	381	41,1	33,9 %	11,3 %	8,97 %
CISSS de Lanaudière	309	40,2	31,4 %	6,5 %	3,28 %
CISSS des Laurentides	461	39,9	36,7 %	10,0 %	7,51 %
CISSS de la Montérégie-Centre	292	40,7	29,5 %	7,9 %	2,27 %
CISSS de la Montérégie-Est	397	39,9	34,3 %	7,8 %	5,00 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	287	40,5	34,5 %	12,5 %	7,07 %
CHU de Québec	49	41,0	32,7 %	14,3 %	-17,2 %
Inst. univ. cardio. et pneumo. de Québec	7	44,6	42,9 %	28,6 %	-23,1 %
CHU Sainte-Justine	51	42,6	25,5 %	15,7 %	-2,54 %
CHUM	64	39,7	35,9 %	10,9 %	-7,60 %
CUSM	93	45,3	23,7 %	26,9 %	2,30 %
INPL Philippe-Pinel	1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Institut de cardiologie de Montréal	4	s.o.	s.o.	s.o.	0 %
CLSC Naskapi (R09)	1	s.o.	s.o.	s.o.	0 %
CRSSS de la Baie-James (R10)	19	42,7	26,3 %	10,5 %	3,50 %
CS Inuulitsivik (R17)	36	38,5	61,1 %	22,2 %	24,6 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	1	s.o.	s.o.	s.o.	-12,9 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	14	41,1	28,6 %	7,1 %	18,5 %
Établissements privés conventionnés (EPC)	60	44,8	21,7 %	18,3 %	6,40 %
Total	8 047	40,5	34,9 %	11,0 %	4,70 %

1.6 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité

Environ les deux tiers des T.S. travaillent à temps complet régulier (TCR). Bien que le nombre de TCR continue de croître, le nombre d'occasionnels (TPO) a augmenté encore plus vite. Cela fait que la proportion de TPO a augmenté de 3,5 % sur le total depuis le 31 mars 2015.

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 %
2017-2018	5 318	66,1 %	1 236	15,4 %	1 493	18,6 %

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

À l'instar de l'effectif, les heures régulières ont augmenté rapidement au cours des dernières années. Ainsi, il y a eu une hausse de près de 2 millions d'heures travaillées par les T.S. entre 2012-2013 et 2017-2018. Malgré la hausse des heures régulières, les heures en temps supplémentaire (TS) et en main-d'œuvre indépendante (MOI) ont augmenté aussi. Ainsi, les taux TS et MOI ont atteint des sommets respectifs depuis 2014-2015 de 2,2 % et 1,1 % en 2017-2018. Cependant, ces taux demeurent largement inférieurs à ceux de l'ensemble des salariés du RSSS.

Tableau 1E
Évolution des heures travaillées

Année	Heures régulières	Heures TS	Taux TS	Heures MOI	Taux MOI
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 %
2017-2018	9 465 073	211 636	2,19 %	110 613	1,13 %

Les heures travaillées moyennes ont quelque peu diminué en 2017-2018, quoiqu'une partie de la variation des heures travaillées moyennes entre les années financières puisse s'expliquer par le fait qu'elles n'ont pas toutes le même nombre de jours réguliers. Il y avait 247, 250, puis 246 jours réguliers respectivement en 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018. Il demeure que les TPO travaillent un nombre important d'heures en moyenne, habituellement plus que les temps partiel réguliers (TPR) et jusqu'à 90 % du temps moyen des TCR.

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
2017-2018	1 214	1 265	1 060	1 141

1.8 Ratios d'absentéisme

Les ratios d'absentéisme globaux des T.S. sont plus élevés que ceux de l'ensemble des salariés du RSSS. L'excédent est surtout au niveau du congé parental et des congés de TS compensé ou mobile psychiatrie. Cependant, la hausse du ratio depuis 2014-2015 est surtout due à l'assurance salaire (AS). Le ratio AS dépasse dorénavant celui de l'ensemble des salariés du RSSS.

Tableau 1G
Ratio d'absentéisme

Cause de l'absence	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Congés conventionnés	17,9 %	17,1 %	17,9 %	18,3 %	16,9 %	17,5 %
Vacances	9,79 %	9,59 %	9,81 %	9,89 %	9,74 %	9,68 %
Maladie utilisée	1,43 %	1,42 %	1,51 %	1,56 %	1,54 %	1,43 %
Fériés mobile	4,08 %	3,55 %	3,88 %	4,52 %	3,25 %	4,00 %
TS compensé/mobile psy.	1,80 %	1,80 %	1,86 %	1,74 %	1,75 %	1,81 %
Autres	0,82 %	0,78 %	0,83 %	0,61 %	0,60 %	0,58 %
Autres absences	24,6 %	24,2 %	24,1 %	26,2 %	26,2 %	26,4 %
Congé parental	9,79 %	9,28 %	9,26 %	10,3 %	10,0 %	9,18 %
Retrait préventif	0,78 %	1,06 %	1,01 %	1,34 %	1,20 %	0,89 %
Assurance salaire	6,05 %	5,56 %	5,58 %	6,40 %	7,10 %	7,90 %
Accident de travail (CNESST)	0,10 %	0,13 %	0,15 %	0,15 %	0,16 %	0,21 %
Autres congés sans solde	7,93 %	8,19 %	8,12 %	7,99 %	7,71 %	8,25 %

1.9 Nombre et taux de départs

Le taux de départ a augmenté en 2017-2018, surtout dû à l'augmentation du nombre de mutations. Dans 70 % des cas, la plupart des T.S. qui changent de fonction demeurent professionnels des services sociaux ou de la santé. Le plus souvent, ils changent de TE pour devenir ARH. Sinon, plusieurs autres deviennent spécialistes en activités cliniques (SAC), agents de planification/programmation/recherche (APPR) ou organisateurs communautaires. Pour les derniers 30 %, environ une moitié devient cadres et l'autre moitié est reclassée comme techniciens des services sociaux.

Ainsi, si on exclut les mutations à d'autres TE, le taux de départ du RSSS des T.S. est largement inférieur à celui de l'ensemble des salariés. Le taux de départ des 55 ans et plus a été particulièrement bas en 2017-2018.

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
2012-2013	217	133	6,06 %	111	122	4,66 %	106	11	15,1 %
2013-2014	238	164	6,29 %	121	149	4,88 %	117	15	15,3 %
2014-2015	299	131	6,26 %	137	123	4,37 %	162	8	18,5 %
2015-2016	286	112	5,58 %	154	106	4,18 %	132	6	15,1 %
2016-2017	318	147	6,32 %	165	137	4,70 %	153	10	17,4 %
2017-2018	291	236	6,92 %	177	227	6,06 %	114	9	12,9 %

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

Les arrivées de T.S. ont à nouveau excédé 900 individus en 2017-2018. Autour de 75 % des T.S. sont toujours en poste trois ans après leur année d'arrivée, ce qui est un taux de rétention beaucoup plus élevé que celui de l'ensemble des salariés. Pour les trois dernières années, la moyenne d'âge des arrivées est d'environ 33,6 ans, mais l'âge médian des arrivées qui demeurent en poste est d'environ 30 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
2012-2013	994	36,4	89,2 %	84,9 %	81,6 %	79,0 %	74,5 %	72,4 %
2013-2014	916	35,5	89,2 %	84,2 %	78,7 %	76,2 %	73,6 %	
2014-2015	722	34,6	88,0 %	80,5 %	75,3 %	72,0 %		
2015-2016	632	33,3	88,6 %	80,5 %	74,8 %			
2016-2017	750	33,7	89,3 %	81,2 %				
2017-2018	960	33,7	90,2 %					
Moyenne	829	34,7	89,2 %	82,6 %	78,1 %	76,1 %	74,1 %	72,4 %

Le taux de précarité des arrivées est en hausse dans les années récentes.

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
2012-2013	39,2 %	28,8 %	23,1 %	21,3 %	18,8 %	16,1 %
2013-2014	41,2 %	32,2 %	28,2 %	24,6 %	20,5 %	
2014-2015	44,1 %	39,9 %	33,1 %	29,6 %		
2015-2016	47,9 %	43,2 %	33,2 %			
2016-2017	56,7 %	45,6 %				
2017-2018	57,3 %					
Moyenne	47,6 %	36,8 %	28,5 %	24,6 %	19,6 %	16,1 %

1.11 Évolution récente des équivalents temps complet et répartition par programme-service

Le Tableau 1L illustre l'évolution du nombre d'ETC pour les trois dernières années de calendrier avec les données allant jusqu'au 5 janvier 2019.

Tableau 1L
Moyenne des ETC sur 26 périodes de paie consécutives par programme-service

Programme ou secteur	2016	2017	2018
<u>Programmes-services</u>			
Santé publique	129	128	135
Services généraux – Activités cliniques et d'aide	196	584	826
Soutien à l'autonomie des personnes âgées	88	90	99
Déficiences physique	249	254	254
Déficiences intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme	284	300	316
Jeunes en difficulté	1 026	1 097	1 164
Dépendances	96	89	83
Santé mentale	1 029	1 108	1 192
Santé physique	24	24	25
<u>Programmes-soutien</u>			
Administration	26	31	38
Soutien aux services	10	14	17
Gestion des bâtiments et des équipements	1	2	1
<u>Activités non exclusives à un programme</u>			
Soins à domicile	1 224	1 324	1 480
Services professionnels en psychosocial	1 765	1 552	1 342
Autres non exclusifs	264	269	277
Total	6 408	6 865	7 249

Les programmes-services ou secteurs où l'on trouve le plus de T.S. sont : soins à domicile (SAD), services professionnels en psychosocial (SPP), santé mentale (SM), jeunes en difficulté (JD) et services généraux (SG). À part les SPP, l'effectif dans ces secteurs a augmenté au cours des deux dernières années, en particulier pour les SG. Le tableau suivant décrit les centres d'activités principaux qui composent ces secteurs avec la proportion du secteur en 2018.

Secteur	Centres d'activité	Proportion
SAD	6561 - Services psychosociaux à domicile	98 %
SPP	6565 - Services sociaux	77 %
	6560 - Services psychosociaux (<i>non assigné</i>)	23 %
SM	5930 - Services ambulatoires de santé mentale en première ligne	44 %
	5940 - Soutien dans la communauté aux personnes souffrant d'un trouble mental grave	25 %
	6330 - Services d'évaluation et de traitement de deuxième et troisième ligne en santé mentale	23 %
JD	5910 - Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille	85 %
SG	6731 - Consultation sociale de courte durée	44 %
	6720 - Accueil, analyse, orientation et référence (A A O R) - Services sociaux généraux	22 %
	5970 - Consultation téléphonique psychosociale 24/7 (Info-social)	13 %
	5980 - Services professionnels dans les GMF, GMF-R et GMF-U (sites hors établissements)	10 %

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.

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 2018. 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 comptent tous les départs projetés parmi les arrivées recrutées à partir de 2018-2019. 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
2018-2019	150	214	190	241	81	876
2019-2020	147	178	161	249	145	880
2020-2021	158	155	144	256	189	901
2021-2022	169	137	134	264	216	920
2022-2023	157	122	120	272	231	902
2023-2024	141	111	110	280	241	883
2024-2025	142	101	103	288	255	889
2025-2026	136	93	95	297	274	894

Ce scénario estime un recrutement de 4 480 T.S. pour les cinq prochaines années afin de combler les départs de la profession et d'accroître le nombre d'effectif de 3 % par an. La projection estime 780 départs à la retraite pour les cinq prochaines années, ce qui représente 9,7 % 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 1M. Pour les années historiques (2017-2018 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 1M, 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		
2015-2016	692	286	112	72	+ 222	7 361
2016-2017	804	318	147	80	+ 259	7 620
2017-2018	1 048	291	236	94	+ 427	8 047
2018-2019	876	364	190	81	+ 241	8 288
2019-2020	880	359	189	84	+ 249	8 537
2020-2021	901	368	188	89	+ 256	8 793
2021-2022	920	373	189	94	+ 264	9 057
2022-2023	902	356	182	92	+ 272	9 329
2023-2024	883	335	178	90	+ 280	9 609
2024-2025	889	333	176	92	+ 288	9 897
2025-2026	894	328	175	94	+ 297	10 194

Nous avons pu constater au Tableau 1A que la croissance d'effectif en 2017-2018 de 5,60 % a dépassé l'hypothèse de 3 % formulée à la projection précédente, ce qui équivaut à près de 200 T.S. disponibles de plus. Cela est surtout dû au nombre d'arrivées qui a largement excédé le recrutement projeté avec l'hypothèse. Tel qu'observé à la section 1.9, les mutations, qui ont grandement augmenté en 2017-2018, ont excédé la projection mais il y a eu moins de départs du RSSS que prévu. Bien que le nombre de départs parmi les arrivées soit plus grand, le taux de rétention de 2017-2018 a en fait été supérieur à l'hypothèse formulée.

Tableau 1N
Évolution de la main-d'œuvre en 2017-2018

Année	Arrivées	Départs			Croissance	Effectif disponible
		RSSS	Mutations	Nouveaux		
Projection	793	338	148	79	3,0 %	7 849
Résultat	1 048	291	236	94	5,6 %	8 047
Différence	+ 255	- 47	+ 88	+ 15	+ 2,6 %	+ 198

1.14 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre

Le nombre de T.S. continue sa forte croissance et les données émergentes de 2018-2019 montrent que celle-ci se continue. Plusieurs programmes-services du RSSS bénéficient de cet apport de main-d'œuvre, en particulier les services généraux. Renverser la hausse de l'AS des trois dernières années en abaissant le ratio de 2,3 % permettrait théoriquement de convertir plus 200 000 heures d'AS en heures travaillées, soit un gain potentiel d'environ 130 ETC sur la prestation de travail.

Le RSSS a embauché environ 800 T.S. en moyenne au cours des cinq dernières années, dont environ 700 qui n'avaient pas occupé la fonction auparavant. De plus, le RSSS réembauche en moyenne 13 % des départs de l'année précédente. Dans la perspective où les inscriptions aux programmes universitaires de travail social continuent de demeurer stables, les arrivées projetées de nouveaux diplômés devraient continuer à un niveau supérieur ou égal à 700 par année. Avec la possibilité de réembaucher 150 à 200 T.S. ayant déjà pratiqué la fonction, la situation de main-d'œuvre envisagée est en équilibre avec le scénario de croissance à 3 %.

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 du titre d'emploi selon la nomenclature du MSSS dans la version du 4 décembre 2018 est détaillé à l'Annexe C.

2.2 Évolution de l'effectif

Le nombre de psychologues a continué de diminuer en 2017-2018. L'évolution moyenne sur cinq ans est une diminution relative de 0,84 % par an. L'âge moyen continue d'augmenter, ce qui peut être un symptôme d'une difficulté d'attraction dans le RSSS.

Tableau 2A
Évolution de l'effectif

Année (au 31 mars)	Nombre	Évolution annuelle		Âge moyen	Retraités	
		Absolue	Relative		Nombre	Proportion
2012-2013	2 148	+ 6	0,28 %	44,1	16	0,74 %
2013-2014	2 174	+ 26	1,21 %	44,3	17	0,78 %
2014-2015	2 164	- 10	-0,46 %	44,3	18	0,83 %
2015-2016	2 114	- 50	-2,31 %	44,5	14	0,66 %
2016-2017	2 077	- 37	-1,75 %	44,8	10	0,48 %
2017-2018	2 059	- 18	-0,87 %	45,0	13	0,63 %

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. Environ le quart des psychologues de la province travaille dans le RSSS. Il y a eu une diminution relative du nombre de membres de l'OPQ similaire à celle du RSSS en 2017-2018. Certains membres de l'OPQ pourraient travailler dans le RSSS en détenant un autre TE, tel que cadre.

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
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 %
2017-2018	8 734	-0,85 %	2 059	24 %

2.4 Démographie

Les tranches d'âge les plus nombreuses sont les 35-39 ans et 40-44 ans. Seulement 4 % ont moins de 30 ans. 20 % des psychologues ont 55 ans et plus. La plupart des psychologues sont des femmes. À l'instar de l'ensemble des salariés du RSSS, la proportion d'hommes augmente avec l'âge; ils sont 10 % des psychologues de moins de 35 ans, mais 28 % de ceux âgés de 55 ans et plus.

Tableau 2B
Portrait démographique des individus en emploi au 31 mars 2018

Groupe d'âge	Femme	Homme	Total	Proportion
25-29	68	7	75	3,6 %
30-34	247	27	274	13,3 %
35-39	346	50	396	19,2 %
40-44	329	72	401	19,5 %
45-49	230	50	280	13,6 %
50-54	178	50	228	11,1 %
55-59	160	67	227	11,0 %
60-64	90	35	125	6,1 %
65-69	33	9	42	2,0 %
70 et plus	9	2	11	0,5 %
Total	1 690	369	2 059	100 %
Proportion	82,1 %	17,9 %	100 %	
Moins de 35 ans	315	34	349	16,9 %
55 ans et plus	292	113	405	19,7 %

2.5 Répartition de l'effectif par établissement

Les psychologues sont présents dans toutes les régions du Québec. Pour la plupart, les effectifs ont diminué par rapport à cinq ans auparavant. Certains transferts d'activités ont eu un impact direct sur l'évolution de personnel constatée au Tableau 2C, 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. Seuls les régions de l'Estrie, Chaudière-Appalaches, Laurentides/Lanaudière et Terres-Cries-de-la-Baie-James (R18) ont plus d'effectif que cinq ans auparavant.

Généralement, la moyenne d'âge varie entre 43 et 48 ans, la proportion des moins de 35 ans entre 10 % et 22 % et celle des 55 ans ou plus entre 12 % et 30 %. À l'égard de ces indicateurs, l'effectif au CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal est plus âgé en moyenne que celui des autres établissements. À l'inverse, l'effectif au CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean et CHU de Québec est plus jeune en moyenne.

Tableau 2C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2018

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	47	47,5	8,5 %	23,4 %	-0,83 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	89	41,7	24,7 %	12,4 %	-1,30 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	245	43,7	17,6 %	15,1 %	2,36 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	139	43,7	22,3 %	20,9 %	0 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	92	44,1	15,2 %	13,0 %	0,44 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	98	44,0	19,4 %	20,4 %	0,62 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	65	49,6	9,2 %	35,4 %	2,31 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	143	47,2	14,0 %	25,9 %	-1,85 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	99	45,4	15,2 %	21,2 %	-6,43 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	105	44,4	21,9 %	21,0 %	2,46 %
CISSS de l'Outaouais	57	44,8	28,1 %	28,1 %	-4,83 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	31	43,8	22,6 %	12,9 %	-3,48 %
CISSS de la Côte-Nord	20	47,0	20,0 %	30,0 %	0 %
CISSS de la Gaspésie	27	45,7	7,4 %	11,1 %	0 %
CISSS des Îles	4	s.o.	s.o.	s.o.	-4,36 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	97	45,4	13,4 %	17,5 %	0,85 %
CISSS de Laval	70	44,9	20,0 %	18,6 %	-1,11 %
CISSS de Lanaudière	86	45,1	18,6 %	18,6 %	1,50 %
CISSS des Laurentides	95	45,5	22,1 %	21,1 %	
CISSS de la Montérégie-Centre	77	44,9	14,3 %	18,2 %	-1,49 %
CISSS de la Montérégie-Est	71	47,1	9,9 %	31,0 %	-1,09 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	82	44,5	11,0 %	13,4 %	-0,72 %
CHU de Québec	35	42,0	14,3 %	2,9 %	-13,7 %
Inst. univ. cardio. et pneumo. de Québec	1	s.o.	s.o.	s.o.	0 %
CHU Sainte-Justine	62	44,5	11,3 %	12,9 %	-2,12 %
CHUM	23	45,8	13,0 %	17,4 %	-4,53 %
CUSM	54	48,4	18,5 %	25,9 %	-2,09 %
INPL Philippe-Pinel	15	46,8	13,3 %	33,3 %	-2,47 %
Institut de cardiologie de Montréal	1	s.o.	s.o.	s.o.	0 %
CRSSS de la Baie-James (R10)	6	45,0	16,7 %	16,7 %	0 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	3	s.o.	s.o.	s.o.	8,45 %
Régie régionale du Nunavik (R17)	-	s.o.	s.o.	s.o.	-100 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Établissements privés conventionnés (EPC)	17	47,6	11,8 %	29,4 %	0 %
Total	2 059	45,0	16,9 %	19,7 %	-0,84 %

2.6 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité

Environ 90 % des psychologues ont un statut régulier, mais près du tiers d'entre eux travaillent à temps partiel. La répartition de 60 % TCR, 30 % TPR et 10 % TPO est demeurée plutôt stable.

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 %
2017-2018	1 253	60,9 %	590	28,7 %	216	10,5 %

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

À l'instar de l'effectif, les heures régulières des psychologues ont continué de diminuer en 2017-2018. Après plusieurs années de chute du taux de TS, il y a une légère hausse en 2017-2018. Toutefois, celui-ci demeure largement inférieur à celui de l'ensemble des salariés du RSSS. Les heures de MOI ont atteint un nouveau creux dans la dernière année.

Tableau 2E
Évolution des heures travaillées

Année	Heures régulières	Heures TS	Taux TS	Heures MOI	Taux MOI
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 %
2017-2018	2 323 916	42 582	1,80 %	2 852	0,12 %

Les heures travaillées moyennes des psychologues sont inférieures à celles de l'ensemble des salariés du RSSS. Une partie de la variation des heures travaillées moyennes entre les années financières peut s'expliquer par le fait qu'elles n'ont pas toutes le même nombre de jours réguliers. Il y avait 247, 250, puis 246 jours réguliers respectivement en 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

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
2017-2018	1 155	1 276	1 006	780

2.8 Ratios d'absentéisme

Le ratio d'absentéisme global des psychologues est plus élevé que celui de l'ensemble des salariés du RSSS. L'excédent est surtout au niveau du congé parental, des autres congés sans solde et des congés de TS compensé ou mobile psychiatrie. Le ratio en assurance salaire a augmenté à tous les ans depuis 2012-2013.

Tableau 2G
Ratio d'absentéisme

Cause de l'absence	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Congés conventionnés	18,2 %	17,6 %	18,1 %	18,4 %	17,4 %	18,1 %
Vacances	10,1 %	9,95 %	10,2 %	10,2 %	10,2 %	10,3 %
Maladie utilisée	1,28 %	1,30 %	1,36 %	1,29 %	1,44 %	1,37 %
Fériés mobile	3,90 %	3,48 %	3,61 %	4,18 %	3,12 %	3,96 %
TS compensé/mobile psy.	2,26 %	2,25 %	2,23 %	2,12 %	2,10 %	2,12 %
Autres	0,67 %	0,65 %	0,66 %	0,57 %	0,59 %	0,37 %
Autres absences	23,4 %	22,7 %	23,5 %	25,5 %	24,9 %	26,2 %
Congé parental	9,63 %	8,92 %	9,08 %	9,99 %	9,81 %	9,80 %
Retrait préventif	0,73 %	0,74 %	0,60 %	0,79 %	0,63 %	0,48 %
Assurance salaire	3,33 %	3,79 %	3,83 %	4,05 %	4,54 %	5,47 %
Accident de travail (CNESST)	0,06 %	0,03 %	0,07 %	0,02 %	0,06 %	0,05 %
Autres congés sans solde	9,65 %	9,17 %	9,90 %	10,6 %	9,90 %	10,4 %

2.9 Nombre et taux de départs

Le taux de départ du RSSS des psychologues de moins de 55 ans a beaucoup augmenté depuis 2013-2014. Dans ces dernières années, il a été plus élevé que celui de l'ensemble des salariés du RSSS, ce qui n'est pas le cas de la plupart des autres professionnels des services sociaux ou des autres TE de la catégorie 4 en général. Cependant, le taux de départ des 55 ans ou plus et les mutations sont moins élevés que ce qui est observé pour les autres TE.

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
2012-2013	131	11	6,63 %	83	11	5,57 %	48	0	10,6 %
2013-2014	125	3	5,96 %	72	3	4,49 %	53	0	11,1 %
2014-2015	154	8	7,45 %	83	8	5,38 %	71	0	14,7 %
2015-2016	152	9	7,44 %	88	9	5,71 %	64	0	13,7 %
2016-2017	151	15	7,85 %	81	14	5,72 %	70	1	15,6 %
2017-2018	151	7	7,61 %	91	7	6,02 %	60	0	13,4 %

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

En moyenne, environ 75 % des psychologues demeurent dans la profession un an après leur année d'arrivée. Le taux de rétention des psychologues est plus faible que celui observé en général pour les TE requérant une formation universitaire. Le nombre d'arrivées a quelque peu augmenté depuis le creux atteint en 2015-2016, mais il demeure inférieur à celui d'années antérieures.

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
2012-2013	163	37,4	84,7 %	73,0 %	69,3 %	61,3 %	59,5 %	52,8 %
2013-2014	157	35,6	89,8 %	79,6 %	72,0 %	66,9 %	63,7 %	
2014-2015	175	36,1	84,0 %	74,9 %	68,0 %	64,6 %		
2015-2016	114	35,5	87,7 %	72,8 %	66,7 %			
2016-2017	139	37,7	85,6 %	72,7 %				
2017-2018	141	36,8	90,8 %					
Moyenne	148	36,5	87,0 %	74,7 %	69,1 %	64,2 %	61,6 %	52,8 %

Un peu plus de trois quarts des psychologues sont à statut régulier lors de leur troisième année.

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
2012-2013	35,5 %	25,2 %	19,5 %	10,0 %	9,3 %	8,1 %
2013-2014	40,4 %	34,4 %	23,9 %	13,3 %	15,0 %	
2014-2015	41,5 %	32,8 %	22,7 %	26,5 %		
2015-2016	49,0 %	43,4 %	27,6 %			
2016-2017	46,2 %	37,6 %				
2017-2018	46,1 %					
Moyenne	42,7 %	34,0 %	23,0 %	17,0 %	12,2 %	8,1 %

2.11 Évolution récente des équivalents temps complet et répartition par programme-service

Le Tableau 2L illustre l'évolution du nombre d'ETC pour les trois dernières années de calendrier avec les données allant jusqu'au 5 janvier 2019.

Tableau 2L

Moyenne des ETC sur 26 périodes de paie consécutives par programme-service

Programme ou secteur	2016	2017	2018
<u>Programmes-services</u>			
Santé publique	2	1	2
Services généraux – Activités cliniques et d'aide	46	50	63
Soutien à l'autonomie des personnes âgées	9	10	11
Déficiência physique	205	209	196
Déficiência intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme	69	65	58
Jeunes en difficulté	83	85	87
Dépendances	47	41	39
Santé mentale	772	763	784
Santé physique	19	17	16
<u>Programmes-soutien</u>			
Administration	25	24	23
Soutien aux services	3	2	4
Gestion des bâtiments et des équipements	0	0	0
<u>Activités non exclusives à un programme</u>			
Services professionnels en psychosocial	338	334	314
Autres non exclusifs	63	61	58
Total	1 681	1 663	1 654

Les programmes-services ou secteurs où l'on trouve le plus de psychologues sont : santé mentale (SM), services professionnels en psychosocial (SPP) et déficiência physique (DP). Le tableau suivant décrit les centres d'activités principaux qui composent ces secteurs avec la proportion du secteur en 2018.

Secteur	Centres d'activité	Proportion
SM	5930 - Services ambulatoires de santé mentale en première ligne	60 %
	6332 - Services d'évaluation et de traitement de deuxième et troisième ligne en santé mentale - 18 ans et plus	22 %
	6331 - Services d'évaluation et de traitement de deuxième et troisième ligne en santé mentale - Moins de 18 ans	14 %
SPP	6564 - Psychologie	97 %
DP	8020 - Réadaptation pour adultes - Déficiência motrice	50 %
	8030 - Réadaptation pour enfants - Déficiência motrice	20 %
	8070 - Adaptation/réadaptation - Déficiência auditive	10 %

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 MEES. 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.

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 2018 ainsi que l'attrition des nouveaux, qui compte tous les départs projetés parmi les arrivées recrutées à partir de 2018-2019. 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'effectif 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
2018-2019	67	88	7	22	0	183
2019-2020	63	67	5	44	0	179
2020-2021	59	55	5	51	0	170
2021-2022	59	46	4	56	0	166
2022-2023	58	40	4	61	0	162
2023-2024	52	35	3	65	0	155
2024-2025	50	31	3	68	0	152
2025-2026	49	28	3	71	0	150

Ce scénario estime un recrutement de 860 psychologues pour les cinq prochaines années afin de combler les départs de la profession. La projection estime 305 départs à la retraite pour les cinq prochaines années, ce qui représente 14,8 % de l'effectif actuel.

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 2M. Pour les années historiques (2017-2018 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		
2015-2016	125	152	9	14	- 50	2 114
2016-2017	149	151	15	20	- 37	2 077
2017-2018	153	151	7	13	- 18	2 059
2018-2019	183	155	7	22	+ 0	2 059
2019-2020	179	151	7	21	+ 0	2 059
2020-2021	170	143	7	20	+ 0	2 059
2021-2022	166	140	7	20	+ 0	2 059
2022-2023	162	137	7	19	+ 0	2 059
2023-2024	155	130	6	18	+ 0	2 059
2024-2025	152	127	7	18	+ 0	2 059
2025-2026	150	126	7	18	+ 0	2 059

Dans les années récentes, le nombre d'effectifs dans le RSSS a diminué. Cela est surtout dû au nombre d'arrivées qui n'a pas atteint le recrutement projeté. Le total des arrivées et retours en 2017-2018 est d'une trentaine d'individus inférieurs au nombre prévu pour maintenir l'effectif stable. Le taux de départ du RSSS en 2017-2018 a été près de celui attendu alors que le taux de rétention de 2017-2018 fut en fait supérieur à l'hypothèse formulée. Le Tableau 2N compare la projection du dernier rapport de main-d'œuvre aux résultats de l'année 2017-2018.

Tableau 2N
Évolution de la main-d'œuvre en 2017-2018

Année	Arrivées	Départs			Croissance	Effectif disponible
		RSSS	Mutations	Nouveaux		
Projection	184	151	9	24	0,0 %	2 077
Résultat	153	151	7	13	-0,9 %	2 059
Différence	- 31	-	- 2	- 11	- 0,9 %	- 18

2.14 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre

Sur la base du nombre d'arrivées dans les années récentes, il semble peu probable que le recrutement puisse atteindre le niveau projeté pour maintenir l'effectif au niveau actuel quoique le RSSS parvenait à excéder ce niveau de recrutement annuel par le passé (en 2011-2012 et avant). Bien que le RSSS soit en compétition pour le recrutement avec d'autres employeurs ou même avec l'option du travail autonome, le nombre de diplômés au doctorat est assez imposant pour atteindre le recrutement projeté. Par ailleurs, il se pourrait bien que le RSSS recrute une proportion supérieure à 25 % des diplômés au doctorat (proportion des salariés du RSSS sur les membres de l'OPQ au Tableau 2AA), mais que la difficulté soit de retenir ces employés dans le RSSS.

Le taux de départs parmi les moins de 55 ans est plus élevé pour ce TE que celui des autres professionnels des services sociaux. De façon reliée, le taux de rétention des nouveaux psychologues est inférieur. Améliorer la rétention des psychologues actuels et futurs au-delà des hypothèses de projection, qui sont largement basées sur l'historique des années récentes, serait un objectif à privilégier pour freiner et renverser la diminution d'effectif des années récentes.

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 du titre d'emploi selon la nomenclature du MSSS dans la version du 4 décembre 2018 est détaillé à l'Annexe C.

3.2 Évolution de l'effectif

La croissance du nombre de psychoéducateurs dans le RSSS a été relativement rapide dans les années récentes, mais elle a ralenti depuis 2015. L'évolution moyenne sur cinq ans est une croissance relative de 3,99 % par an. La moyenne d'âge est inférieure d'environ 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
2012-2013	1 336	+ 73	5,78 %	38,2	2	0,15 %
2013-2014	1 416	+ 80	5,99 %	38,2	1	0,07 %
2014-2015	1 501	+ 85	6,00 %	38,3	3	0,20 %
2015-2016	1 547	+ 46	3,06 %	38,6	3	0,19 %
2016-2017	1 570	+ 23	1,49 %	38,5	4	0,25 %
2017-2018	1 625	+ 55	3,50 %	38,6	5	0,31 %

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. Les psychoéducateurs du RSSS représenteraient un peu plus du tiers des membres de l'OPPQ. Toutefois, certains membres pourraient occuper un autre TE dans le RSSS, ce qui est sûrement le cas pour plusieurs puisque l'OPPQ évalue à 2 226 le nombre de ces membres qui travaillent dans le RSSS. L'écart entre membres de l'OPPQ et titulaires du TE 1652 pourrait être principalement concentré dans le milieu des centres jeunesse.

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
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 %
2017-2018	4 810	3,96 %	1 625	34 %

3.4 Démographie

Le groupe d'âge le plus nombreux sont les 30 à 34 ans. On dénombre 41 % des psychoéducateurs qui ont moins de 35 ans alors que seulement 6 % ont 55 ans ou plus. La plupart des psychoéducateurs (90 %) sont des femmes. La proportion d'hommes augmente avec l'âge; ils sont 6 % des psychoéducateurs de moins de 35 ans, mais 31 % de ceux âgés de 55 ans et plus. L'effectif est donc vulnérable à l'absentéisme pour un congé parental.

Tableau 3B
Portrait démographique des individus en emploi au 31 mars 2018

Groupe d'âge	Femme	Homme	Total	Proportion
20-24	12	0	12	0,7 %
25-29	272	20	292	18,0 %
30-34	348	17	365	22,5 %
35-39	290	21	311	19,1 %
40-44	264	26	290	17,8 %
45-49	121	28	149	9,2 %
50-54	90	20	110	6,8 %
55-59	49	24	73	4,5 %
60-64	14	4	18	1,1 %
65-69	3	2	5	0,3 %
Total	1 463	162	1 625	100 %
Proportion	90,0 %	10,0 %	100 %	
Moins de 35 ans	632	37	669	41,2 %
55 ans et plus	66	30	96	5,9 %

3.5 Répartition de l'effectif par établissement

Les psychoéducateurs sont présents dans toutes les régions de la province. Les plus gros employeurs sont le CISSS de la Montérégie-Ouest et les CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec et de l'Estrie - CHUS. La plupart des régions ont augmenté leur nombre de psychoéducateurs par rapport au 31 mars 2013, sauf l'Estrie et l'Outaouais. Ils sont peu nombreux à travailler dans les CHU et Instituts et leur nombre a généralement diminué.

La moyenne d'âge varie beaucoup entre les établissements, allant de 34 à 46 ans. La proportion des moins de 35 ans varie généralement entre 20 % et 60 %. Certains établissements n'ont aucun effectif âgé de 55 ans ou plus alors que d'autres en ont 10 % ou plus. À cet égard, les effectifs au CHU Sainte-Justine et aux CIUSS de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Côte-Nord sont plus âgés en moyenne qu'ailleurs. À l'inverse, le personnel des CIUSSS de l'Est et du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal et du CISSS de Chaudière-Appalaches sont plus jeunes en moyenne.

Tableau 3C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2018

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	50	35,5	54,0 %	4,0 %	10,0 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	43	37,1	44,2 %	2,3 %	5,44 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	63	37,6	44,4 %	6,3 %	9,51 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	162	39,4	34,0 %	3,7 %	2,96 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	148	39,5	35,1 %	4,1 %	-3,52 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	48	36,4	58,3 %	6,3 %	2,22 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	37	35,4	56,8 %	0 %	16,8 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	127	39,8	37,0 %	8,7 %	0,48 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	67	38,0	50,7 %	9,0 %	7,35 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	59	34,4	69,5 %	3,4 %	13,0 %
CISSS de l'Outaouais	97	40,6	33,0 %	10,3 %	-0,80 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	50	42,4	26,0 %	16,0 %	0,40 %
CISSS de la Côte-Nord	9	43,4	11,1 %	11,1 %	12,5 %
CISSS de la Gaspésie	8	40,1	37,5 %	12,5 %	14,9 %
CISSS des Îles	2	s.o.	s.o.	s.o.	14,9 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	59	35,4	57,6 %	1,7 %	9,20 %
CISSS de Laval	68	41,0	32,4 %	8,8 %	5,92 %
CISSS de Lanaudière	71	37,1	40,8 %	1,4 %	13,3 %
CISSS des Laurentides	101	39,9	32,7 %	6,9 %	5,58 %
CISSS de la Montérégie-Centre	59	38,5	40,7 %	5,1 %	2,56 %
CISSS de la Montérégie-Est	67	38,4	40,3 %	7,5 %	10,9 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	181	37,3	45,3 %	3,3 %	3,28 %
CHU de Québec	0	s.o.	s.o.	s.o.	-100 %
CHU Sainte-Justine	16	43,8	18,8 %	18,8 %	-2,33 %
CHUM	0	s.o.	s.o.	s.o.	-100 %
CUSM	4	s.o.	s.o.	s.o.	-10,6 %
INPL Philippe-Pinel	5	41,5	20,0 %	0 %	4,56 %
CRSSS de la Baie-James (R10)	8	36,4	50,0 %	0 %	21,7 %
CS Inuulitsivik (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	46,2	0 %	0 %	8,45 %
Établissements privés conventionnés (EPC)	5	43,0	60,0 %	40,0 %	4,56 %
Total	1 625	38,6	41,2 %	5,9 %	3,99 %

3.6 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité

La proportion de TCR, qui avait diminué à tous les ans depuis le 31 mars 2014, a augmenté en 2017-2018. Le nombre d'occasionnels a diminué dans la dernière année.

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 %
2017-2018	1 186	73,0 %	247	15,2 %	192	11,8 %

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

Le nombre d'heures régulières a augmenté à l'instar du nombre d'effectif, mais la croissance des deux dernières années fut inférieure à celle de l'effectif. Les heures TS et MOI ont augmenté en revanche dans les deux plus récentes années, plus particulièrement en 2017-2018. Le taux TS a d'ailleurs atteint un sommet en 2017-2018, mais il demeure inférieur à celui de l'ensemble des salariés du RSSS.

Tableau 3E
Évolution des heures travaillées

Année	Heures régulières	Heures TS	Taux TS	Heures MOI	Taux MOI
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 %
2017-2018	1 824 847	51 324	2,74 %	3 349	0,18 %

Les heures travaillées moyennes ont connu de fortes baisses dans les deux plus récentes années. Cette diminution est surtout due aux TCR qui ont travaillé en moyenne 50 heures de moins en 2017-2018 qu'en 2015-2016. Une partie de la variation des heures travaillées moyennes entre les années financières peut s'expliquer par le fait qu'elles n'ont pas toutes le même nombre de jours réguliers. Il y avait 247, 250, puis 246 jours réguliers respectivement en 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018. Les psychoéducateurs à TCR ont travaillé environ 140 heures de moins par année qu'un salarié moyen du RSSS à TCR, ce qui est l'équivalent de quatre semaines de travail de moins par année.

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
2017-2018	1 166	1 214	1 011	1 039

3.8 Ratios d'absentéisme

En cohérence avec les constats de diminution des heures travaillées, le ratio d'absentéisme des psychoéducateurs a fortement augmenté au cours des deux dernières années et le ratio global est supérieur d'environ 8 % à celui de l'ensemble des salariés du RSSS. La différence est due principalement à l'absentéisme pour congé parental qui a atteint un ratio de plus de 15 % en 2017-2018. Rappelons que l'analyse démographique suggérait une forte vulnérabilité à ce type d'absence. Les congés pour TS compensé ou mobile psychiatrie sont aussi relativement élevés. Enfin, il faut remarquer que le ratio d'assurance salaire a aussi augmenté à tous les ans depuis 2014-2015.

Tableau 3G
Ratio d'absentéisme

Cause de l'absence	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Congés conventionnés	19,0 %	18,2 %	18,4 %	19,1 %	18,0 %	18,8 %
Vacances	9,93 %	9,81 %	9,71 %	9,82 %	9,92 %	10,2 %
Maladie utilisée	1,47 %	1,49 %	1,47 %	1,53 %	1,58 %	1,38 %
Fériés mobile	4,63 %	4,06 %	4,23 %	4,89 %	3,64 %	4,32 %
TS compensé/mobile psy.	2,47 %	2,35 %	2,45 %	2,39 %	2,39 %	2,59 %
Autres	0,46 %	0,48 %	0,55 %	0,44 %	0,46 %	0,28 %
Autres absences	26,6 %	27,0 %	27,1 %	27,8 %	30,6 %	32,1 %
Congé parental	12,1 %	12,5 %	12,6 %	13,8 %	14,5 %	15,3 %
Retrait préventif	1,66 %	1,48 %	1,77 %	1,59 %	2,18 %	1,65 %
Assurance salaire	4,91 %	4,83 %	4,85 %	5,10 %	6,40 %	6,76 %
Accident de travail (CNESST)	0,41 %	0,22 %	0,25 %	0,20 %	0,34 %	0,32 %
Autres congés sans solde	7,50 %	7,96 %	7,72 %	7,07 %	7,18 %	8,07 %

3.9 Nombre et taux de départs

Le taux de départ des psychoéducateurs est relativement élevé. Pour les moins de 55 ans, ce taux est principalement dû au grand nombre de mutations, ce qui est plutôt inhabituel pour un TE appartenant à une sous-catégorie de professionnels et requérant l'adhésion à un ordre professionnel. Dans 70 % des cas, la plupart des psychoéducateurs qui changent de fonction demeurent professionnels des services sociaux ou de la santé. Le plus souvent, ils changent de TE pour devenir ARH ou encore, ils deviennent SAC ou APPR. Sinon, 20 % sont reclassés comme TÉS ou 10 % sont promus cadres intermédiaires. Pour les 55 ans et plus, l'augmentation du taux de départs des deux dernières années est aussi en partie dû à des mutations.

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
2012-2013	54	55	8,63 %	36	53	7,67 %	18	2	19,4 %
2013-2014	51	50	7,56 %	37	46	6,73 %	14	4	17,6 %
2014-2015	48	54	7,20 %	32	54	6,60 %	16	0	14,3 %
2015-2016	63	34	6,46 %	49	33	5,92 %	14	1	12,9 %
2016-2017	69	59	8,27 %	45	53	6,88 %	24	6	24,6 %
2017-2018	64	73	8,73 %	45	66	7,65 %	19	7	21,8 %

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

Le nombre d'arrivées a augmenté en 2017-2018. Le taux de rétention des psychoéducateurs est relativement élevé, mais pourrait bien être impacté par les nombreuses mutations entre TE. Au cours des quatre dernières années, entre 20 et 30 arrivées avaient déjà occupé la fonction par le passé.

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
2012-2013	189	33,3	87,8 %	84,1 %	76,7 %	72,5 %	72,0 %	73,0 %
2013-2014	185	32,1	89,2 %	86,5 %	80,5 %	78,9 %	76,2 %	
2014-2015	199	32,8	87,9 %	79,9 %	75,4 %	69,8 %		
2015-2016	143	31,0	90,2 %	81,1 %	73,4 %			
2016-2017	142	31,7	93,7 %	80,3 %				
2017-2018	194	31,9	91,2 %					
Moyenne	175	32,2	89,8 %	82,5 %	76,7 %	73,6 %	74,1 %	73,0 %

Le taux de précarité des arrivées semble plus élevé ces trois dernières années que les précédentes. Malgré ce taux, la plupart des nouveaux psychoéducateurs qui demeurent dans la fonction ont un statut régulier dès leur année d'arrivée.

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
2012-2013	26,5 %	17,6 %	13,1 %	11,7 %	11,0 %	9,4 %
2013-2014	26,7 %	20,0 %	16,8 %	16,4 %	13,5 %	
2014-2015	29,1 %	23,3 %	22,0 %	16,5 %		
2015-2016	39,5 %	31,9 %	22,9 %			
2016-2017	42,1 %	28,9 %				
2017-2018	34,5 %					
Moyenne	32,5 %	23,6 %	18,4 %	14,9 %	12,3 %	9,4 %

3.11 Évolution récente des équivalents temps complet et répartition par programme-service

Le Tableau 3L illustre l'évolution du nombre d'ETC pour les trois dernières années de calendrier avec les données allant jusqu'au 5 janvier 2019.

Tableau 3L
Moyenne des ETC sur 26 périodes de paie consécutives par programme-service

Programme ou secteur	2016	2017	2018
<u>Programmes-services</u>			
Santé publique	42	34	34
Services généraux – Activités cliniques et d'aide	6	9	9
Soutien à l'autonomie des personnes âgées	12	12	12
Déficiences physique	43	38	30
Déficiences intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme	377	380	403
Jeunes en difficulté	367	386	392
Dépendances	33	35	36
Santé mentale	341	359	392
Santé physique	4	4	4
<u>Programmes-soutien</u>			
Administration	3	2	4
Soutien aux services	6	5	6
Gestion des bâtiments et des équipements	0	0	0
Activités non exclusives à un programme	85	81	87
Total	1 319	1 343	1 409

Les programmes-services ou secteurs où l'on trouve le plus de psychoéducateurs sont : déficiences intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme (DITSA), santé mentale (SM) et jeunes en difficulté (JD). Les effectifs ont plus augmenté dans ces trois secteurs que les autres. Le tableau suivant décrit les centres d'activités principaux qui composent ces secteurs avec la proportion du secteur en 2018.

Secteur	Centres d'activité	Proportion
DITSA	8050 - Services d'adaptation et de réadaptation à la personne - Trouble du spectre de l'autisme	71 %
	7180 - Soutien aux programmes - CRDI	13 %

Secteur	Centres d'activité	Proportion
SM	5930 - Services ambulatoires de santé mentale en première ligne	30 %
	5942 - Soutien d'intensité variable dans la communauté	20 %
	5941 - Suivi intensif dans la communauté	13 %
	6331 - Services d'évaluation et de traitement de deuxième et troisième ligne en santé mentale - Moins de 18 ans	13 %
JD	5910 - Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille	76 %

Puisque le centre d'activité 5910 relève uniquement de la mission CLSC, les psychoéducateurs sont donc relativement peu nombreux à travailler dans les CJ selon notre analyse. En prenant à peu près 25 % des ETC dans le programme JD, soit 100 ETC, cela équivaut à une proportion de 7 % des psychoéducateurs en CJ. Ceci est relativement en contraste aux 551 membres de l'OPPQ qui rapporte les CJ comme leur milieu de travail principal, soit 24 % des 2 293 du RSSS.

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.

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 2018. L'accroissement des besoins suppose une augmentation continue de l'effectif de 3 % par an. 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'effectif sur l'expérience et la disponibilité du personnel. L'attrition des nouveaux compte tous les départs projetés parmi les arrivées recrutées à partir de 2018-2019. La somme de ces éléments donne le recrutement projeté.

Tableau 3M
Projection du recrutement

Année	Retraites	Cessations	Mutations	Accroissement des besoins	Attrition des nouveaux	Recrutement projeté
2018-2019	19	47	55	49	18	188
2019-2020	19	37	44	50	34	185
2020-2021	20	31	38	52	46	186
2021-2022	22	26	34	53	51	186
2022-2023	20	23	30	55	55	182
2023-2024	18	20	28	57	58	181
2024-2025	20	18	25	58	62	183
2025-2026	17	17	23	60	65	182

Ce scénario estime un recrutement de 928 psychoéducateurs pour les cinq prochaines années afin de combler les départs de la profession et d'accroître le nombre d'effectif de 3 % par an. La projection estime 100 départs à la retraite pour les cinq prochaines années, ce qui représente 6,2 % 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 3M. Pour les années historiques (2017-2018 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 3M, 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		
2015-2016	157	63	34	14	+ 46	1 547
2016-2017	160	69	59	9	+ 23	1 570
2017-2018	209	64	73	17	+ 55	1 625
2018-2019	188	66	55	18	+ 49	1 674
2019-2020	185	64	52	18	+ 50	1 724
2020-2021	186	65	52	18	+ 52	1 776
2021-2022	186	64	51	18	+ 53	1 829
2022-2023	182	61	49	17	+ 55	1 884
2023-2024	181	58	49	17	+ 57	1 940
2024-2025	183	59	48	17	+ 58	1 999
2025-2026	182	57	48	17	+ 60	2 059

Le Tableau 3N compare la projection du dernier rapport de main-d'œuvre aux résultats de l'année 2017-2018. Les arrivées de 2017-2018 ont largement excédé le recrutement projeté pour maintenir l'effectif stable. Tel que constaté au Tableau 3A, la croissance d'effectif en 2017-2018 a atteint 3,50 %, ce qui équivaut à 55 psychoéducateurs. Les départs du RSSS ont été près du niveau attendu, mais les mutations, qui ont grandement augmenté en 2017-2018 (voir

Tableau 3H), ont excédé la projection. Bien que le nombre de départs parmi les arrivées soit plus grand, le taux de rétention de 2017-2018 a en fait été supérieur à l'hypothèse formulée.

Tableau 3N
Évolution de la main-d'œuvre en 2017-2018

Année	Arrivées	Départs			Croissance	Effectif disponible
		RSSS	Mutations	Nouveaux		
Projection	133	67	51	15	0,0 %	1 570
Résultat	209	64	73	17	3,5 %	1 625
Différence	+ 76	- 3	+ 22	+ 2	+ 3,5 %	+ 55

3.14 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre

Les données émergentes de 2018-2019 montrent que la croissance du nombre de psychoéducateurs se continue. Plusieurs programmes-services du RSSS bénéficient de cet apport de main-d'œuvre, en particulier SM et DITSA. Renverser la hausse de l'AS des deux dernières années en abaissant le ratio de 1,75 % permettrait théoriquement de convertir plus de 30 000 heures d'AS en heures travaillées, soit un gain potentiel d'environ vingt ETC sur la prestation de travail.

Le RSSS a embauché environ 170 psychoéducateurs en moyenne au cours des cinq dernières années, dont environ 150 qui n'avaient pas occupé la fonction auparavant. De plus, le RSSS réembauche en moyenne 12 % des départs de l'année précédente. Dans la perspective où les inscriptions aux programmes de maîtrise en psychoéducation ne diminuent pas, les arrivées projetées de nouveaux diplômés devraient continuer à un niveau supérieur ou égal à 150 par année. Avec la possibilité de réembaucher une quarantaine de psychoéducateurs ayant déjà pratiqué la fonction, la situation de main-d'œuvre envisagée est en équilibre avec le scénario de croissance à 3 %.

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 suivants sont considérés :

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

Le libellé de chacun de ces titres d'emploi selon la nomenclature du MSSS dans la version du 4 décembre 2018 est détaillé à l'Annexe C. Presque tout le personnel de la profession détient le TE 2586, sauf aux établissements des régions 17 (Nunavik) et 18 (Terres-Cries-de-la-Baie-James). 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

L'évolution moyenne sur cinq ans est une croissance relative de 1,68 % par an. La croissance du nombre de TTS s'est accélérée en 2017-2018 avec un gain net de 145 TTS, ce qui a également diminué l'âge moyen. Celui-ci est inférieur de plus de quatre ans à la moyenne des salariés du RSSS.

Tableau 4A
Évolution de l'effectif

Année (au 31 mars)	Nombre	Évolution annuelle		Âge moyen	Retraités	
		Absolue	Relative		Nombre	Proportion
2012-2013	2 218	+ 1	0,05 %	37,2	5	0,23 %
2013-2014	2 282	+ 64	2,89 %	37,2	6	0,26 %
2014-2015	2 294	+ 12	0,53 %	37,3	6	0,26 %
2015-2016	2 237	- 57	-2,48 %	37,6	5	0,22 %
2016-2017	2 266	+ 29	1,30 %	37,6	7	0,31 %
2017-2018	2 411	+ 145	6,40 %	37,3	11	0,46 %

4.3 Démographie

Les groupes d'âge les plus nombreux sont les 25-29 ans et 30-34 ans. En somme, près de deux tiers des TTS ont moins de 40 ans au 31 mars 2018. Seulement 7 % ont 55 ans ou plus. La plupart sont des femmes (89 %). La proportion d'hommes demeure assez constante par tranche d'âge.

Tableau 4B
Portrait démographique des individus en emploi au 31 mars 2018

Groupe d'âge	Femme	Homme	Total	Proportion
Moins de 20	1	0	1	0,0 %
20-24	178	19	197	8,2 %
25-29	456	44	500	20,7 %
30-34	435	52	487	20,2 %
35-39	369	48	417	17,3 %
40-44	222	37	259	10,7 %
45-49	171	25	196	8,1 %
50-54	158	22	180	7,5 %
55-59	104	14	118	4,9 %
60-64	38	4	42	1,7 %
65-69	8	2	10	0,4 %
70 et plus	4	0	4	0,2 %
Total	2 144	267	2 411	100 %
Proportion	88,9 %	11,1 %	100 %	
Moins de 35 ans	1 070	115	1 185	49,1 %
55 ans et plus	154	20	174	7,2 %

4.4 Répartition de l'effectif par établissement

Les TTS sont présents dans toutes les régions de la province. Le plus gros employeur est le CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec. L'évolution du nombre d'effectif fut très variée ces dernières années avec des ajouts de dizaines d'effectifs par endroit, notamment en Outaouais, Estrie, Laval, Lanaudière, Laurentides et les régions 17 et 18. À l'inverse, de nombreux établissements ont réduit leur nombre de TTS, notamment en Côte-Nord, Gaspésie ou Chaudière-Appalaches. Ils sont peu nombreux à travailler dans les CHU et Instituts et leur nombre y a généralement diminué.

Généralement, la moyenne d'âge de l'effectif par établissement est entre 35 et 40 ans avec entre 35 % et 60 % de l'effectif qui a moins de 55 ans. La proportion des 55 ans ou plus varie habituellement entre 4 % et 15 %. Souvent, les établissements qui ont connu une croissance de leur nombre ont un effectif plus jeune en moyenne, ce qui est particulièrement le cas au CISSS de Lanaudière. L'effectif est plus âgé en moyenne dans les régions nordiques 17 et 18, sur la Côte-Nord, en Gaspésie, et dans quelques CIUSSS de Montréal.

Tableau 4C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2018

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	115	37,4	50,4 %	7,0 %	-1,97 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	66	34,3	60,6 %	4,5 %	2,98 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	170	38,0	40,6 %	5,9 %	-0,35 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	224	37,0	52,2 %	6,3 %	-0,70 %
CIUSSS de l'Estrie – CHUS	119	35,4	53,8 %	1,7 %	8,82 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	41	38,6	43,9 %	9,8 %	10,4 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	54	39,5	44,4 %	14,8 %	5,66 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	115	38,2	49,6 %	8,7 %	-3,01 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	46	38,5	43,5 %	15,2 %	5,02 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	66	38,2	51,5 %	10,6 %	-0,30 %
CISSS de l'Outaouais	55	35,6	54,5 %	9,1 %	33,4 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	97	36,6	51,5 %	5,2 %	-0,61 %
CISSS de la Côte-Nord	16	41,2	37,5 %	12,5 %	-5,29 %
CISSS de la Gaspésie	51	39,3	35,3 %	9,8 %	-3,52 %
CISSS des Îles	2	s.o.	s.o.	s.o.	-16,7 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	147	36,4	53,1 %	5,4 %	-3,54 %
CISSS de Laval	73	34,3	58,9 %	4,1 %	4,71 %
CISSS de Lanaudière	171	33,7	64,9 %	1,8 %	6,81 %
CISSS des Laurentides	178	36,2	51,1 %	3,9 %	4,33 %
CISSS de la Montérégie-Centre	67	35,9	58,2 %	6,0 %	6,90 %
CISSS de la Montérégie-Est	147	35,4	51,7 %	4,8 %	2,49 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	54	38,2	38,9 %	3,7 %	-1,42 %
CHU de Québec	3	s.o.	s.o.	s.o.	8,45 %
CHU Sainte-Justine	1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
CHUM	1	s.o.	s.o.	s.o.	-27,5 %
CUSM	3	s.o.	s.o.	s.o.	-19,7 %
CRSSS de la Baie-James (R10)	5	37,4	60,0 %	20,0 %	-8,97 %
CS Inuulitsivik (R17)	124	40,9	37,1 %	13,7 %	1,52 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	25	39,1	48,0 %	24,0 %	4,56 %
Régie régionale du Nunavik (R17)	3	s.o.	s.o.	s.o.	-5,59 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	170	41,3	32,4 %	12,4 %	3,09 %
Établissements privés conventionnés (EPC)	2	s.o.	s.o.	s.o.	0 %
Total	2 411	37,3	49,1 %	7,2 %	1,68 %

4.5 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité

La proportion des occasionnels (TPO) avait chuté jusqu'en 2014-2015, mais cette tendance semble s'être inversée depuis. Le nombre de TCR a atteint un nouveau sommet en 2017-2018 et la proportion ayant ce statut continue d'excéder les deux tiers.

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 %
2017-2018	1 641	68,1 %	256	10,6 %	514	21,3 %

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

À l'instar de l'effectif, il y a une forte hausse des heures régulières en 2017-2018. Il y a également eu une importante hausse des heures en TS de sorte que le taux TS a atteint un nouveau sommet pour les TTS en 2017-2018 à 3,4 % en 2017-2018.

Tableau 4E
Évolution des heures travaillées

Année	Heures régulières	Heures TS	Taux TS
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 %
2017-2018	2 625 376	91 816	3,38 %

Les heures travaillées moyennes sont demeurées relativement stables en 2017-2018, mais cette moyenne a diminué pour les temps complet alors qu'elle a augmenté pour les temps partiel. Une partie de la variation des heures travaillées moyennes entre les années financières peut s'expliquer par le fait qu'elles n'ont pas toutes le même nombre de jours réguliers. Il y avait 247, 250, puis 246 jours réguliers respectivement en 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

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
2017-2018	1 160	1 213	1 037	992

4.7 Ratios d'absentéisme

Le ratio d'absentéisme des TTS en 2017-2018 excède celui de l'ensemble des salariés du RSSS pour toutes les causes, à l'exception des accidents de travail. La tendance est généralement à la hausse au cours des dernières années, en particulier pour l'assurance salaire.

Tableau 4G
Ratio d'absentéisme

Cause de l'absence	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Congés conventionnés	19,0 %	18,2 %	18,4 %	19,5 %	18,0 %	18,0 %
Vacances	10,2 %	9,88 %	9,73 %	10,3 %	9,98 %	9,56 %
Maladie utilisée	1,63 %	1,58 %	1,64 %	1,77 %	1,75 %	1,65 %
Fériés mobile	4,11 %	3,68 %	4,05 %	4,75 %	3,52 %	4,20 %
TS compensé/mobile psy.	1,87 %	1,96 %	1,97 %	1,87 %	1,96 %	1,96 %
Autres	1,18 %	1,09 %	1,00 %	0,76 %	0,78 %	0,66 %
Autres absences	26,6 %	26,9 %	27,0 %	28,3 %	28,1 %	29,2 %
Congé parental	8,61 %	9,78 %	9,19 %	9,89 %	9,82 %	9,92 %
Retrait préventif	1,65 %	1,40 %	1,16 %	1,56 %	1,47 %	1,34 %
Assurance salaire	7,10 %	7,15 %	7,54 %	7,74 %	8,02 %	8,58 %
Accident de travail (CNESST)	0,20 %	0,45 %	0,28 %	0,26 %	0,31 %	0,43 %
Autres congés sans solde	9,09 %	8,14 %	8,77 %	8,89 %	8,52 %	8,98 %

4.8 Nombre et taux de départs

Le taux de départs des TTS est élevé et excède souvent 10 % même pour les moins de 55 ans. Cependant, les mutations ont été la cause principale des départs pour eux au cours des deux dernières années. La plupart demeurent technicien ou professionnel des services sociaux en changeant de TE pour devenir T.S. (41 %), ARH (25 %) ou TÉS (15 %). Le taux de départ des 55 ans ou plus excède celui observé pour l'ensemble des salariés du RSSS d'environ 5 %.

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
2012-2013	149	123	12,3 %	108	116	11,4 %	41	7	19,7 %
2013-2014	141	101	10,9 %	99	99	9,96 %	42	2	19,0 %
2014-2015	157	98	11,2 %	105	97	9,89 %	52	1	22,2 %
2015-2016	160	101	11,4 %	112	100	10,2 %	48	1	22,2 %
2016-2017	126	94	9,83 %	78	93	8,44 %	48	1	23,2 %
2017-2018	134	119	11,2 %	95	116	10,2 %	39	3	20,5 %

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

Le taux de rétention des TTS est généralement faible alors que la moitié ou moins des arrivées ont quitté la fonction trois ans après leur année d'arrivée. Cependant, le taux de rétention semble en hausse pour les deux plus récentes années. De plus, le nombre d'arrivées en 2017-2018 a largement excédé celui 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
2012-2013	334	29,4	75,4 %	60,8 %	52,4 %	47,0 %	46,4 %	41,0 %
2013-2014	361	29,6	77,3 %	63,7 %	54,3 %	50,1 %	47,9 %	
2014-2015	324	30,0	75,9 %	59,9 %	51,5 %	44,1 %		
2015-2016	240	31,0	76,3 %	62,9 %	54,2 %			
2016-2017	284	30,7	81,0 %	66,2 %				
2017-2018	432	30,0	86,3 %					
Moyenne	329	30,0	79,1 %	62,6 %	53,1 %	47,2 %	47,2 %	41,0 %

Le taux de précarité des arrivées n'est pas plus élevé que celui des années précédentes, ce qui est la tendance inverse pour la plupart des autres TE du RSSS.

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
2012-2013	63,1 %	47,8 %	44,6 %	34,4 %	29,0 %	17,5 %
2013-2014	62,4 %	48,7 %	39,3 %	39,8 %	31,2 %	
2014-2015	59,3 %	57,2 %	46,7 %	37,8 %		
2015-2016	54,1 %	49,7 %	36,9 %			
2016-2017	53,0 %	39,4 %				
2017-2018	58,2 %					
Moyenne	58,7 %	48,6 %	42,1 %	37,4 %	30,2 %	17,5 %

4.10 Évolution récente des équivalents temps complet et répartition par programme-service

Le Tableau 4L illustre l'évolution du nombre d'ETC pour les trois dernières années de calendrier avec les données allant jusqu'au 5 janvier 2019.

Tableau 4L
Moyenne des ETC sur 26 périodes de paie consécutives par programme-service

Programme ou secteur	2016	2017	2018
<u>Programmes-services</u>			
Santé publique	19	18	23
Services généraux – Activités cliniques et d'aide	11	55	68
Soutien à l'autonomie des personnes âgées	38	48	52
Déficiences physique	9	11	16
Déficiences intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme	99	105	120
Jeunes en difficulté	561	589	608
Dépendances	5	5	5
Santé mentale	38	45	55
Santé physique	4	5	6
<u>Programmes-soutien</u>			
Administration	10	13	20
Soutien aux services	16	13	11
Gestion des bâtiments et des équipements	0	0	0
<u>Activités non exclusives à un programme</u>			
Soins à domicile	569	623	723
Services professionnels en psychosocial	227	164	135
Gestion générale	187	189	189
Autres non exclusifs	56	56	63
Total	1 850	1 941	2 096

Les programmes-services ou secteurs où l'on trouve le plus de TTS sont : soins à domicile (SAD), jeunes en difficulté (JD), gestion générale (GG), services professionnels en psychosocial (SPP) et déficiences intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme (DITSA). À part les SPP, l'effectif dans ces secteurs a augmenté au cours des deux dernières années, en particulier pour les SAD. Une partie de la croissance des SAD et de la diminution des SPP est simplement due à une meilleure répartition du centre d'activité 6560 entre 6561 et 6565 par les établissements au sein des données de paie, mais les ETC ont malgré tout augmenté dans l'ensemble de ces centres d'activité, particulièrement de 2017 à 2018. Le tableau suivant décrit les centres d'activités principaux qui composent ces secteurs avec la proportion du secteur en 2018.

Secteur	Centres d'activité	Proportion
SAD	6561 - Services psychosociaux à domicile	98 %
JD	5400 - Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ-LSJPA-LSSSS)	58 %
	5100 - Accueil à la jeunesse (LPJ-LSJPA-LSSSS)	25 %
	5910 - Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille	8 %
GG	6430 - Encadrement des ressources	94 %
SPP	6565 - Services sociaux	51 %
	6560 - Services psychosociaux (<i>non assigné</i>)	49 %
DITSA	7101 - Adaptation et soutien à la personne, à la famille et aux proches - Déficiences intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme	54 %

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) » fournis 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 2018. L'accroissement des besoins suppose une augmentation continue de l'effectif de 1 % par an. 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'effectif sur l'expérience et la disponibilité du personnel. L'attrition des nouveaux compte tous les départs projetés parmi les arrivées recrutées à partir de 2018-2019. La somme de ces éléments donne le recrutement projeté.

Tableau 4M
Projection du recrutement

Année	Retraites	Cessations	Mutations	Accroissement des besoins	Attrition des nouveaux	Recrutement projeté
2018-2019	38	106	123	24	71	361
2019-2020	37	76	87	24	135	359
2020-2021	36	62	70	25	170	363
2021-2022	37	52	58	25	190	360
2022-2023	38	45	48	25	199	355
2023-2024	35	39	41	25	205	346
2024-2025	29	35	35	26	220	345
2025-2026	30	32	30	26	225	343

Ce scénario estime un recrutement de 1 798 TTS pour les cinq prochaines années afin de combler les départs de la profession et d'accroître le nombre d'effectif de 1 % par an. La projection estime 186 départs à la retraite pour les cinq prochaines années, ce qui représente 7,7 % 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 4M. Pour les années historiques (2017-2018 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 4M, 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		
2015-2016	261	160	101	57	- 57	2 237
2016-2017	303	126	94	54	+ 29	2 266
2017-2018	457	134	119	59	+ 145	2 411
2018-2019	361	143	123	71	+ 24	2 435
2019-2020	359	144	120	71	+ 24	2 459
2020-2021	363	146	121	71	+ 25	2 484
2021-2022	360	146	119	71	+ 25	2 509
2022-2023	355	145	115	70	+ 25	2 534
2023-2024	346	141	112	68	+ 25	2 559
2024-2025	345	136	112	71	+ 26	2 585
2025-2026	343	136	110	71	+ 26	2 611

Le Tableau 4N compare la projection du dernier rapport de main-d'œuvre aux résultats de l'année 2017-2018. Les arrivées de 2017-2018 ont largement excédé le recrutement projeté pour maintenir l'effectif stable. Tel que constaté au Tableau 4A, la croissance d'effectif en 2017-2018 a atteint 6,40 %, ce qui équivaut à 145 TTS de plus. Les départs du RSSS et les mutations ont toutefois excédé le niveau attendu en 2017-2018. Le taux de rétention de 2017-2018 a largement excédé l'hypothèse formulée, ce qui est cohérent avec le constat de hausse mentionné à la section 4.10.

Tableau 4N
Évolution de la main-d'œuvre en 2017-2018

Année	Arrivées	Départs			Croissance	Effectif disponible
		RSSS	Mutations	Nouveaux		
Projection	279	124	91	64	0,0 %	2 266
Résultat	457	134	119	59	6,4 %	2 411
Différence	+ 178	+ 10	+ 28	- 5	+ 6,4 %	+ 145

4.13 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre

Le nombre d'effectif a connu une forte croissance en 2017-2018 et les données émergentes de 2018-2019 semblent indiquer que cette croissance se poursuit. Entre 500 et 600 étudiants par année obtiennent leur diplôme en techniques de travail social et rien ne semble indiquer un ralentissement à court terme. Le RSSS devrait donc avoir un bassin de main-d'œuvre qualifié suffisant pour le recrutement projeté dans un scénario de croissance annuel d'effectif à 1 %. La situation de main-d'œuvre semble donc 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 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 4 décembre 2018 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.

5.2 Évolution de l'effectif

L'évolution moyenne sur cinq ans est une croissance relative de 0,70 % par an. Après trois ans de légère diminution, il y a eu une forte croissance du nombre de TÉS en 2017-2018 pour un gain net de plus de 350 TÉS. L'âge moyen demeure relativement stable autour de 38 ans, ce qui est inférieur de plus de 3,5 ans à la moyenne des salariés du RSSS.

Tableau 5A
Évolution de l'effectif

Année (au 31 mars)	Nombre	Évolution annuelle		Âge moyen	Retraités	
		Absolue	Relative		Nombre	Proportion
2012-2013	11 642	+ 108	0,94 %	38,1	39	0,33 %
2013-2014	11 758	+ 116	1,00 %	38,0	49	0,42 %
2014-2015	11 731	- 27	-0,23 %	37,9	46	0,39 %
2015-2016	11 712	- 19	-0,16 %	38,0	44	0,38 %
2016-2017	11 696	- 16	-0,14 %	38,1	48	0,41 %
2017-2018	12 054	+ 358	3,06 %	37,9	53	0,44 %

5.3 Démographie

Les groupes d'âge les plus nombreux sont les 25-29 et 30-34 ans. Plus de 60 % des TÉS ont moins de 40 ans alors que moins de 10 % ont 55 ans ou plus. La plupart des TÉS sont des femmes. Cependant, la proportion d'hommes varie beaucoup par tranche d'âge; ils sont 12 % des TÉS de moins de 35 ans, 23 % de ceux entre 35 et 54 ans, puis 37 % de ceux âgés de 55 ans et plus.

Tableau 5B
Portrait démographique des individus en emploi au 31 mars 2018

Groupe d'âge	Femme	Homme	Total	Proportion
Moins de 20	10	0	10	0,1 %
20-24	908	96	1 004	8,3 %
25-29	2 101	250	2 351	19,5 %
30-34	1 965	360	2 325	19,3 %
35-39	1 540	370	1 910	15,8 %
40-44	1 012	318	1 330	11,0 %
45-49	721	261	982	8,1 %
50-54	811	305	1 116	9,3 %
55-59	512	296	808	6,7 %
60-64	113	72	185	1,5 %
65-69	14	15	29	0,2 %
70 et plus	3	1	4	0,0 %
Total	9 710	2 344	12 054	100 %
Proportion	80,6 %	19,4 %	100 %	
Moins de 35 ans	4 984	706	5 690	47,2 %
55 ans et plus	642	384	1 026	8,5 %

5.4 Répartition de l'effectif par établissement

Le plus grand employeur de TÉS de la province est le CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, employant à lui seul près de 2 000 TÉS soit 16 % de l'effectif. À part à l'Institut Philippe-Pinel (TE 2697 exclusivement), les TÉS sont peu nombreux dans les CHU et Instituts. La plupart des régions ont augmenté leur nombre de TÉS depuis cinq ans. La croissance fut relativement plus forte en Estrie et dans les régions nordiques 17 et 18.

Pour la plupart des CISSS et CIUSSS de taille considérable (plus de 200 TÉS), la démographie est généralement assez similaire. L'âge moyen varie habituellement entre 36,5 et 38,5, la proportion des moins de 35 ans, entre 44 % et 52 % et celle de ceux âgés de 55 ans ou plus, entre 5 % et 10 %. À cet égard, l'effectif aux CIUSSS de l'Ouest et du Nord-de-l'Île-de-Montréal est plus âgé en moyenne que celui des autres établissements. À l'inverse, l'effectif du CISSS de la Montérégie-Est semble être le plus jeune en moyenne.

Tableau 5C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2018

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	341	37,5	48,4 %	9,7 %	0,24 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	546	38,3	44,5 %	9,5 %	-0,11 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	1 307	37,3	49,9 %	7,3 %	1,32 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	769	37,5	48,9 %	7,2 %	1,30 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	504	36,9	50,4 %	6,5 %	5,05 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	472	44,3	28,2 %	21,0 %	-1,65 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	159	41,3	31,4 %	10,1 %	-2,45 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	1 919	37,7	48,6 %	9,0 %	0,39 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	123	44,9	23,6 %	22,0 %	-1,99 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	261	38,4	44,4 %	11,5 %	2,03 %
CISSS de l'Outaouais	376	38,1	49,2 %	12,8 %	0,71 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	308	37,4	48,7 %	7,5 %	-0,26 %
CISSS de la Côte-Nord	197	37,3	49,2 %	8,1 %	0,52 %
CISSS de la Gaspésie	191	39,6	39,8 %	9,4 %	-0,21 %
CISSS des Îles	21	41,7	28,6 %	19,0 %	0,98 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	742	36,6	50,7 %	5,9 %	0,03 %
CISSS de Laval	648	37,1	50,5 %	5,4 %	0,89 %
CISSS de Lanaudière	485	38,0	43,9 %	6,6 %	-0,12 %
CISSS des Laurentides	573	38,4	44,3 %	7,3 %	2,56 %
CISSS de la Montérégie-Centre	70	38,4	34,3 %	5,7 %	5,33 %
CISSS de la Montérégie-Est	644	36,2	55,7 %	5,6 %	-1,37 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	890	36,7	51,5 %	6,7 %	1,98 %
CHU de Québec	6	43,9	33,3 %	33,3 %	-27,5 %
CHU Sainte-Justine	26	42,6	30,8 %	19,2 %	-3,46 %
CUSM	4	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
INPL Philippe-Pinel	192	38,4	44,8 %	7,8 %	-2,51 %
CRSSS de la Baie-James (R10)	9	42,6	11,1 %	0 %	0 %
CS Inuulitsivik (R17)	29	43,6	37,9 %	27,6 %	6,67 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	90	38,9	42,2 %	6,7 %	13,9 %
Régie régionale du Nunavik (R17)	0	s.o.	s.o.	s.o.	-100 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	95	38,2	38,9 %	5,3 %	7,23 %
Établissements privés conventionnés (EPC)	57	38,9	47,4 %	17,5 %	3,07 %
Total	12 054	37,9	47,2 %	8,5 %	0,70 %

5.5 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité

Le nombre de TÉS occasionnels a continué d'augmenter en 2017-2018 et leur proportion atteint près du tiers de l'effectif. Le nombre total de TÉS réguliers a augmenté pour la première fois depuis 2013-2014, mais leur proportion a continué de régresser malgré cette tendance.

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 %
2017-2018	6 451	53,5 %	1 703	14,1 %	3 900	32,4 %

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

À l'instar du nombre d'effectif, les heures régulières ont augmenté significativement en 2017-2018. Elles dépassent à nouveau le plateau des 14 millions d'heures. Les heures en TS ont également augmenté significativement au cours de la dernière année. Le taux TS a donc atteint un nouveau sommet pour cette profession à près de 3 %, ce qui demeure inférieur au taux TS observé pour l'ensemble des salariés du RSSS. Les quelques milliers d'heures en MOI pour les TÉS continuent de représenter un taux inférieur à 0,1 %.

Tableau 5E
Évolution des heures travaillées

Année	Heures régulières	Heures TS	Taux TS	Heures MOI	Taux MOI
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 %
2017-2018	14 004 175	429 532	2,98 %	9 429	0,07 %

Une partie de la variation des heures travaillées moyennes entre les années financières peut s'expliquer par le fait qu'elles n'ont pas toutes le même nombre de jours réguliers. Il y avait 247, 250, puis 246 jours réguliers respectivement en 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018. Malgré la hausse observée en 2017-2018 par rapport aux deux années précédentes, le niveau demeure inférieur à celui de 2012-2013 (qui avait elle aussi 246 jours réguliers).

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
2017-2018	1 225	1 327	1 095	1 071

5.7 Ratios d'absentéisme

Malgré une légère baisse en 2017-2018, le ratio d'absentéisme des TÉS demeure relativement élevé. À part pour les congés sans solde autres que parentaux, le ratio d'absentéisme excède le ratio moyen des salariés du RSSS pour chacune des causes. L'écart est particulièrement élevé pour les congés parentaux et les retraits préventifs.

Tableau 5G
Ratio d'absentéisme

Cause de l'absence	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Congés conventionnés	18,5 %	18,3 %	18,7 %	18,6 %	17,5 %	17,6 %
Vacances	10,5 %	10,6 %	10,6 %	10,8 %	10,5 %	10,4 %
Maladie utilisée	1,50 %	1,50 %	1,54 %	1,55 %	1,51 %	1,42 %
Fériés mobile	3,77 %	3,42 %	3,65 %	3,95 %	3,09 %	3,49 %
TS compensé/mobile psy.	1,34 %	1,34 %	1,37 %	1,30 %	1,30 %	1,32 %
Autres	1,41 %	1,42 %	1,48 %	1,06 %	1,13 %	0,98 %
Autres absences	24,8 %	25,6 %	25,9 %	28,2 %	30,2 %	29,7 %
Congé parental	7,31 %	8,19 %	8,47 %	8,91 %	9,25 %	9,10 %
Retrait préventif	3,27 %	3,51 %	3,52 %	3,65 %	3,80 %	3,35 %
Assurance salaire	6,48 %	6,21 %	6,20 %	7,05 %	8,08 %	8,33 %
Accident de travail (CNESST)	1,03 %	1,05 %	1,03 %	1,51 %	1,75 %	1,86 %
Autres congés sans solde	6,68 %	6,64 %	6,72 %	7,03 %	7,31 %	7,01 %

5.8 Nombre et taux de départs

Le taux de départs du RSSS parmi les TÉS est comparable à celui observé pour l'ensemble des salariés du RSSS, soit entre 4 % et 5 % par année. Le taux de départ des 55 ans et plus est cependant environ 5 % plus élevé que celui de l'ensemble des salariés, ce qui suggère que les TÉS quittent pour la retraite à un plus jeune âge en moyenne que la plupart des autres salariés.

En ce qui concerne les mutations des trois dernières années, 80 % des TÉS qui changent de fonction demeurent dans la catégorie 4 en devenant majoritairement professionnels des services sociaux. Le plus souvent, ils deviennent ARH, mais plusieurs deviennent aussi psychoéducateurs ou T.S.

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
2012-2013	819	286	9,58 %	512	277	7,79 %	307	9	22,5 %
2013-2014	796	244	8,93 %	511	236	7,30 %	285	8	20,9 %
2014-2015	810	255	9,06 %	500	252	7,25 %	310	3	22,7 %
2015-2016	746	178	7,88 %	464	176	6,16 %	282	2	21,2 %
2016-2017	745	230	8,32 %	435	227	6,37 %	310	3	23,8 %
2017-2018	769	259	8,79 %	517	257	7,42 %	252	2	20,1 %

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

Le taux de rétention des TÉS est faible. Environ le tiers des TÉS ont déjà quitté la fonction un an après leur année d'arrivée. Le taux d'attrition diminue quelque peu par la suite. Le nombre d'arrivées a atteint un sommet en 2017-2018 par rapport aux années récentes. La plupart de ces nouvelles personnes (un peu plus de 75 %) n'avaient pas occupé de fonctions dans le RSSS auparavant.

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
2012-2013	1 433	27,9	78,7 %	66,3 %	60,6 %	55,8 %	52,5 %	49,3 %
2013-2014	1 359	28,3	77,1 %	62,8 %	57,9 %	52,6 %	48,6 %	
2014-2015	1 199	27,9	80,0 %	66,7 %	60,5 %	53,7 %		
2015-2016	1 012	28,5	80,1 %	68,7 %	60,8 %			
2016-2017	1 103	28,8	79,9 %	68,3 %				
2017-2018	1 595	29,0	81,6 %					
Moyenne	1 284	28,4	79,6 %	66,3 %	59,9 %	54,1 %	50,6 %	49,3 %

Les TÉS sont une minorité à avoir un statut régulier dans les premières années de leur entrée en fonction. Ce n'est qu'à partir de quatre ans après l'année d'arrivée que la proportion de ceux qui demeurent en poste ayant un statut occasionnel atteint environ la moitié.

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
2012-2013	83,9 %	70,6 %	64,5 %	55,2 %	52,5 %	44,2 %
2013-2014	81,1 %	71,7 %	64,4 %	58,9 %	50,3 %	
2014-2015	84,9 %	77,6 %	73,8 %	64,1 %		
2015-2016	85,2 %	79,3 %	68,9 %			
2016-2017	85,6 %	76,6 %				
2017-2018	85,6 %					
Moyenne	84,4 %	74,8 %	67,6 %	59,1 %	51,5 %	44,2 %

5.10 Évolution récente des équivalents temps complet et répartition par programme-service

Le Tableau 5L illustre l'évolution du nombre d'ETC pour les trois dernières années de calendrier avec les données allant jusqu'au 5 janvier 2019.

Tableau 5L
Moyenne des ETC sur 26 périodes de paie consécutives par programme-service

Programme ou secteur	2016	2017	2018
<u>Programmes-services</u>			
Santé publique	30	38	53
Services généraux – Activités cliniques et d'aide	5	8	9
Soutien à l'autonomie des personnes âgées	191	196	225
Déficiences physique	314	307	308
Déficiences intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme	3 483	3 530	3 699
Jeunes en difficulté	3 142	3 287	3 264
Dépendances	251	241	239
Santé mentale	1 274	1 274	1 282
Santé physique	84	20	14
<u>Programmes-soutien</u>			
Administration	48	52	74
Soutien aux services	22	18	24
Gestion des bâtiments et des équipements	2	2	5
Activités non exclusives à un programme	529	533	598
Total	9 374	9 506	9 794

Les programmes-services où l'on trouve le plus de TÉS sont : déficiences intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme (DITSA), jeunes en difficulté (JD) et santé mentale (SM). Pour ces deux premiers programmes, les TÉS constituent une part importante des travailleurs, soit 51 % des ETC en 2018 pour DITSA et 32 % pour JD. Le tableau suivant décrit les centres d'activités principaux qui composent ces secteurs avec la proportion du secteur en 2018.

Secteur	Centres d'activité	Proportion
DITSA	8050 - Services d'adaptation et de réadaptation à la personne - Trouble du spectre de l'autisme	69 %
	7040 - Ressources résidentielles - Assistance résidentielle continue	16 %
	7000 - Centre pour activités de jour	6 %
JD	5500 - Unités de vie pour jeunes (LPJ-LSJPA-LSSSS)	62 %
	5400 - Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ-LSJPA-LSSSS)	17 %
	6989 - Foyers de groupe - Jeunes en difficulté (LPJ-LSJPA-LSSSS)	12 %
	5910 - Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille	5 %
SM	5940 - Soutien dans la communauté aux personnes souffrant d'un trouble mental grave	21 %
	5504 - Unités de vie ouvertes pour jeunes - Santé mentale	14 %
	6100 - Psychiatrie légale	11 %
	698(5-6) - Foyers de groupe en santé mentale	9 %

Dans les CJ, les TÉS travaillent surtout au sein des unités de vie et foyers de groupe. Pour ce qui est des autres centres d'activité non exclusifs, le plus important est 6890 - Animation - Loisirs représentant 32 % des ETC en 2018

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) » fournis par le MEES.

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 2018. L'accroissement des besoins suppose une augmentation continue de l'effectif de 1 % par an. 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'effectif sur l'expérience et la disponibilité du personnel. L'attrition des nouveaux compte tous les départs projetés parmi les arrivées recrutées à partir de 2018-2019. La somme de ces éléments donne le recrutement projeté.

Tableau 5M
Projection du recrutement

Année	Retraites	Cessations	Mutations	Accroissement des besoins	Attrition des nouveaux	Recrutement projeté
2018-2019	246	526	247	121	264	1 404
2019-2020	250	395	190	122	474	1 430
2020-2021	266	328	160	123	574	1 452
2021-2022	292	275	135	124	657	1 484
2022-2023	249	237	115	125	700	1 425
2023-2024	241	217	105	127	717	1 407
2024-2025	224	210	100	128	734	1 397
2025-2026	204	212	99	129	751	1 394

Ce scénario estime un recrutement de 7 195 TÉS pour les cinq prochaines années afin de combler les départs de la profession et d'accroître le nombre d'effectif de 1 % par an. La projection estime 1 304 départs à la retraite pour les cinq prochaines années, ce qui représente 10,8 % 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 5M. Pour les années historiques (2017-2018 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 5M, 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		
2015-2016	1 106	746	178	201	- 19	11 712
2016-2017	1 181	745	230	222	- 16	11 696
2017-2018	1 680	769	259	294	+ 358	12 054
2018-2019	1 404	773	247	264	+ 121	12 175
2019-2020	1 430	788	251	269	+ 122	12 296
2020-2021	1 452	805	252	273	+ 123	12 419
2021-2022	1 484	829	251	279	+ 124	12 543
2022-2023	1 425	784	249	268	+ 125	12 669
2023-2024	1 407	770	246	264	+ 127	12 796
2024-2025	1 397	759	247	262	+ 128	12 924
2025-2026	1 394	752	251	262	+ 129	13 053

Le Tableau 5N compare la projection du dernier rapport de main-d'œuvre aux résultats de l'année 2017-2018. Les arrivées de 2017-2018 ont largement excédé le recrutement projeté pour maintenir l'effectif stable. Cependant, il y a eu un peu plus de départs du RSSS et de mutations que prévu, ce qui est surtout dû à la hausse du taux de départ des moins de cinq ans en 2017-2018 (voir Tableau 5H). Bien que le nombre de départs parmi les arrivées soit plus grand, le taux de rétention de 2017-2018 a en fait été supérieur à l'hypothèse formulée.

Tableau 5N
Évolution de la main-d'œuvre en 2017-2018

Année	Arrivées	Départs			Croissance	Effectif disponible
		RSSS	Mutations	Nouveaux		
Projection	1 237	734	243	260	0,0 %	11 696
Résultat	1 680	769	259	294	3,1 %	12 054
Différence	+ 443	+ 35	+ 16	+ 34	+ 3,1 %	+ 358

5.13 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre

Le nombre d'effectif a connu une forte croissance en 2017-2018 et les données émergentes de 2018-2019 semblent indiquer que cette croissance se poursuit. Entre 1 500 et 1 700 étudiants par année obtiennent leur diplôme en techniques d'éducation spécialisée et rien ne semble indiquer un ralentissement à court terme. Le RSSS devrait donc avoir un bassin de main-d'œuvre qualifié suffisant pour le recrutement projeté dans un scénario de croissance annuel d'effectif à 1 %. La situation de main-d'œuvre semble donc en équilibre.

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 chacun de ces titres d'emploi selon la nomenclature du MSSS dans la version du 4 décembre 2018 est détaillé à l'Annexe C.

6.2 Évolution de l'effectif

Après avoir grandement diminué avant 2015, le nombre d'ARH stagne autour de 4 400 depuis. L'évolution moyenne sur trois ans est une diminution relative de 0,56 % par an. L'âge moyen demeure stable à 40 ans.

Tableau 6A
Évolution de l'effectif

Année (au 31 mars)	Nombre	Évolution annuelle		Âge moyen	Retraités	
		Absolue	Relative		Nombre	Proportion
2012-2013	4 918	- 461	-8,57 %	40,0	20	0,41 %
2013-2014	4 600	- 318	-6,47 %	39,9	25	0,54 %
2014-2015	4 476	- 124	-2,70 %	39,8	21	0,47 %
2015-2016	4 359	- 117	-2,61 %	40,0	17	0,39 %
2016-2017	4 416	+ 57	1,31 %	40,0	18	0,41 %
2017-2018	4 401	- 15	-0,34 %	39,9	19	0,43 %

6.3 Démographie

Les groupes d'âge les plus nombreux sont les 30-34 et 35-39 ans. On dénombre 57 % des ARH qui ont moins de 40 ans alors que 10 % ont 55 ans ou plus. La plupart des ARH (88 %) sont des femmes. Cependant, la proportion d'hommes varie beaucoup par tranche d'âge; ils sont 7 % des ARH de moins de 35 ans, 13 % de ceux entre 35 et 54 ans, puis 26 % de ceux âgés de 55 ans et plus.

Tableau 6B
Portrait démographique des individus en emploi au 31 mars 2018

Groupe d'âge	Femme	Homme	Total	Proportion
20-24	133	5	138	3,1 %
25-29	604	44	648	14,7 %
30-34	798	74	872	19,8 %
35-39	757	88	845	19,2 %
40-44	541	65	606	13,8 %
45-49	373	64	437	9,9 %
50-54	316	90	406	9,2 %
55-59	236	78	314	7,1 %
60-64	63	23	86	2,0 %
65-69	25	13	38	0,9 %
70 et plus	8	3	11	0,2 %
Total	3 854	547	4 401	100 %
Proportion	87,6 %	12,4 %	100 %	
Moins de 35 ans	1 535	123	1 658	37,7 %
55 ans et plus	332	117	449	10,2 %

6.4 Répartition de l'effectif par établissement

Les ARH sont présents dans toutes les régions du Québec. Ils travaillent en majorité dans les CISSS et CIUSSS qui ont conservé une mission CJ. Les plus gros employeurs sont le CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal et le CISSS de la Montérégie-Est, qui emploient conjointement 25 % des ARH du RSSS.

L'évolution annuelle moyenne depuis le 31 mars 2015 montre des progressions bien différentes entre les établissements. La plupart des régions emploient moins d'ARH que trois ans auparavant. Par contre, quelques-unes ont augmenté leur nombre. Ce fut notamment le cas en Estrie, Capitale-Nationale, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Mauricie-et-Centre-du-Québec, Abitibi-Témiscamingue, Nunavik (R17), Terres-Cries-de-la-Baie-James (R18) et au CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.

La démographie est elle aussi fort variable. La moyenne d'âge varie généralement entre 38 à 45 ans. Dans quelques établissements, moins d'un ARH sur six est âgé de moins de 35 ans alors que d'autres ont la moitié ou plus de leur personnel dans cette tranche d'âge. La proportion des ARH de 55 ans ou plus varie entre aussi peu que 5 % de l'effectif à plus du quart. Dans cette optique, le personnel est en moyenne beaucoup plus jeune au CIUSSS de la Capitale-Nationale et au Nunavik. À l'inverse, le personnel dans les établissements de Montréal autres que Centre-Sud et dans la région 18 est en moyenne plus âgé qu'ailleurs.

Tableau 6C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2018

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	120	38,3	42,5 %	10,8 %	-13,3 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	190	38,3	40,0 %	5,3 %	4,19 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	349	36,8	50,7 %	7,2 %	6,25 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	343	39,3	38,5 %	8,5 %	3,65 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	227	39,4	42,7 %	11,0 %	12,1 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	124	44,7	25,8 %	25,8 %	-6,77 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	13	48,2	15,4 %	38,5 %	-19,6 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	644	39,6	38,4 %	10,6 %	2,96 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	20	44,0	15,0 %	5,0 %	-14,5 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	22	44,2	22,7 %	18,2 %	-14,3 %
CISSS de l'Outaouais	260	39,9	38,8 %	11,5 %	-1,61 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	197	38,7	46,7 %	11,2 %	3,63 %
CISSS de la Côte-Nord	143	38,5	44,1 %	5,6 %	-0,46 %
CISSS de la Gaspésie	59	40,9	27,1 %	10,2 %	-6,42 %
CISSS des Îles	3	s.o.	s.o.	s.o.	-33,1 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	199	38,6	41,7 %	7,0 %	-2,24 %
CISSS de Laval	71	43,6	25,4 %	16,9 %	-22,9 %
CISSS de Lanaudière	272	40,4	36,0 %	9,2 %	-0,96 %
CISSS des Laurentides	306	41,5	24,5 %	9,5 %	-0,22 %
CISSS de la Montérégie-Centre	25	44,4	32,0 %	24,0 %	-3,71 %
CISSS de la Montérégie-Est	470	40,1	35,1 %	7,4 %	-3,25 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	205	43,0	26,8 %	12,7 %	-4,59 %
CHU de Québec	1	s.o.	s.o.	s.o.	0 %
CHUM	4	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
CUSM	8	48,5	25,0 %	37,5 %	-12,6 %
INPL Philippe-Pinel	4	s.o.	s.o.	s.o.	58,7 %
CRSSS de la Baie-James (R10)	5	40,6	40,0 %	0,0 %	-23,1 %
CS Inuulitsivik (R17)	29	34,4	72,4 %	6,9 %	9,65 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	57	38,2	49,1 %	14,0 %	15,5 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	25	51,2	8,0 %	32,0 %	2,82 %
Établissements privés conventionnés (EPC)	6	45,6	16,7 %	16,7 %	0 %
Total	4 401	39,9	37,7 %	10,2 %	-0,56 %

6.5 Effectif par statut d'emploi et taux de précarité

Près de 75 % des ARH ont un statut TCR, mais leur nombre et proportion ont diminué considérablement au cours des deux plus récentes années. En revanche, le nombre et la proportion d'occasionnels ont beaucoup augmenté au cours de cette même période.

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 %
2017-2018	3 298	74,9 %	368	8,4 %	735	16,7 %

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

Le TS chez les ARH a continué d'augmenter en 2017-2018 et a même dépassé 5 % des heures travaillées. Cela dépasse le taux TS de l'ensemble des salariés du RSSS par plus de 1 %. Les heures régulières annuelles se maintiennent autour de 5 millions depuis 2015-2016.

Tableau 6E
Évolution des heures travaillées

Année	Heures régulières	Heures TS	Taux TS
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 %
2017-2018	4 967 103	272 409	5,20 %

Les heures moyennes des occasionnels ont beaucoup augmenté depuis 2015-2016 en même temps que le taux de précarité (voir Tableau 6D). Ainsi, cela a eu l'effet d'annuler une baisse potentielle des heures moyennes globales qui aurait été due à une réduction de la proportion des TCR. Une partie de la variation des heures travaillées moyennes entre les années financières peut s'expliquer par le fait qu'elles n'ont pas toutes le même nombre de jours réguliers. Il y avait 247, 250, puis 246 jours réguliers respectivement en 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

Malgré cela, on constate que les heures moyennes des TCR de 2015-2016 à 2017-2018 sont inférieures aux trois années précédentes, ce qui est lié à l'évolution de l'absentéisme. En moyenne, les ARH à TCR ont travaillé 125 heures de moins que l'ensemble des salariés du RSSS à TCR en 2017-2018.

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
2017-2018	1 198	1 228	1 100	1 082

6.7 Ratios d'absentéisme

Le ratio d'absentéisme des ARH est relativement élevé. Il excède les ratios de l'ensemble des salariés du RSSS pour les congés en TS compensé/mobile psychiatrie et congés parentaux de façon significative. À moindre égard, les ratios en assurance salaire, retrait préventif et accident de travail sont également plus élevés pour les ARH. Le ratio d'absentéisme élevé explique en grande partie les heures travaillées moyennes basses remarquées à la section précédente et son évolution. Le ratio d'absentéisme au global est plus élevé pour les trois plus récentes années que les trois précédentes. Entre ces deux périodes, l'assurance salaire, les accidents de travail et les congés parentaux sont les éléments dont les ratios ont le plus augmenté.

Tableau 6G
Ratio d'absentéisme

Cause de l'absence	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Congés conventionnés	21,0 %	20,8 %	21,4 %	22,1 %	20,8 %	21,4 %
Vacances	10,5 %	10,5 %	10,5 %	10,7 %	10,4 %	10,2 %
Maladie utilisée	1,24 %	1,25 %	1,27 %	1,28 %	1,26 %	1,17 %
Fériés mobile	4,73 %	4,16 %	4,52 %	5,11 %	3,76 %	4,58 %
TS compensé/mobile psy.	3,69 %	3,83 %	3,97 %	4,15 %	4,33 %	4,56 %
Autres	0,92 %	1,03 %	1,12 %	0,85 %	0,96 %	0,86 %
Autres absences	27,7 %	27,2 %	27,9 %	30,2 %	31,3 %	30,4 %
Congé parental	9,96 %	10,6 %	10,7 %	11,8 %	11,8 %	10,6 %
Retrait préventif	2,94 %	2,68 %	3,16 %	3,59 %	3,41 %	2,38 %
Assurance salaire	6,66 %	6,20 %	6,31 %	7,28 %	8,34 %	8,88 %
Accident de travail (CNESST)	0,27 %	0,29 %	0,30 %	0,60 %	0,51 %	0,82 %
Autres congés sans solde	7,87 %	7,48 %	7,39 %	6,92 %	7,26 %	7,69 %

6.8 Nombre et taux de départs

Les mutations sont largement la cause principale des départs de la profession, en particulier pour les ARH âgés de moins de 55 ans. Pour cette tranche d'âge, le taux de départ du RSSS est un peu moins élevé que celui de l'ensemble des salariés du RSSS. Pour les ARH de 55 ans ou plus, ce taux est cependant plus élevé généralement.

Un taux de 83 % des mutations, soit environ cinq mutations sur six des trois dernières années, demeurent professionnels de la santé ou des services sociaux. En tout, la moitié des mutations deviennent T.S. Sinon, les ARH ont changé de TE surtout pour devenir psychoéducateurs, psychologues, SAC, APPR, réviseurs, ou criminologues. Un autre 11 % est reclassé comme

techniciens des services sociaux, dont deux tiers en tant que TÉS et un tiers, TTS. Le dernier 5 % des mutations sont surtout devenus cadres intermédiaires.

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
2012-2013	308	663	18,1 %	155	589	16,3 %	153	74	28,0 %
2013-2014	254	510	15,5 %	134	455	14,0 %	120	55	25,0 %
2014-2015	258	329	12,8 %	130	303	10,9 %	128	26	24,4 %
2015-2016	259	218	10,7 %	148	205	9,04 %	111	13	21,7 %
2016-2017	222	265	11,2 %	107	251	9,38 %	115	14	23,7 %
2017-2018	226	372	13,5 %	144	350	12,7 %	82	22	19,5 %

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

Probablement lié en majorité à des mutations, le taux de rétention moyen des ARH est d'environ 60 % en moyenne un an après l'année d'arrivée. Généralement, entre 40 % et 45 % des arrivées au Tableau 6J n'avaient pas occupé de fonctions quelconques dans le RSSS auparavant¹. Ce pourcentage a toutefois augmenté à 50 % des arrivées de 2017-2018, ce qui signale un recrutement externe plus fort que celui des années précédentes. Le taux de rétention semble également en voie d'amélioration.

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
2012-2013	602	32,0	79,1 %	59,8 %	52,0 %	50,0 %	45,5 %	41,4 %
2013-2014	522	32,7	78,2 %	57,5 %	49,4 %	43,1 %	38,7 %	
2014-2015	542	32,0	79,7 %	60,5 %	55,2 %	47,2 %		
2015-2016	391	32,8	83,4 %	61,4 %	51,2 %			
2016-2017	587	33,2	82,8 %	62,7 %				
2017-2018	635	32,3	83,6 %					
Moyenne	547	32,5	81,1 %	60,4 %	52,0 %	46,9 %	42,3 %	41,4 %

Le taux de précarité des arrivées des plus récentes cohortes est plus grand que celui des précédentes. Malgré cela, il demeure que plus de la moitié des ARH ont un statut régulier à la fin de leur année d'arrivée.

¹ Pour cette détermination, la période analysée s'étale inclusivement de 2007-2008 à l'année précédant l'arrivée.

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
2012-2013	35,7 %	24,7 %	20,1 %	23,6 %	24,1 %	18,5 %
2013-2014	35,8 %	28,0 %	23,6 %	22,7 %	25,7 %	
2014-2015	38,7 %	34,8 %	31,1 %	35,9 %		
2015-2016	40,2 %	33,3 %	36,5 %			
2016-2017	43,4 %	34,0 %				
2017-2018	46,3 %					
Moyenne	40,3 %	30,8 %	27,1 %	27,4 %	24,8 %	18,5 %

6.10 Évolution récente des équivalents temps complet et répartition par programme-service

Le Tableau 6L illustre l'évolution du nombre d'ETC pour les trois dernières années de calendrier avec les données allant jusqu'au 5 janvier 2019. Les ETC ont continué d'augmenter au courant de 2018.

Tableau 6L
Moyenne des ETC sur 26 périodes de paie consécutives par programme-service

Programme ou secteur	2016	2017	2018
<u>Programmes-services</u>			
Santé publique	35	36	49
Services généraux – Activités cliniques et d'aide	52	101	125
Soutien à l'autonomie des personnes âgées	12	10	25
Déficiences physique	24	16	15
Déficiences intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme	99	100	85
Jeunes en difficulté	2 525	2 564	2 640
Dépendances	281	294	287
Santé mentale	188	175	177
Santé physique	5	3	2
<u>Programmes-soutien</u>			
Administration	22	24	43
Soutien aux services	7	14	6
Gestion des bâtiments et des équipements	0	0	0
Activités non exclusives à un programme	502	439	442
Total	3 752	3 776	3 896

Les programmes-services où l'on trouve le plus de TÉS sont : jeunes en difficulté (JD) et dépendances (DÉP). Pour ces deux programmes, les ARH constituent une part importante des travailleurs, soit environ 25 % dans les deux cas. Le tableau suivant décrit les centres d'activités principaux qui composent ces programmes avec la proportion de ceux-ci en 2018.

Secteur	Centres d'activité	Proportion
JD	5400 - Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ-LSJPA-LSSSS)	56 %
	5200 - Évaluation / Orientation et accès (LPJ-LSJPA-LSSSS)	33 %
DÉP	6680 - Services externes en toxicomanie	83 %

À eux seuls, les centres d'activité 5400 et 5200, qui sont exclusifs à la mission CJ, représentent au moins 60 % de l'activité totale des ARH. Pour les activités non exclusives à un programme, les ARH travaillent surtout aux activités d'encadrement des ressources (6430) qu'elles soient intermédiaires, de type familial ou autres, ou aux services psychosociaux (656X), dont une grande part est rendue à domicile.

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 2018. L'accroissement des besoins suppose une augmentation continue de l'effectif de 0,25 % et inclut l'effet du rajeunissement de l'effectif, qui est très minime puisque le vieillissement de l'effectif en poste aura un effet opposé sur l'expérience et la disponibilité du personnel. L'attrition des nouveaux compte tous les départs projetés parmi les arrivées recrutées à partir de 2018-2019. La somme de ces éléments donne le recrutement projeté.

Tableau 6M
Projection du recrutement

Année	Retraites	Cessations	Mutations	Accroissement des besoins	Attrition des nouveaux	Recrutement projeté
2018-2019	94	141	280	11	97	622
2019-2020	87	99	199	11	235	631
2020-2021	87	77	157	11	299	631
2021-2022	85	62	129	11	334	622
2022-2023	78	53	109	11	354	605
2023-2024	74	45	95	11	353	578
2024-2025	68	39	82	11	348	548
2025-2026	57	35	71	11	338	512

Ce scénario estime un recrutement de 3 111 ARH pour les cinq prochaines années afin de combler les départs de la profession et d'accroître le nombre d'effectif de 0,25 % par an. La projection estime 430 départs à la retraite pour les cinq prochaines années, ce qui représente 9,8 % 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 6M. Pour les années historiques (2017-2018 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 6M, 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		
2015-2016	425	259	218	65	- 117	4 359
2016-2017	645	222	265	101	+ 57	4 416
2017-2018	687	226	372	104	- 15	4 401
2018-2019	622	234	280	97	+ 11	4 412
2019-2020	631	235	287	98	+ 11	4 423
2020-2021	631	236	286	98	+ 11	4 434
2021-2022	622	234	280	97	+ 11	4 445
2022-2023	605	225	275	94	+ 11	4 456
2023-2024	578	214	262	90	+ 11	4 467
2024-2025	548	202	249	85	+ 11	4 479
2025-2026	512	186	235	80	+ 11	4 490

Le Tableau 6N compare la projection du dernier rapport de main-d'œuvre aux résultats de l'année 2017-2018. Les arrivées de 2017-2018 ont largement excédé le recrutement projeté pour maintenir l'effectif stable. Malgré ces chiffres, l'effectif a diminué en 2017-2018. La diminution d'effectifs est dû aux mutations qui ont été beaucoup plus nombreuses que prévues initialement

Tableau 6N
Évolution de la main-d'œuvre en 2017-2018

Année	Arrivées	Départs			Croissance	Effectif disponible
		RSSS	Mutations	Nouveaux		
Projection	553	222	265	101	0,0 %	4 416
Résultat	687	226	372	104	-0,3 %	4 401
Différence	+ 134	+ 4	+ 107	+ 3	- 0,3 %	- 15

6.12 Conclusion sur la situation de main-d'œuvre

L'évolution des ARH est encore très influencée par un nombre élevé de mutations, surtout avec les T.S. Leurs efforts demeurent concentrés en majorité dans les CJ. Les données émergentes de 2018-2019 suggèrent que cela se continuera avec une croissance des ETC en 2018, principalement dans ce secteur. Le recrutement externe en hausse en 2017-2018 et la hausse du taux de rétention dans la fonction sont d'ailleurs des signes encourageants pour l'avenir.

Puisque plusieurs formations peuvent donner accès au TE d'ARH et que nombreux ARH poursuivent d'autres qualifications menant entre autres à devenir T.S., psychoéducateurs, psychologues ou criminologues, il demeure difficile de juger si le bassin de main-d'œuvre qualifiée est suffisant pour le recrutement projeté dans un scénario de croissance à 0,25 %. Enfin, renverser la hausse de l'AS des trois dernières années en abaissant le ratio de 2,5 % permettrait théoriquement de convertir plus de 125 000 heures d'AS en heures travaillées, soit un gain potentiel d'environ 80 ETC sur la prestation de travail.

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 2013 au 31 mars 2018, leur âge moyen et le nombre de retraités en retour au travail. L'évolution moyenne sur cinq ans est une croissance relative de 1,00 % par an.

Les retraités correspondent en partie 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 la fin de l'année financière. Par exemple, nous disposons uniquement des données de RQ jusqu'au 31 décembre 2016 pour les individus au 31 mars 2018. Pour la période de quinze mois manquante, les retraités sont identifiés à partir des raisons de départ de la fiche employé transmis par les agents payeurs. Lorsque RQ nous enverra les données de l'année de calendrier 2017, le nombre de retraités au 31 mars 2018 sera réévalué en fonction de celles-ci.

Tableau A						
Évolution de l'effectif						
Année (au 31 mars)	Nombre	Évolution annuelle		Âge moyen	Retraités	Proportion
		Absolue	Relative			
2012-2013	253 170	+ 3 279	1,31 %	41,7	3 511	1,39 %
2013-2014	256 166	+ 2 996	1,18 %	41,7	3 476	1,36 %
2014-2015	256 555	+ 389	0,15 %	41,7	3 425	1,33 %
2015-2016	256 105	- 450	-0,18 %	41,6	3 150	1,23 %
2016-2017	258 505	+ 2 400	0,94 %	41,7	2 985	1,15 %
2017-2018	266 025	+ 7 520	2,91 %	41,6	3 064	1,15 %

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 2018

Groupe d'âge	Femme	Homme	Total	Proportion
Moins de 20	1 129	363	1 492	0,6 %
20-24	15 401	2 975	18 376	6,9 %
25-29	29 237	4 965	34 202	12,9 %
30-34	30 460	5 536	35 996	13,5 %
35-39	30 714	6 270	36 984	13,9 %
40-44	26 960	6 232	33 192	12,5 %
45-49	23 340	6 217	29 557	11,1 %
50-54	26 658	7 541	34 199	12,9 %
55-59	21 829	6 685	28 514	10,7 %
60-64	8 154	2 574	10 728	4,0 %
65-69	1 739	527	2 266	0,9 %
70 et plus	369	150	519	0,2 %
Total	215 990	50 035	266 025	100 %
Proportion	81,2 %	18,8 %	100 %	
Moins de 35 ans	76 227	13 839	90 066	33,9 %
55 ans et plus	32 091	9 936	42 027	15,8 %

Répartition de l'effectif par établissement

Le Tableau C dénombre les effectifs dans chacun des établissements au 31 mars 2018. 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'effectif dans chaque établissement depuis le 31 mars 2013. 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 ou encore, le transfert de l'hôpital Notre-Dame du CHUM au CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal. À l'inverse, la fusion d'établissements privés conventionnés, tels que le CR Mab-Mackay avec le CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal ou le Pavillon Sainte-Marie avec le CISSS des Laurentides, est incorporée dans l'effectif historique de l'établissement receveur.

Tableau C
Répartition des individus par établissement au 31 mars 2018

Établissements	Nombre	Âge moyen	Proportion selon l'âge		Évolution annuelle moyenne
			- de 35	55 et +	
CISSS du Bas-Saint-Laurent	7 049	41,0	36,6 %	15,7 %	-0,36 %
CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean	9 726	40,4	37,3 %	13,7 %	0,54 %
CIUSSS de la Capitale-Nationale	15 580	42,0	32,2 %	16,7 %	2,63 %
CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec	16 090	40,9	37,0 %	15,5 %	0,87 %
CIUSSS de l'Estrie - CHUS	15 675	41,1	35,6 %	15,4 %	1,21 %
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	9 404	43,8	26,0 %	20,1 %	2,23 %
CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	8 573	43,6	28,5 %	20,3 %	0,61 %
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal	15 351	42,7	29,0 %	17,2 %	3,44 %
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	10 454	42,7	28,7 %	16,7 %	0,67 %
CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal	13 546	42,4	29,6 %	16,2 %	0,27 %
CISSS de l'Outaouais	9 011	41,4	34,2 %	15,2 %	0,88 %
CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	5 284	40,4	39,1 %	14,9 %	-0,17 %
CISSS de la Côte-Nord	3 304	41,2	35,7 %	15,1 %	0,29 %
CISSS de la Gaspésie	3 141	43,4	29,1 %	19,6 %	-1,28 %
CISSS des Îles	474	43,6	27,0 %	17,9 %	-0,82 %
CISSS de Chaudière-Appalaches	10 828	40,7	37,2 %	15,0 %	0,50 %
CISSS de Laval	8 845	41,4	33,6 %	14,6 %	2,73 %
CISSS de Lanaudière	10 059	40,9	35,2 %	14,0 %	1,28 %
CISSS des Laurentides	12 957	40,9	35,1 %	14,4 %	2,11 %
CISSS de la Montérégie-Centre	9 244	40,7	35,5 %	14,4 %	2,12 %
CISSS de la Montérégie-Est	11 553	40,6	37,6 %	15,1 %	1,57 %
CISSS de la Montérégie-Ouest	8 422	40,7	36,5 %	14,1 %	1,22 %
CHU de Québec	10 891	39,5	41,4 %	13,0 %	-2,02 %
Inst. univ. cardio. et pneumo. de Québec	2 336	39,1	42,4 %	12,3 %	-0,05 %
CHU Sainte-Justine	4 174	40,1	40,2 %	13,3 %	-1,33 %
CHUM	8 450	41,1	34,5 %	12,9 %	-0,87 %
CUSM	9 835	43,2	30,1 %	19,1 %	0,23 %
INPL Philippe-Pinel	738	39,4	42,1 %	10,6 %	-0,08 %
Institut de cardiologie de Montréal	1 454	41,8	31,6 %	15,5 %	0,15 %
CLSC Naskapi (R09)	29	43,0	31,0 %	20,7 %	10,0 %
CRSSS de la Baie-James (R10)	566	42,7	30,9 %	17,7 %	-1,32 %
CS Inuulitsivik (R17)	825	40,9	41,2 %	18,1 %	2,23 %
CS Tulattavik de l'Ungava (R17)	663	40,5	39,1 %	15,4 %	5,18 %
Régie régionale du Nunavik (R17)	95	41,9	38,9 %	21,1 %	0,43 %
Conseil Cri de SSS de la Baie-James (R18)	1 782	41,9	31,9 %	14,9 %	3,38 %
Établissements privés conventionnés (EPC)	9 617	43,6	26,8 %	19,7 %	1,28 %
Total	266 025	41,5	33,9 %	15,8 %	1,00 %

Effectif par statut d'emploi et taux de précarité

Le Tableau D montre l'évolution d'effectif par statut depuis 2012-2013. Il faut noter que 93 % des retraités ont un statut TPO, ce qui représente un peu plus 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 %
2017-2018	137 429	51,7 %	76 492	28,8 %	52 104	19,6 %

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 2012-2013 à 2017-2018.

Tableau E
Évolution des heures travaillées

Année	Heures régulières	Heures TS	Taux TS	Heures MOI	Taux MOI
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	310 032 684	11 177 962	3,48 %	7 046 894	2,15 %
2017-2018	314 953 663	13 529 599	4,12 %	8 093 991	2,40 %

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 variation des heures travaillées moyennes entre les années financières peut s'expliquer par le fait qu'elles n'ont pas toutes le même nombre de jours réguliers. Il y avait 247, 250, puis 246 jours réguliers respectivement en 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

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
2017-2018	1 254	1 353	1 158	1 056

Ratios d'absentéisme

Le Tableau G présente les ratios d'absentéisme de 2012-2013 à 2017-2018 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 est la somme des heures régulières et TS payées ou compensées.

Tableau G
Ratio d'absentéisme

Cause de l'absence	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Congés conventionnés	16,4 %	16,2 %	16,5 %	16,6 %	15,7 %	15,9 %
Vacances	10,1 %	10,1 %	10,1 %	10,2 %	10,0 %	9,85 %
Maladie utilisée	1,30 %	1,32 %	1,35 %	1,36 %	1,37 %	1,29 %
Fériés mobile	3,33 %	3,12 %	3,23 %	3,57 %	2,83 %	3,26 %
TS compensé/mobile psy.	0,66 %	0,67 %	0,69 %	0,66 %	0,67 %	0,69 %
Autres	1,02 %	1,02 %	1,09 %	0,78 %	0,81 %	0,80 %
Autres absences	20,8 %	21,0 %	21,4 %	22,9 %	23,6 %	24,0 %
Congé parental	5,46 %	5,61 %	5,76 %	6,23 %	6,28 %	6,13 %
Retrait préventif	1,03 %	1,05 %	1,12 %	1,26 %	1,24 %	1,11 %
Assurance salaire	6,13 %	6,13 %	6,12 %	6,47 %	7,11 %	7,57 %
Accident de travail (CNESST)	0,93 %	0,90 %	0,92 %	1,22 %	1,38 %	1,45 %
Autres congés sans solde	7,27 %	7,34 %	7,49 %	7,70 %	7,58 %	7,74 %

Nombre et taux de départs

Le Tableau H présente le nombre de départs à chaque année de 2012-2013 à 2017-2018. 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
2012-2013	17 348	760	7,25 %	10 196	719	5,33 %	7 152	41	15,9 %
2013-2014	16 784	694	6,90 %	9 494	635	4,90 %	7 290	59	15,7 %
2014-2015	18 008	368	7,17 %	9 913	347	4,92 %	8 095	21	17,1 %
2015-2016	17 300	359	6,88 %	9 264	335	4,60 %	8 036	24	16,9 %
2016-2017	17 768	571	7,16 %	9 526	533	4,83 %	8 242	38	17,3 %
2017-2018	17 271	699	6,95 %	10 064	670	5,10 %	7 207	29	15,1 %

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 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
2012-2013	24 887	31,8	74,6 %	67,9 %	64,3 %	61,5 %	59,2 %	57,0 %
2013-2014	23 428	32,0	75,8 %	68,7 %	65,1 %	62,3 %	59,9 %	
2014-2015	21 596	32,0	75,7 %	68,4 %	64,8 %	61,7 %		
2015-2016	19 116	31,9	76,3 %	68,5 %	65,2 %			
2016-2017	23 478	33,0	79,1 %	71,6 %				
2017-2018	29 083	32,9	79,6 %					
Moyenne	23 598	32,3	77,0 %	69,0 %	64,8 %	61,8 %	59,5 %	57,0 %

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
2012-2013	69,6 %	52,7 %	40,0 %	30,8 %	25,9 %	20,7 %
2013-2014	70,5 %	54,8 %	42,0 %	34,1 %	26,5 %	
2014-2015	70,0 %	55,3 %	44,4 %	33,9 %		
2015-2016	73,3 %	58,7 %	44,2 %			
2016-2017	71,6 %	54,1 %				
2017-2018	72,6 %					
Moyenne	71,3 %	55,0 %	42,5 %	32,9 %	26,2 %	20,7 %

Évolution récente des équivalents temps complet et répartition par programme-service

Le Tableau L illustre l'évolution du nombre d'ETC pour les trois dernières années de calendrier avec les données allant jusqu'au 5 janvier 2019. Les heures effectuées sont sur la base des centres d'activité inscrits à la paie. Les centres d'activité non exclusifs à un programme sont classés dans des secteurs au bas de la liste.

Tableau L			
Moyenne des ETC sur 26 périodes de paie consécutives par programme-service			
Programme ou secteur	2016	2017	2018
<u>Programmes-services</u>			
Santé publique	2 353	2 402	2 644
Services généraux – Activités cliniques et d'aide	3 614	4 298	4 907
Soutien à l'autonomie des personnes âgées	30 306	31 489	32 149
Déficiences physique	3 665	3 660	3 583
Déficiences intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme	7 076	7 084	7 294
Jeunes en difficulté	9 733	10 035	10 216
Dépendances	1 150	1 141	1 153
Santé mentale	10 017	10 077	10 279
Santé physique	37 634	37 913	38 793
Bloc opératoire	4 585	4 697	4 815
Soins intensifs	3 991	3 969	4 039
Maternité et néonatalogie	3 999	3 994	4 038
Oncologie	1 928	1 995	2 054
Laboratoire	6 090	6 052	6 109
Imagerie médicale	4 732	4 757	4 887
Autres	12 310	12 449	12 850
<u>Programmes-soutien</u>			
Administration	12 371	13 537	14 716
Soutien aux services	20 172	20 438	20 764
Gestion des bâtiments et des équipements	12 950	13 239	13 499
<u>Activités non exclusives à un programme</u>			
Soins infirmiers de courte durée en CH	21 260	21 370	21 888
Soins à domicile	11 622	12 045	12 911
Urgence	7 335	7 226	7 285
Services professionnels en réadaptation	4 560	4 556	4 626
Services professionnels en psychosocial	2 924	2 589	2 292
Pharmacie	3 664	3 743	3 859
Services cliniques ambulatoires	1 960	2 063	2 165
Autres services généraux	854	844	850
Gestion générale	2 211	2 369	2 530
Activités complémentaires ou commerciales	2 114	2 179	2 279
Autres non définis	2 115	2 184	1 801
Total	211 660	216 482	222 482

Projection des départs

Le Tableau M illustre les départs prévus au cours des prochaines années. Les départs attendus sont ceux du RSSS, soient les retraites et cessations, parmi l'effectif en poste au 31 mars 2018. La projection estime 38 534 départs à la retraite pour les cinq prochaines années, ce qui représente 14,5 % de l'effectif actuel. Les départs ne tiennent pas compte des arrivées futures, c'est pourquoi le nombre projeté de cessations paraît diminuer avec les années.

Tableau M		
Départs projetés parmi l'effectif actuel		
Année	Retraites	Cessations
2018-2019	7 527	11 616
2019-2020	7 655	8 536
2020-2021	7 693	6 997
2021-2022	8 316	5 791
2022-2023	7 343	4 921

ANNEXE B

DESCRIPTION DES HEURES ET DES SOURCES DE DONNÉES

La plupart des données proviennent de la banque de données annuelles R25 du MSSS. Les données sur la MOI sont issues des rapports financiers annuels AS471 des établissements et les données sur ETC par programme ou centre d'activité proviennent de la banque R22 du MSSS. Les données sur les retraités en retour au travail proviennent principalement de Retraite Québec, puis de R22 pour la période de temps manquante. Les données sur les inscriptions et diplômés des programmes d'étude sont obtenus du MEES ou des universités directement.

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 effectif qui n'a pas de date de départ au cours de l'année est 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>1550 TRAVAILLEUR SOCIAL TRAVAILLEUSE SOCIALE</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 baccalauréat en travail social ou en service social.</p> <p>Doit être membre de l'Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux du Québec.</p>
Psychologue	<p>1546 PSYCHOLOGUE</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 doctorat en psychologie.</p> <p>Doit être membre de l'Ordre professionnel des psychologues du Québec.</p>
Psychoéducateur	<p>1652 PSYCHOÉDUCATEUR, PSYCHOÉDUCATRICE</p> <p>Personne qui conçoit, actualise, analyse et évalue des programmes en vue de la réadaptation des usagers.</p> <p>Doit détenir une maîtrise en psychoéducation.</p> <p>Doit être membre de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec.</p>
Technicien en travail social	<p>2375 TRAVAILLEUR OU TRAVAILLEUSE COMMUNAUTAIRE</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 d'études collégiales (DEC) en techniques de travail social ou dans une autre discipline collégiale appropriée d'une école reconnue par le ministère compétent.</p> <p>Cet emploi comprend également les personnes qui 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>2586 TECHNICIEN OU TECHNICIENNE EN TRAVAIL SOCIAL</p> <p>Personne qui exerce des activités à caractère social selon les techniques propres à sa profession.</p> <p>Doit détenir un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de travail social d'une école reconnue par le ministère compétent.</p> <p>Cet emploi comprend également les personnes qui détiennent un certificat d'études collégiales en techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale.</p>
	<p>2588 AIDE SOCIAL OU AIDE SOCIALE</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>2686 TECHNICIEN OU TECHNICIENNE EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE</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 d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation spécialisée d'une école reconnue par le ministère compétent.</p>

Professions	Titres d'emploi considérés et libellés
Éducateur / Technicien en éducation spécialisée	<p>2688 AGENT OU AGENTE D'INTÉGRATION</p> <p>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>CLASSE 01</p> <p>Doit détenir un diplôme d'études collégiales (DEC) dans une discipline collégiale appropriée d'une école reconnue par le ministère compétent.</p> <p>Cette classe d'emploi comprend aussi les personnes qui détiennent un certificat d'études collégiales en techniques d'éducation spécialisée ou rééducation institutionnelle.</p> <p>CLASSE 02</p> <p>Cette personne doit détenir un diplôme de quatorze (14) ans de scolarité générale reconnu par le ministère compétent 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 compétent, et/ou avoir complété cinquante pour cent (50%) du cours général menant à un diplôme spécialisé (cours de CÉGEP).</p> <p>CLASSE 03</p> <p>Cette personne doit détenir un diplôme de onzième (11^e) année reconnu par le ministère compétent.</p> <p>Une (1) année réussie de scolarité supérieure, reconnue par le ministère compétent, donne droit à un (1) échelon supplémentaire jusqu'à quatorze (14) ans de scolarité exclusivement.</p> <p>Aucune personne actuellement au service de l'employeur ou qui le deviendra par la suite, ne peut demander à être classifiée à l'intérieur de cet emploi.</p>

Professions	Titres d'emploi considérés et libellés
Éducateur / Technicien en éducation spécialisée	<p>2691 ÉDUCATEUR OU ÉDUCATRICE</p> <p>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>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>CLASSE 01</p> <p>Doit détenir un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation spécialisée ou techniques d'intervention en délinquance d'une école reconnue par le ministère compétent.</p> <p>Cette classe comprend aussi les personnes qui détiennent un certificat d'études collégiales en techniques d'éducation spécialisée ou rééducation institutionnelle.</p> <p>CLASSE 02</p> <p>Cette personne doit détenir un diplôme de quatorze (14) ans de scolarité générale reconnu par le ministère compétent 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 compétent, 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>CLASSE 03</p> <p>Cette personne doit détenir un diplôme de onzième (11^e) année reconnu par le ministère compétent.</p> <p>Une (1) année réussie de scolarité supérieure, reconnue par le ministère compétent, donne droit à un (1) échelon supplémentaire jusqu'à quatorze (14) ans de scolarité exclusivement.</p> <p>Aucune personne actuellement au service de l'employeur ou qui le deviendra par la suite, ne peut demander à être classifiée à l'intérieur de cet emploi.</p>

Professions	Titres d'emploi considérés et libellés
Éducateur / Technicien en éducation spécialisée	<p>2694 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE ET/OU DE RÉADAPTATION</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>2697 SOCIOTHÉRAPEUTE (INSTITUT PINEL)</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>Doit détenir un diplôme d'études collégiales (DEC) dans une technique sociale telle que techniques d'éducation spécialisée d'une école reconnue par le ministère compétent.</p>
	<p>2699 CHEF DE MODULE</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'usager, élabore et contrôle les règles de vie propres au module.</p>
Agent de relations humaines	<p>1553 AGENT OU AGENTE DE RELATIONS HUMAINES</p> <p>Personne qui exerce des activités de conception, d'actualisation, d'analyse et d'évaluation dans un ou plusieurs programmes sociaux.</p> <p>Doit détenir, selon le champ d'activités requis, un baccalauréat en sciences humaines ou en sciences sociales tel que criminologie, travail social ou psychologie.</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
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
MOI	Main-d'œuvre indépendante
AS	Assurance salaire
SS	Sans solde
ETC	Équivalent temps complet
TE	Titre d'emploi
T.S.	Travailleur social
TTS	Technicien en travail social
TÉS	Éducateur / technicien en éducation spécialisée
ARH	Agent de relations humaines
SAC	Spécialiste en activités cliniques
APPR	Agent de planification, de programmation et de recherche
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

Référence tableaux	Statistiques	Période	Professions						RSSS
			TS	Psy.	Psyéd.	TTS	TÉS	ARH	
A	Nombre	31 mars 2018	8 047	2 059	1 625	2 411	12 054	4 401	266 025
A	Âge moyen	31 mars 2018	40,5	45,0	38,6	37,3	37,9	39,9	41,6
AA	Proportion théorique des membres de l'Ordre	31 mars 2018	59 %	24 %	34 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
C	Évolution annuelle moyenne de l'effectif sur 5 ans [†]	31 mars 2013 au 31 mars 2018	4,70 %	-0,8 %	3,99 %	1,68 %	0,70 %	-0,6 %	1,00 %
Proportion par âge									
B	Moins de 35 ans	31 mars 2018	34,9 %	16,9 %	41,2 %	49,1 %	47,2 %	37,7 %	33,9 %
	55 et plus	31 mars 2018	11,0 %	19,7 %	5,9 %	7,2 %	8,5 %	10,2 %	15,8 %
Proportion par statut									
D	TCR	31 mars 2018	66,1 %	60,9 %	73,0 %	68,1 %	53,5 %	74,9 %	51,7 %
	TPR	31 mars 2018	15,4 %	28,7 %	15,2 %	10,6 %	14,1 %	8,4 %	28,8 %
	TPO	31 mars 2018	18,6 %	10,5 %	11,8 %	21,3 %	32,4 %	16,7 %	19,6 %
E	Taux TS	2017-2018	2,19 %	1,80 %	2,74 %	3,38 %	2,98 %	5,20 %	4,12 %
E	Taux MOI	2017-2018	1,13 %	0,12 %	0,18 %	s.o.	0,07 %	s.o.	2,40 %
F	Moyenne d'heures travaillées par individu	2017-2018	1 214	1 155	1 166	1 160	1 225	1 198	1 254
Ratio d'absentéisme									
G	Congés conventionnés	2017-2018	17,5 %	18,1 %	18,8 %	18,0 %	17,6 %	21,4 %	15,9 %
	Congé parental	2017-2018	9,18 %	9,80 %	15,3 %	9,92 %	9,10 %	10,6 %	6,13 %
	Retrait préventif	2017-2018	0,89 %	0,48 %	1,65 %	1,34 %	3,35 %	2,38 %	1,11 %
	Assurance salaire	2017-2018	7,90 %	5,47 %	6,76 %	8,58 %	8,33 %	8,88 %	7,57 %
	Accident de travail	2017-2018	0,21 %	0,05 %	0,32 %	0,43 %	1,86 %	0,82 %	1,45 %
	Autre sans solde	2017-2018	8,25 %	10,4 %	8,07 %	8,98 %	7,01 %	7,69 %	7,74 %
H	Taux de départ (RSSS)	2017-2018	3,82 %	7,27 %	4,08 %	5,91 %	6,57 %	5,12 %	6,68 %
	Taux de départ (Mutations)	2017-2018	3,10 %	0,34 %	4,65 %	5,25 %	2,21 %	8,42 %	0,27 %
	Nombre d'arrivées	2017-2018	960	141	194	432	1 595	635	29 083
J	Moyenne (6 ans)	2012-2013 à 2017-2018	829	148	175	329	1 284	547	23 598
Taux rétention									
J	0 an	2017-2018	90,2 %	90,8 %	91,2 %	86,3 %	81,6 %	83,6 %	79,6 %
	3 ans (moyenne)	2012-2013 à 2014-2015	76,1 %	64,2 %	73,6 %	47,2 %	54,1 %	46,9 %	61,8 %
M	Taux de départs projetés à la retraite (5 ans)	2018-2019 à 2022-2023	9,7 %	14,8 %	6,2 %	7,7 %	10,8 %	9,8 %	14,5 %
	Recrutement projeté (5 ans)	2018-2019 à 2022-2023	4 480	860	928	1 798	7 195	3 311	s.o.
	Scénario de croissance annuelle		3 %	0 %	3 %	1 %	1 %	0,25 %	

TS : Travailleur social, Psy.: Psychologue, Psyéd.: Psychoéducateur, TTS : Technicien en travail social, TÉS : Éducateur / Technicien en éducation spécialisée, ARH : Agent de relations humaines, RSSS : Tous les salariés du Réseau de la santé et des services sociaux des catégories 1 à 5 (exclut le personnel d'encadrement)

[†] Pour ARH, l'évolution annuelle moyenne de l'effectif est sur trois ans.