

SONDAGE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Résumé

Juillet 2018

Collège des psychologues
du Nouveau-Brunswick



College of Psychologists
of New Brunswick

Collège des psychologues
du Nouveau-Brunswick

Sondage sur les conditions de travail : résumé

INTRODUCTION

En octobre 2017, le Collège des psychologues du Nouveau-Brunswick (CPNB) a fait remplir un sondage à ses membres afin de comprendre leur profil démographique, le type de travail qu'ils effectuent ainsi que leur satisfaction concernant leur environnement de travail. La pénurie inquiétante de psychologues dans le système public du Nouveau-Brunswick constitue l'une des raisons principales de la tenue de ce sondage. Le nombre croissant de postes de psychologue à pourvoir dans le secteur public a mené à des temps d'attente plus longs et à un accès réduit aux services d'évaluation, de diagnostic et d'intervention, qui favorisent le bien-être mental, physique et comportemental.

Lors d'une réunion tenue au printemps 2017 avec le ministère de la Santé provincial et certains fonctionnaires de ministères, le CPNB a présenté le nombre de postes de psychologue à pourvoir dans le secteur public à la fois comme un problème de recrutement et de rétention. Ce problème se révèle particulièrement pertinent dans le contexte actuel, au moment où la province progresse vers l'octroi de licences aux titulaires d'un doctorat, conformément aux normes recommandées à l'échelle nationale par la Société canadienne de psychologie approuvées par de nombreuses provinces. Actuellement, les psychologues peuvent obtenir une licence leur permettant d'exercer au Nouveau-Brunswick s'ils ont une maîtrise ou un doctorat en psychologie clinique; toutefois, à partir de juillet 2020, seuls les titulaires d'un doctorat en psychologie seront admissibles à l'octroi d'une licence. Nous nous attendons à ce que ce changement amène une diminution annuelle du nombre de nouvelles et de nouveaux psychologues diplômés, parallèlement à l'amélioration de la qualité des services psychologiques offerts. Les changements à venir concernant les normes d'octroi de licences et la volonté de comprendre pourquoi le secteur public du Nouveau-Brunswick ne présente pas un attrait pour les psychologues ont incité le CPNB à réaliser un sondage auprès de ses membres.

MÉTHODE

En octobre 2017, nous avons envoyé à plusieurs reprises un courriel aux membres du CPNB pour leur demander de répondre aux 26 questions du sondage sur les conditions de travail. Ce sondage a été envoyé aux membres attirés ou attirées du Collège ainsi qu'aux membres résidents (ceux et celles qui ont terminé leur formation et qui sont en voie de répondre aux exigences d'exercice supervisé afin de devenir membres attirés ou attirées). Parmi les 362 membres attirés et attirées et membres résidents du CPNB, 171 ont répondu au sondage, ce qui représente un taux de réponse de 47 %.

Le présent rapport contient un résumé et une interprétation des résultats du sondage ainsi que des réponses qualitatives détaillées des membres pour chacune des questions.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS DU SONDRAGE

Caractéristiques des répondantes et répondants

La plupart des répondantes et répondants avaient de 30 à 50 ans (58 %) et étaient des femmes (79 %). Les trois quarts des répondantes et répondants ont déclaré occuper un emploi dans les trois plus grandes villes du Nouveau-Brunswick, soit Fredericton, Saint John et Moncton, et dans les communautés environnantes. La grande majorité des répondantes et répondants (74 %) a déclaré être au service de populations urbaines et rurales. Soixante-deux pour cent des répondantes et répondants ont déclaré être licenciées ou licenciés depuis au moins 10 ans.

Éducation et formation

Seulement 33 % des répondantes et répondants ont déclaré être titulaires d'un doctorat. Étant donné la future mise en œuvre de l'octroi de licences aux titulaires d'un doctorat, il s'agit d'une constatation importante. Plus particulièrement, seule la moitié des répondantes et répondants (54 %) licenciées ou licenciés au cours des cinq dernières années ont déclaré être titulaires d'un doctorat. Ce résultat porte à croire que, sans planification stratégique pour maximiser les occasions d'études au doctorat en psychologie clinique ainsi que le

recrutement de nouveaux membres et la rétention des membres existants, le taux de recrutement de nouveaux psychologues au Nouveau-Brunswick pourrait être réduit de moitié au cours des prochaines années.

Cinquante-sept pour cent des répondantes et répondants ont déclaré avoir terminé un programme universitaire agréé par la Société canadienne de psychologie (SCP) ou l'American Psychological Association (APA). L'agrément de programmes universitaires est de plus en plus important, en plus d'être cohérent avec la pratique d'autres programmes professionnels. Selon la SCP, l'agrément des programmes de formation en psychologie permet de démontrer qu'ils répondent aux normes de formation de la communauté nationale. Veiller à ce que la formation soit optimale pour respecter les normes recommandées au moyen de l'agrément assure la protection du public. Il n'est pas obligatoire de suivre un programme de formation agréé par la SCP et l'APA pour obtenir une licence; il suffit que les autres critères de formation soient respectés. Les programmes agréés par la SCP et l'APA ont toutefois l'avantage d'assurer la qualité de la formation d'une candidate ou d'un candidat. Ainsi, on encourage souvent les employeurs à recruter des psychologues ayant suivi un programme de formation agréé. Le programme de doctorat en psychologie clinique de l'Université du Nouveau-Brunswick est agréé par la SCP depuis 1999-2000. Le programme de doctorat en psychologie clinique de l'Université de Moncton suit actuellement le processus de demande d'agrément. Au Canada, la majorité des programmes de doctorat en psychologie clinique sont agréés.

Les personnes qui suivent un programme de formation en psychologie clinique doivent suivre un certain nombre d'heures de formation. Au doctorat, les étudiantes et étudiants doivent suivre des cours avancés portant sur l'évaluation et l'intervention ainsi que sur d'autres sujets ayant trait à la psychologie afin de parfaire leurs connaissances cliniques et leur compréhension du comportement humain dans le but d'optimiser leur travail à venir à titre de psychologues. Pendant leurs études, ils doivent également réaliser plusieurs internats cliniques supervisés à temps partiel en plus d'un internat clinique prédoctoral à temps plein d'une durée de 12 mois à la fin de leur programme. Les étudiantes et étudiants à la maîtrise ont moins de cours à suivre et moins d'heures d'internat à réaliser que les étudiantes et étudiants au doctorat, dont le programme de formation dure plus longtemps (de 1 à 2 ans pour la maîtrise et de 4 à 6 ans pour le doctorat). Même si les internats doctoraux sont normalement agréés au Canada, il n'existe aucune norme nationale concernant les lieux de formation clinique à la maîtrise. Moins de la moitié des répondantes et répondants (43 %) ont suivi un programme de formation clinique agréé ou ont fait un internat agréé, ce qui reflète peut-être l'écart concernant l'agrément en fonction du niveau de formation des diplômées et diplômés. Parmi les répondantes et répondants titulaires d'un doctorat, pour qui l'agrément est plus pertinent, 57 % ont fait un internat agréé. Seuls deux postes d'internat doctoral agréé sont offerts au Nouveau-Brunswick, par l'intermédiaire du programme d'internat en psychologie clinique du Réseau de santé Horizon. De plus, il est important de mentionner qu'aucun programme de maîtrise en psychologie clinique, qui permettrait de former de nouvelles et nouveaux psychologues, n'est offert au Nouveau-Brunswick; des ressources sont donc nécessaires pour améliorer les occasions de formation au doctorat dans les universités de la province. Ces programmes présentent des limites quant à leurs ressources actuelles, notamment en ce qui concerne le nombre d'étudiantes et d'étudiants admissibles par année, qui va généralement de quatre à sept. Au Nouveau-Brunswick, augmenter le nombre de places au doctorat en psychologie clinique respectant les normes d'agrément de la SCP est un moyen viable de former un plus grand nombre de psychologues dans le but de répondre aux besoins de services de la province.

Presque 60 % des répondantes et répondants ont fait leur internat ou ont suivi leur formation clinique au Nouveau-Brunswick, et ce, qu'ils soient agréés ou non. Si l'on considère uniquement les réponses des titulaires d'un doctorat, ce pourcentage chute à 41 %. Un tiers des répondantes et répondants ont obtenu un emploi à l'endroit où ils ont fait leur internat, et le résultat est similaire chez les répondantes et répondants titulaires d'un doctorat. Étant donné les changements à venir concernant l'octroi de licences aux titulaires d'un doctorat, davantage d'internats prédoctoraux agréés doivent être offerts au Nouveau-Brunswick; un plus grand nombre de postes peut favoriser le recrutement de psychologues et la rétention des personnes formées en psychologie dans la province. Comme deux seuls postes d'internat prédoctoral agréé sont offerts au Nouveau-Brunswick, de nombreuses personnes doivent quitter la province pour terminer leur formation d'interne, ce qui diminue la probabilité qu'elles reviennent s'y installer.

Cadre d'emploi

Nous avons recueilli des données sur les cadres d'emploi principal et secondaire des répondantes et répondants. Trente-deux pour cent d'entre eux ont déclaré exercer un emploi secondaire.

Les résultats démontrent que les psychologues travaillent dans divers cadres d'emploi principal : cabinet privé (24 %), hôpital ou établissement de soins de santé (23 %), clinique de santé mentale (20 %), école ou autre milieu scolaire (14 %), université (8 %), services correctionnels (5 %), armée (2 %) et recherche (1 %). Il convient de noter que le pourcentage le plus élevé concerne les psychologues du Nouveau-Brunswick qui travaillent en cabinet privé. De plus, les trois quarts (76 %) des psychologues ayant déclaré exercer un emploi secondaire le font dans un cabinet privé. Près de la moitié (48 %) des répondantes et répondants travaillent au moins à temps partiel en

cabinet privé, qu'ils exercent ou non un emploi secondaire en plus de leur emploi principal. Selon une analyse secondaire, 34 % des répondantes et répondants titulaires d'un doctorat travaillent en cabinet privé, 27 % travaillent dans un hôpital ou un établissement de soins de santé, et 21 % travaillent dans une université. Seulement 7 % d'entre eux travaillent dans une clinique de santé mentale, et 4 % travaillent dans une école ou un autre milieu scolaire. Ces statistiques sont importantes étant donné que les écoles ou les autres milieux scolaires et les cliniques de santé mentale sont généralement les options de première ligne les plus accessibles aux personnes, en particulier aux jeunes, qui cherchent des soins en santé mentale, en raison des coûts peu élevés pour y obtenir des services. De nombreuses personnes reçoivent des services psychologiques en cabinet privé, mais seules celles dont les finances personnelles sont suffisantes ou qui ont une assurance maladie privée adéquate y ont accès. Comme il a été démontré que les psychologues titulaires d'un doctorat travaillent rarement en clinique de santé mentale ou dans une école ou un autre milieu scolaire, le recrutement de nouvelles et de nouveaux psychologues dans ces milieux pourrait s'avérer difficile pour la province avec la mise en œuvre de l'octroi de licences aux titulaires d'un doctorat. Il faut noter que, dans la province, les programmes de formation de l'Université du Nouveau-Brunswick et de l'Université de Moncton ne sont plus offerts à la maîtrise; tous les diplômés et diplômées en psychologie sont maintenant titulaires d'un doctorat, ce qui représente une dizaine de personnes par année.

Pour ce qui est des emplois principaux, les répondantes et répondants sont plutôt bien répartis (de 16 % à 29 %) parmi ceux qui travaillent seuls en cabinet ou dans un milieu comptant de 1 à 3 psychologues, de 3 à 5 psychologues et de 5 à 10 psychologues. Les adultes font partie du groupe démographique le mieux desservi. En effet, 80 % des répondantes et répondants ont déclaré offrir des services à des adultes. Un grand nombre de répondantes et répondants ont néanmoins également déclaré travailler auprès des enfants (47 %) et des adolescents (58 %). Bien qu'ils soient moins bien représentés en tant que groupes cibles, les familles (27 %), les personnes âgées (20 %), les jeunes d'âge préscolaire (15 %) et les couples (13 %) font également partie de la clientèle d'un certain nombre de répondantes et répondants.

Heures et salaire

La plupart des répondantes et répondants (63 %) ont déclaré travailler chaque semaine un nombre d'heures jugé normal (de 32 à 40 heures) à leur emploi principal, et 15 % d'entre eux ont déclaré travailler plus de 40 heures par semaine. Ces derniers travaillaient surtout dans une université, en cabinet privé ou encore dans une école ou un autre milieu scolaire. En tenant compte de l'emploi secondaire, auquel les répondantes et répondants disent consacrer de 1 à 8 heures par semaine, les données indiquent qu'entre 23 % et 44 % des répondantes et répondants travaillent plus de 40 heures par semaine.

Trente-trois pour cent des répondantes et répondants ont déclaré toucher un salaire annuel inférieur à 75 000 \$ à leur emploi principal, 46 % d'entre eux ont déclaré avoir un salaire annuel de 75 000 \$ à 100 000 \$, et 21 % ont déclaré toucher un salaire annuel supérieur à 100 000 \$. Parmi les répondantes et répondants qui travaillent un nombre d'heures jugé normal à leur emploi principal, soit de 32 à 40 heures par semaine, 59 % ont déclaré toucher un salaire de 75 000 \$ à 100 000 \$, tandis que 26 % d'entre eux ont déclaré avoir un salaire inférieur, et 15 %, un salaire supérieur.

En ventilant les salaires par cadre d'emploi, nous obtenons des résultats intéressants. Bien que 57 % des répondantes et répondants qui ont déclaré travailler dans une université disent gagner plus de 100 000 \$ par année, contre 49 % de ceux qui ont déclaré travailler en cabinet privé, aucune répondante ni aucun répondant travaillant dans un hôpital, un établissement de soins de santé, une école, un autre milieu scolaire ou une clinique de santé mentale n'a déclaré toucher un salaire aussi élevé. La plupart des répondantes et répondants qui travaillent dans un hôpital ou un établissement de soins de santé (73 %) et la plupart de ceux qui travaillent dans une clinique de santé mentale (71 %) ont déclaré toucher un salaire de 75 000 \$ à 100 000 \$. En revanche, la plupart des répondantes et répondants qui travaillent dans une école ou un autre milieu scolaire (56 %) ont déclaré toucher un salaire de 50 000 \$ à 75 000 \$.

Satisfaction en milieu de travail

Les données ayant trait à la satisfaction en milieu de travail ont été analysées séparément pour les postes des secteurs public et privé. Dans l'ensemble, 97 % des répondantes et répondants occupant un poste dans le secteur privé ont déclaré être satisfaits ou très satisfaits au travail, contre seulement 56 % des employées et employés du secteur public, ce qui constitue un contraste saisissant. Ces contrastes s'étendent à d'autres domaines, les employées et employés du secteur privé ayant déclaré des niveaux de satisfaction beaucoup plus élevés que les employées et employés du secteur public quant à leurs heures de travail, à leurs conditions physiques de travail et à leur capacité à mettre leurs compétences en pratique. Les principales causes d'insatisfaction chez les employées et employés du secteur public semblent concerner le salaire de base, les occasions de perfectionnement professionnel, la formation continue et les possibilités d'influer sur les politiques; de 50 % à 57 % des répondantes et répondants du secteur public ont déclaré être peu satisfaits ou très peu satisfaits quant à ces aspects de leur travail.

Changement d'emploi principal

Un nombre significatif de répondantes et de répondants (39 %) a déclaré avoir changé d'emploi principal au cours des cinq dernières années. Bien qu'un certain nombre de répondantes et de répondants ait déclaré vouloir explorer de nouvelles possibilités, la plupart d'entre eux ont déclaré avoir changé d'emploi à cause du stress et de problèmes liés au travail et que parce qu'ils voulaient plus de flexibilité et d'autonomie, notamment pour la prise de décisions. Les problèmes liés au travail avaient surtout trait à une rémunération insatisfaisante, à un manque de respect professionnel et de compréhension en milieu de travail, à une charge de travail excessive (notamment sur le plan du nombre de clients), à des conditions de travail inadéquates (par exemple, un milieu de travail qui n'est pas suffisamment tranquille et privé pour la tenue d'évaluations psychologiques confidentielles) et à un manque de possibilités de perfectionnement professionnel.

En ce qui concerne la rémunération, la plupart des répondantes et répondants ont mentionné les salaires plus élevés dans le secteur privé, les salaires insuffisants dans le secteur public et les changements récents apportés aux avantages en milieu de travail dans le secteur public comme raisons principales de leur volonté de changer d'emploi. Selon la convention collective actuelle, les psychologues ont droit à un salaire maximal d'environ 43 \$ l'heure dans le secteur public, comparativement à un salaire allant de 150 \$ à 200 \$ l'heure dans le secteur privé (le Collège des psychologues du Nouveau-Brunswick recommande des honoraires de 170 \$ l'heure). Bien que les coûts associés à l'exploitation d'un cabinet privé soient plus élevés que le coût de la main-d'œuvre dans le secteur public (loyer des bureaux, fournitures, dotation, etc.), il est vraiment difficile de faire abstraction de cette différence de rémunération, compte tenu des salaires plus élevés que touchent les psychologues du secteur privé.

En ce qui a trait au manque de respect professionnel, un grand nombre de répondantes et répondants ont souligné des difficultés liées à leur capacité de gérer les cas qui leur sont confiés et d'établir l'ordre de priorité de ces cas, ainsi qu'une incompréhension générale de leur rôle pour l'évaluation, le diagnostic et le traitement des troubles de santé mentale. Ils ont déclaré être incapables de mettre en pratique leurs compétences et leur expertise cliniques en raison de contraintes administratives, et avoir l'impression que leurs opinions professionnelles n'étaient pas respectées. De la même façon, les répondantes et répondants ont souligné l'impossibilité de participer à des activités de perfectionnement professionnel intéressantes. Le perfectionnement professionnel est important compte tenu du fait que les psychologues adoptent une pratique fondée sur des données probantes. Le fait de se tenir au courant des progrès en matière de recherche et de recevoir une formation sur les nouvelles techniques d'évaluation et d'intervention est d'une importance primordiale pour assurer la réussite des psychologues et garantir la qualité des services qu'ils offrent.

Facteurs visant à améliorer les conditions de travail des psychologues du Nouveau-Brunswick ainsi qu'à améliorer le recrutement et la rétention

Presque la moitié des répondantes et répondants ont déclaré que la raison pour laquelle ils travaillaient au Nouveau-Brunswick est qu'ils désiraient rester auprès de leur famille et de leurs amis. En fait, plusieurs participantes et participants ont indiqué que s'ils n'avaient pas de raisons personnelles de rester au Nouveau-Brunswick, ils déménageraient dans une province qui offre un salaire plus élevé ainsi que de meilleures occasions et conditions de travail. Ces données portent à croire que les méthodes actuelles de recrutement et de rétention des psychologues dans la province ont un effet limité.

Les répondantes et répondants ont demandé plusieurs améliorations aux conditions de travail dans le secteur public. La suggestion formulée le plus souvent par les répondantes et répondants (70 %), concerne indubitablement le besoin de salaires plus élevés dans le secteur public; bon nombre d'entre eux ont fait référence aux salaires plus élevés dans le secteur privé ainsi que dans le secteur public des provinces avoisinantes, ce qui met le Nouveau-Brunswick en situation de désavantage concurrentiel.

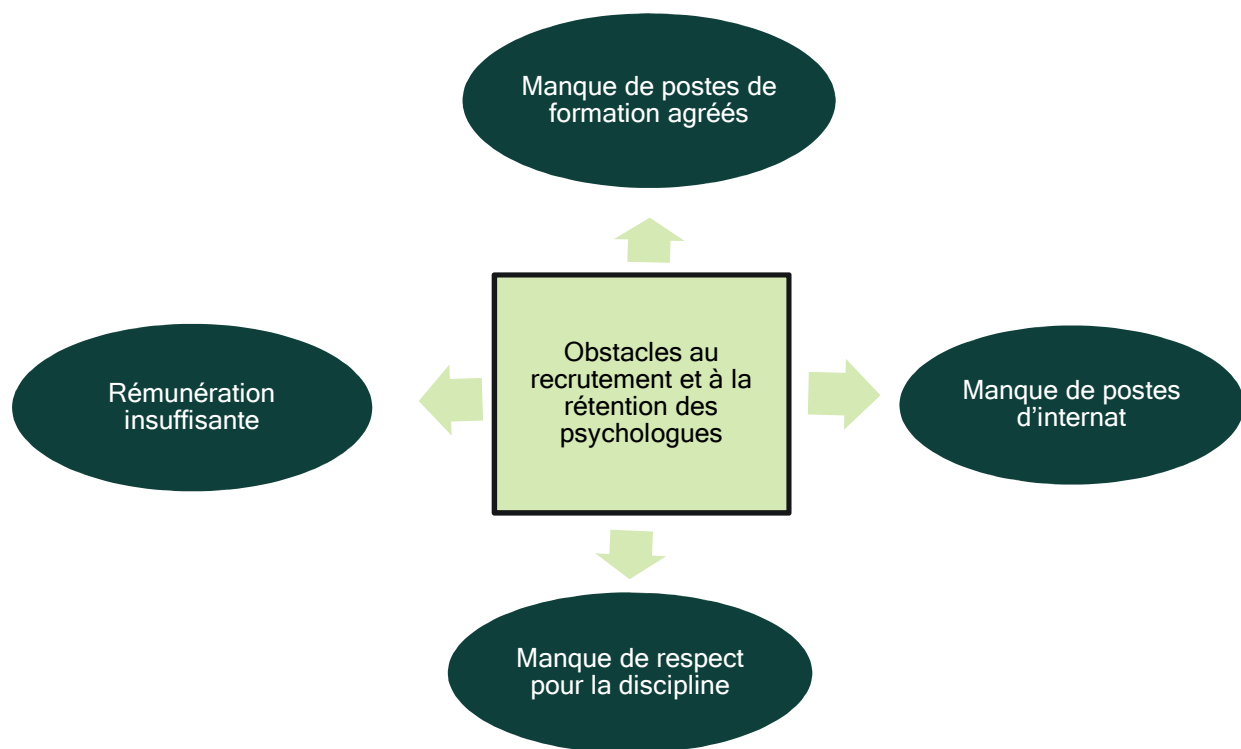
Quarante-trois pour cent des répondantes et répondants ont également mentionné le besoin important d'améliorer le respect de la psychologie en tant que profession, la reconnaissance de l'expertise des psychologues et les politiques leur permettant de mettre en pratique l'étendue de leurs compétences au travail. Les psychologues suivent une formation très spécialisée, et ils sont des experts dans les domaines de l'évaluation, du diagnostic et des interventions. En fait, les psychologues titulaires d'un doctorat ont suivi une formation d'au moins 10 ans, dont la majeure partie porte sur l'aspect clinique de la profession, à savoir l'évaluation et le traitement, ce qui représente une formation pratique plus poussée que pour tout autre groupe ou profession au Canada (Association de psychologie de l'Ontario, 2013). Or, la profession de psychologue est souvent marginalisée dans la fonction publique. Les répondantes et répondants ont déclaré que les politiques et les procédures devaient être révisées en ce qui concerne le rôle des psychologues dans le secteur public du Nouveau-Brunswick ainsi que l'offre de services en santé mentale appropriés et efficaces, selon les commentaires et l'engagement des psychologues et du CPNB.

Les répondants ont également réclamé plus de flexibilité et d'autonomie (20 %), davantage de possibilités de perfectionnement professionnel (17 %), une meilleure gestion de leur charge de travail afin qu'elle soit plus réaliste et axée davantage sur la qualité des services au lieu de porter entièrement sur le nombre de personnes desservies (15 %), de meilleures conditions physiques de travail, par exemple un bureau privé (7 %), et davantage de soutien et de collaboration entre professionnels (6 %).

Dans le secteur privé, la suggestion la plus importante pour l'amélioration concernait le souhait d'un régime d'avantages sociaux et de retraite collectif pour les membres du CPNB, étant donné la difficulté pour les propriétaires de petits cabinets d'avoir accès à des avantages à un prix raisonnable. Certains répondants et répondantes ont également exprimé la nécessité d'améliorer le réseautage et la collaboration entre les psychologues du secteur privé ainsi qu'entre les secteurs privé et public. Comme un grand nombre de psychologues du Nouveau-Brunswick travaillent en cabinet privé, il s'agit d'une considération importante.

Remarquons que la recommandation la plus fréquente concernant le secteur privé, émise par plus de la moitié des répondantes et répondants, avait trait à l'amélioration de l'accès de la population du Nouveau-Brunswick aux services psychologiques grâce à des changements financiers et systémiques. Plus particulièrement, selon les répondantes et répondants, les services psychologiques devraient être couverts par l'assurance maladie provinciale, comme le sont les services des psychiatres et des autres médecins, et la couverture des assurances devrait être améliorée, en accordant la priorité aux services de santé mentale. Un grand nombre de répondantes et de répondants a souligné le fait qu'il est particulièrement difficile pour la population du Nouveau-Brunswick à faible revenu, ou dont le régime d'assurance maladie est limité, d'avoir accès à des services psychologiques.

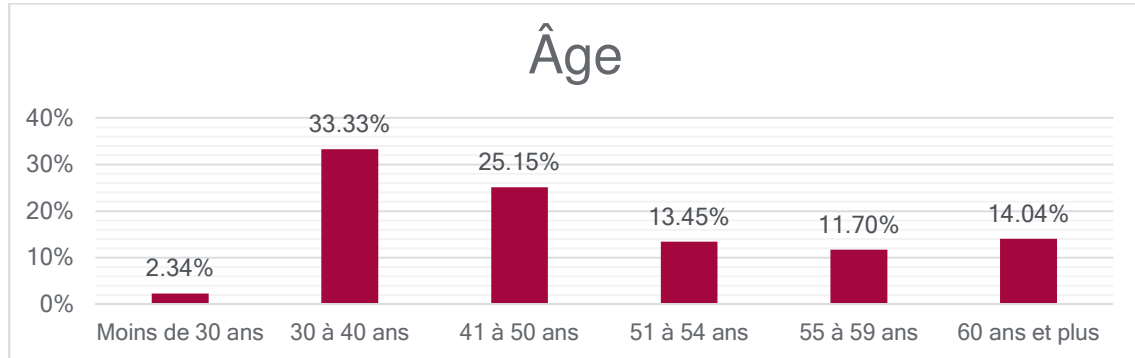
Il convient de régler d'importants problèmes en matière de capacité de formation et de conditions en milieu de travail pour protéger l'intégrité du système public et, ultimement, pour mieux répondre aux besoins en santé mentale de la population du Nouveau-Brunswick.



RÉPONSES DÉTAILLÉES PAR QUESTION

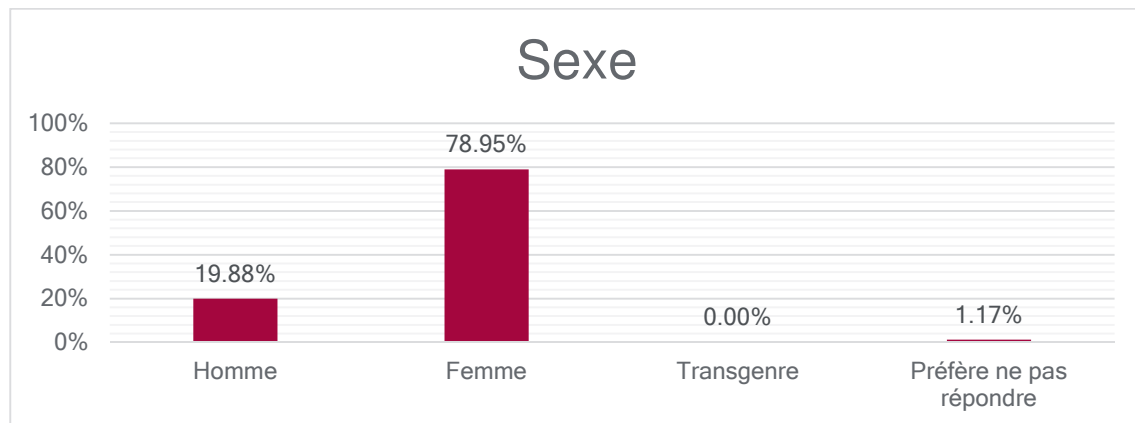
1. Âge

Le tiers des répondantes et répondants a déclaré être âgé de 30 à 40 ans, et le quart a déclaré être âgé de 41 à 50 ans, portant ainsi la proportion combinée des répondantes et des répondants âgés de 30 à 50 ans à presque 59 %.



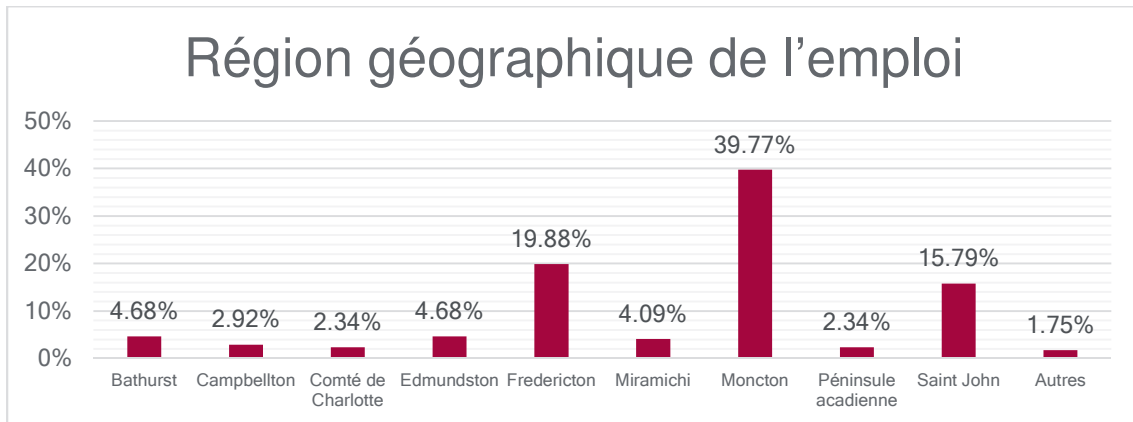
2. Sexe

Parmi les répondantes et répondants, 79 % ont dit être des femmes, 20 % ont dit être des hommes, et 1 % a choisi de ne pas répondre.



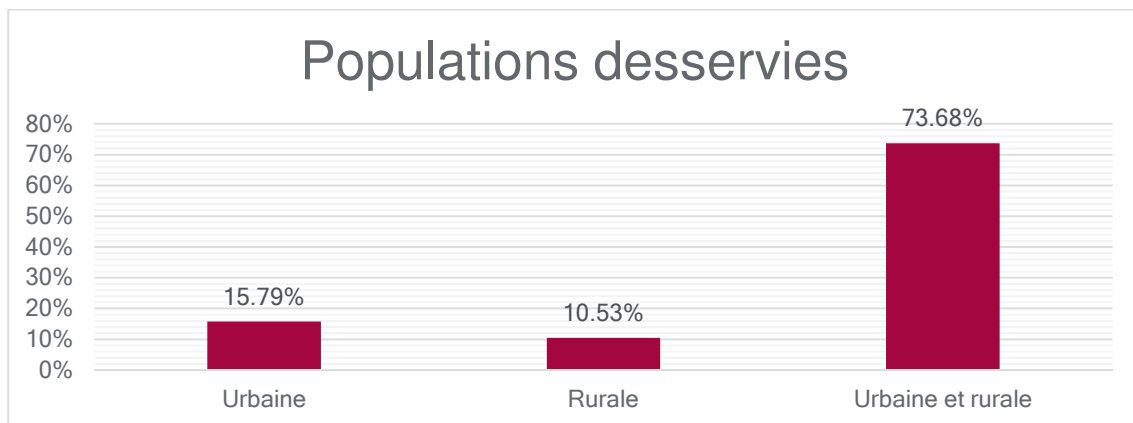
3. Région géographique de l'emploi

Quarante pour cent des répondantes et répondants venaient de la région de Moncton, 20 % de Fredericton, et 16 % de Saint John. Dix-neuf pour cent des répondantes et répondants venaient des régions du nord de la province (Bathurst, Campbellton, Edmundston, Miramichi et la Péninsule acadienne), ce qui signifie que 75 % d'entre eux venaient des trois plus grandes régions de la province. Il est important de garder à l'esprit que, même si la grande majorité des psychologues du Nouveau-Brunswick travaille dans ces régions, c'est également dans ces dernières que l'Université du Nouveau-Brunswick (campus de Fredericton et de Saint John) et l'Université de Moncton offrent les programmes de formation en psychologie. Pour un certain nombre de psychologues cliniciennes et cliniciens, leur emploi principal ne demande pas de pratique clinique directe; ces psychologues ne s'engagent dans la pratique clinique qu'au moyen de rendez-vous secondaires dans le secteur privé, ce qui représente généralement tout au plus une journée par semaine.



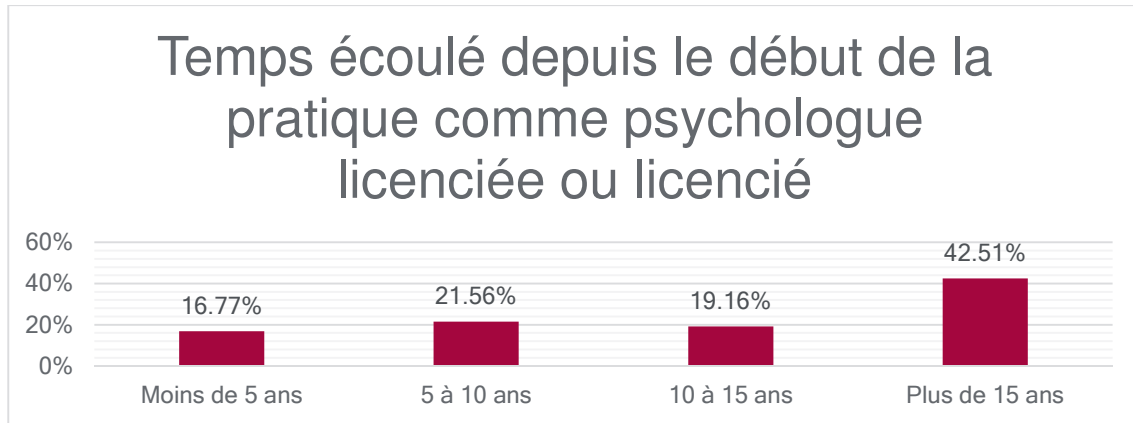
4. Populations desservies (par type de région)

Étant donné la nature des régions de la province, il n'est pas surprenant que presque 75 % des répondantes et répondants aient déclaré offrir leurs services tant dans les régions urbaines que dans les régions rurales de la province. Seize pour cent des répondants et répondants ont déclaré offrir des services uniquement dans les régions urbaines, tandis que 11 % d'entre eux desservent uniquement les populations rurales.



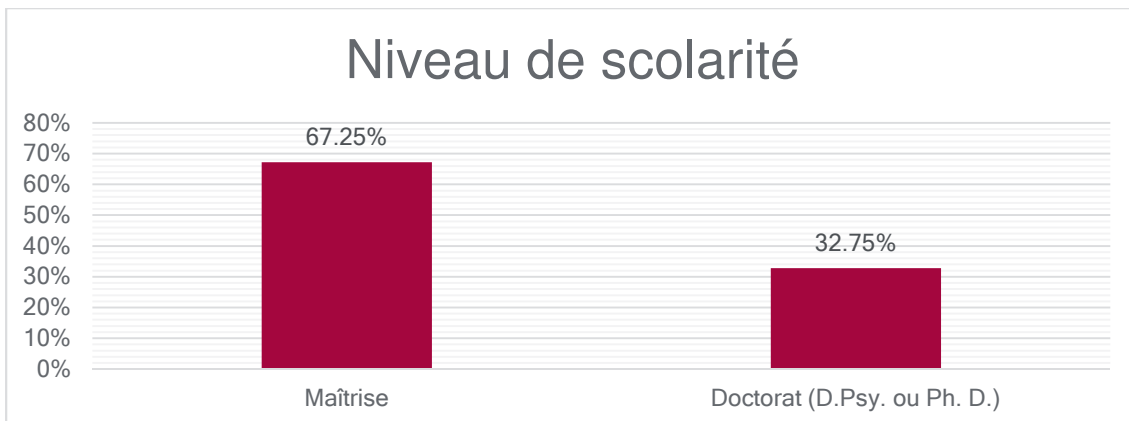
5. Temps écoulé depuis l'obtention d'une licence

Quarante-trois pour cent des répondantes et répondants sont licenciées ou licenciés depuis plus de 15 ans, et 38 % d'entre eux le sont depuis moins de 10 ans. Parmi les répondantes et répondants qui exercent depuis moins de cinq ans, à peine plus de la moitié (54 %) a déclaré être titulaire d'un doctorat.



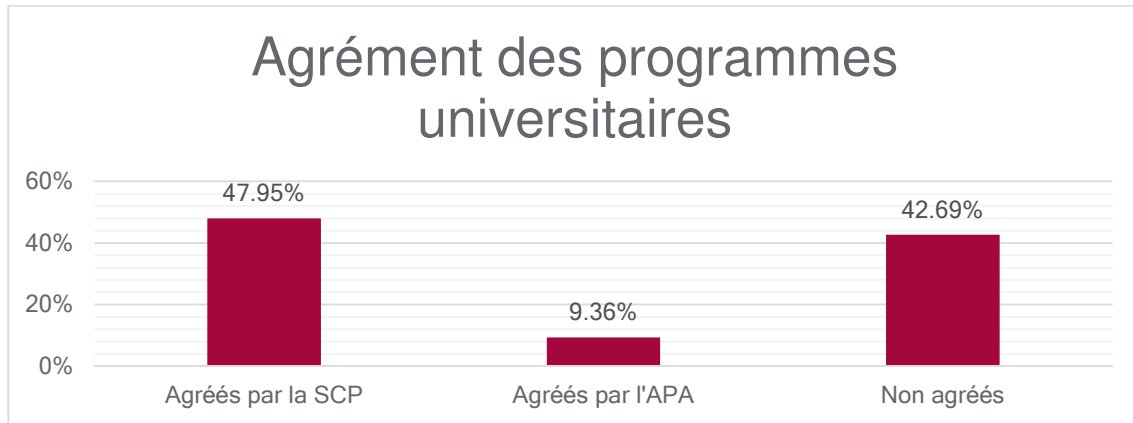
6. Niveau de scolarité

À peine plus des deux tiers des répondantes et répondants (67 %) ont une maîtrise, et près d'un tiers d'entre eux ont un doctorat. Remarquons que 21 % des répondantes et répondants qui ont déclaré être titulaires d'un doctorat ont également déclaré que leur cadre d'emploi principal était l'université, ce qui signifie qu'un répondant ou une répondante titulaire d'un doctorat sur cinq fournit des services cliniques limités, à savoir généralement tout au plus une journée par semaine.



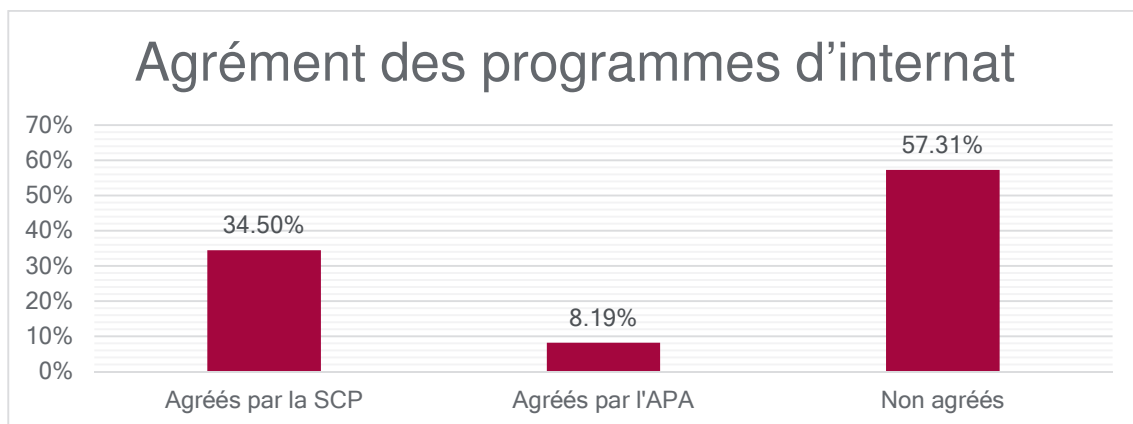
7. Agrément des programmes de formation universitaire

Plus de la moitié des répondantes et répondants sont diplômés d'un programme universitaire agréé par la SCP ou l'APA. Quarante-trois pour cent des répondantes et répondants ont terminé un programme de formation universitaire qui n'est pas agréé par la SCP ou l'APA. Les programmes de maîtrise ne sont pas obligatoirement agréés, ce qui peut expliquer qu'un bon nombre de répondantes et répondants ait déclaré avoir suivi une formation non agréée.



8. Agrément des programmes d'internat

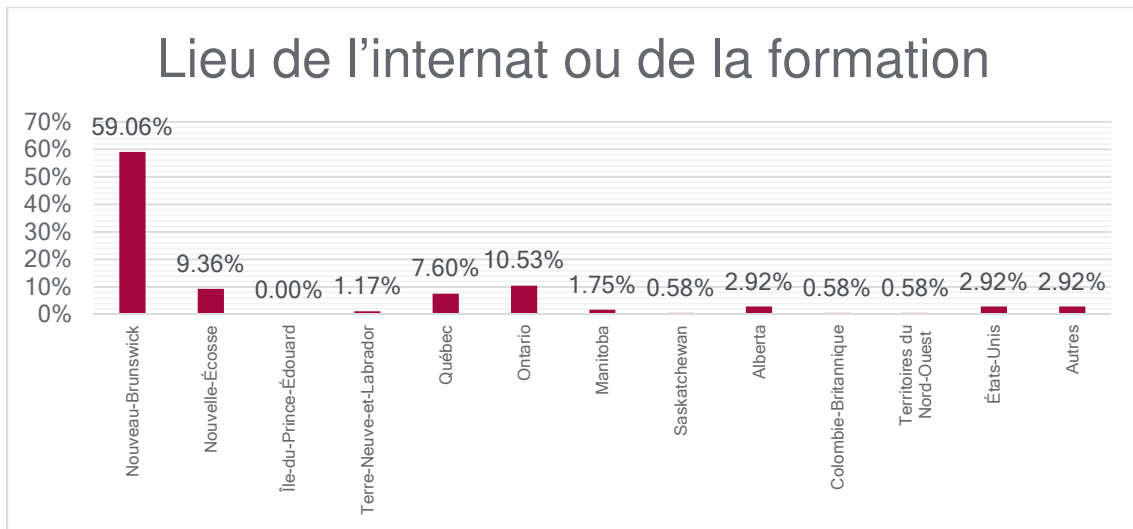
Quarante-trois pour cent des répondantes et répondants ont indiqué que leur internat doctoral ou que leur formation clinique à la maîtrise étaient agréés par la SCP ou l'APA, tandis que 57 % d'entre eux ont déclaré avoir suivi un programme ou une formation non agréés. Il est important de rappeler que les internats à la maîtrise ne sont pas obligatoirement agréés. À la maîtrise, 36 % des répondantes et répondants avaient suivi une formation clinique agréée. En revanche, si l'on considère seulement les répondantes et répondants titulaires d'un doctorat, pour qui l'agrément est relativement plus important, on remarque que 57 % d'entre eux ont fait un internat agréé. Les internats agréés sont de plus en plus importants au doctorat; l'un des objectifs importants à atteindre est l'augmentation du nombre de psychologues titulaires d'un doctorat qui ont fait un internat agréé.



9. Lieu de l'internat ou de la formation clinique

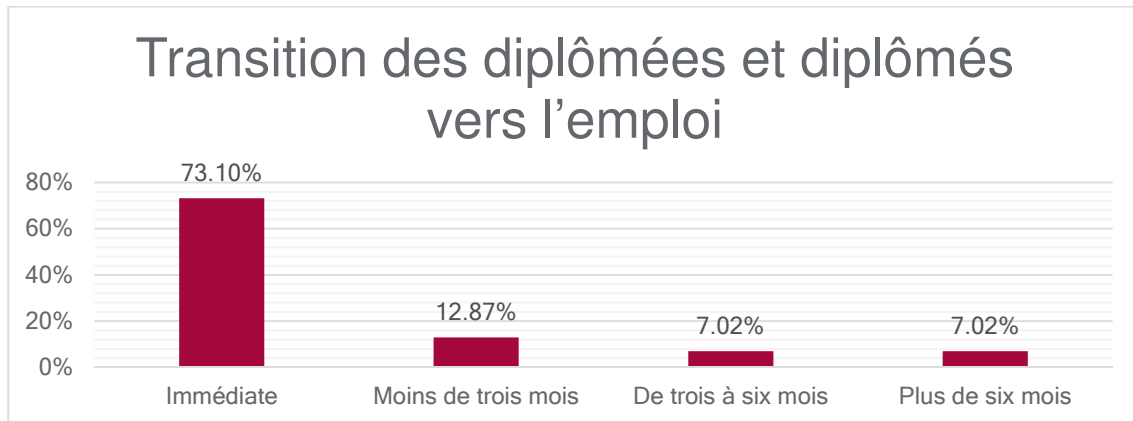
Près de 60 % des répondantes et répondants ont suivi leur formation d'interne au Nouveau-Brunswick. L'Ontario et la Nouvelle-Écosse tiennent le deuxième et le troisième rangs des lieux d'internat, affichant respectivement des pourcentages de 11 % et de 9 %. Le fait qu'un pourcentage élevé des psychologues travaillant au Nouveau-Brunswick ont fait leur internat dans la même province est important. Les gens obtiennent souvent leur premier emploi dans la province où ils ont fait leur internat (voir la question 12). Ce constat peut inciter davantage encore le gouvernement provincial à offrir des internats prédoctoraux aux étudiantes et étudiants pour maximiser la probabilité que les nouvelles et nouveaux psychologues y demeurent.

Dans le cadre d'une analyse secondaire, cette question a fait l'objet de deux examens distincts, l'un concernant les cliniciennes et cliniciens titulaires d'une maîtrise, et l'autre concernant les cliniciennes et cliniciens titulaires d'un doctorat. Bien que 68 % des cliniciennes et cliniciens titulaires d'une maîtrise aient déclaré avoir fait leur internat ou suivi leur formation clinique au Nouveau-Brunswick, 41 % seulement des cliniciennes et cliniciens titulaires d'un doctorat ont déclaré avoir suivi leur formation d'interne dans la même province (23 % ont indiqué l'avoir suivie en Ontario, plaçant cette province au deuxième rang). Cet état de fait n'est peut-être pas si surprenant, car deux seuls postes d'internat doctoral agréés sont offerts au Nouveau-Brunswick. Au fil des progrès de la province vers l'octroi de licences aux titulaires d'un doctorat, il faudra se demander s'il est nécessaire d'offrir plus de postes de formation prédoctorale respectant les critères d'agrément de la SCP pour recruter des psychologues au Nouveau-Brunswick et les convaincre de rester. Beaucoup d'autres personnes terminent avec succès les deux programmes de doctorat en psychologie du Nouveau-Brunswick, mais elles sont nombreuses à changer de province pour trouver leur premier emploi dans ce domaine. Les données sur ces personnes ont toutefois été exclues du sondage, qui portait uniquement sur le secteur de l'emploi au Nouveau-Brunswick.



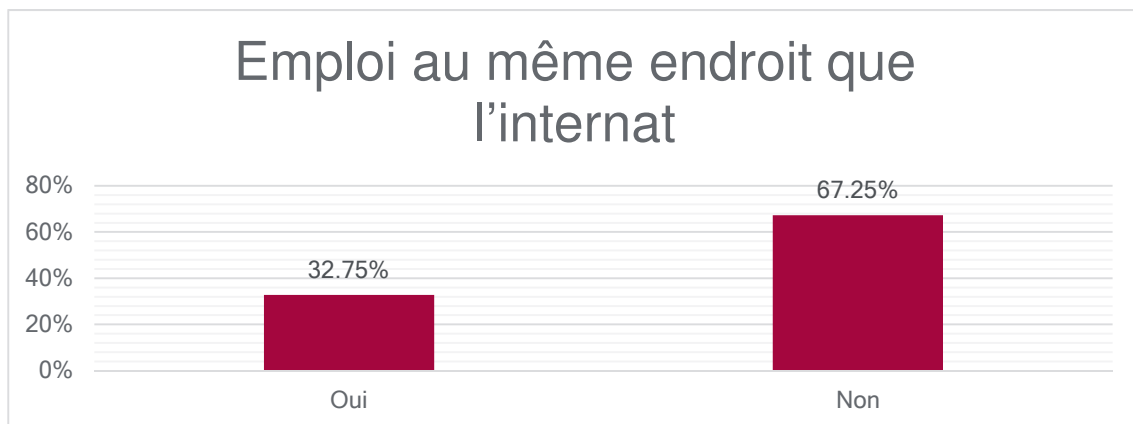
10. Durée de la transition vers l'obtention d'un emploi

Quatre-vingt-six pour cent des répondantes et répondants ont trouvé un emploi dans les trois mois suivant la fin de leurs études ou de leur formation. Il y a donc clairement des postes de psychologue à pourvoir dans la province.



11. Emploi au même endroit que l'internat ou que la formation clinique

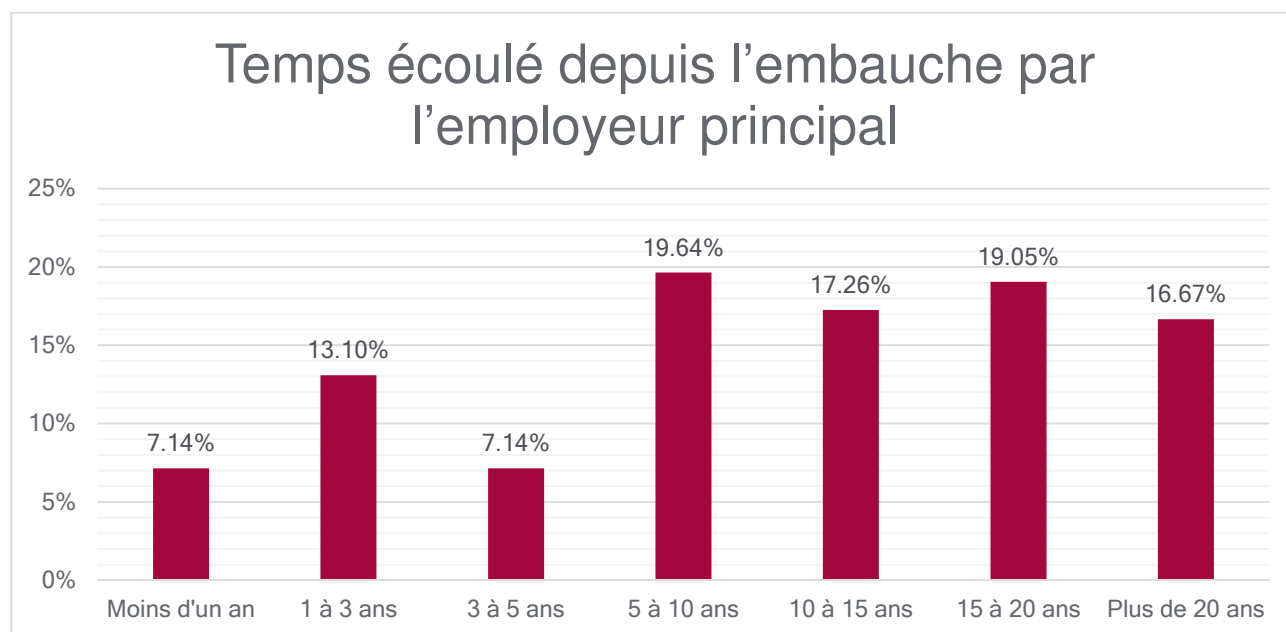
Environ un tiers (33 %) des répondantes et répondants ont déclaré avoir obtenu un emploi à l'endroit où ils ont fait leur internat. À peine plus des deux tiers (67 %) des répondantes et répondants ont obtenu un emploi à un autre endroit. Les réponses des titulaires d'un doctorat à cette question ont fait l'objet d'un examen distinct, qui a donné les mêmes résultats.



12. Durée de l'emploi

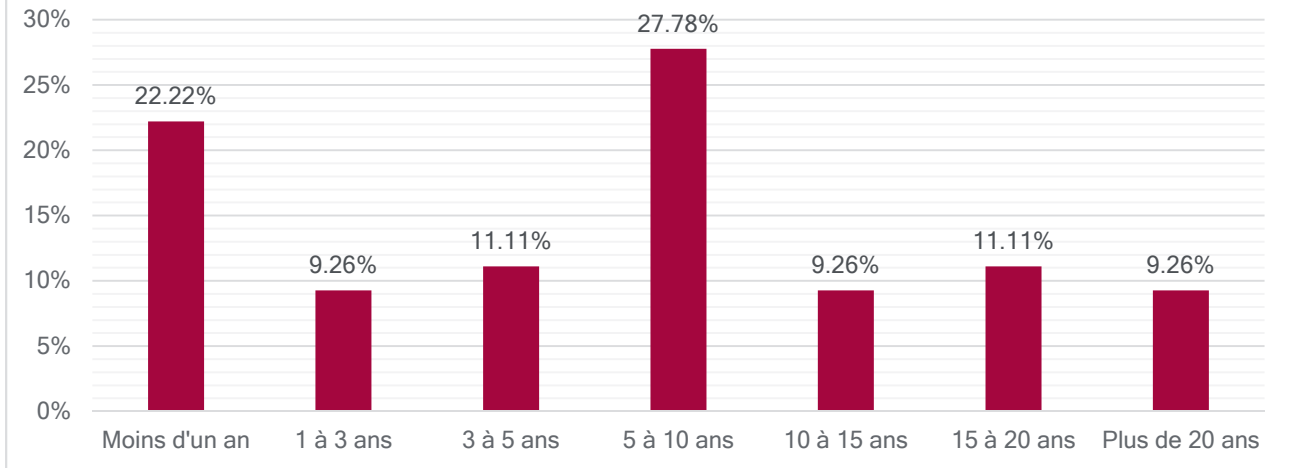
Nous avons demandé aux répondantes et répondants depuis combien de temps ils travaillaient dans leur cadre d'emploi actuel. Comme plusieurs répondantes et répondants travaillent dans deux cadres différents, les données sont présentées en deux tableaux.

En ce qui concerne leur emploi principal, 27 % des répondantes et répondants ont déclaré être employés au même endroit depuis moins de cinq ans, 37 % ont déclaré l'être depuis 5 à 15 ans, et 36 % ont déclaré l'être depuis au moins 15 ans.



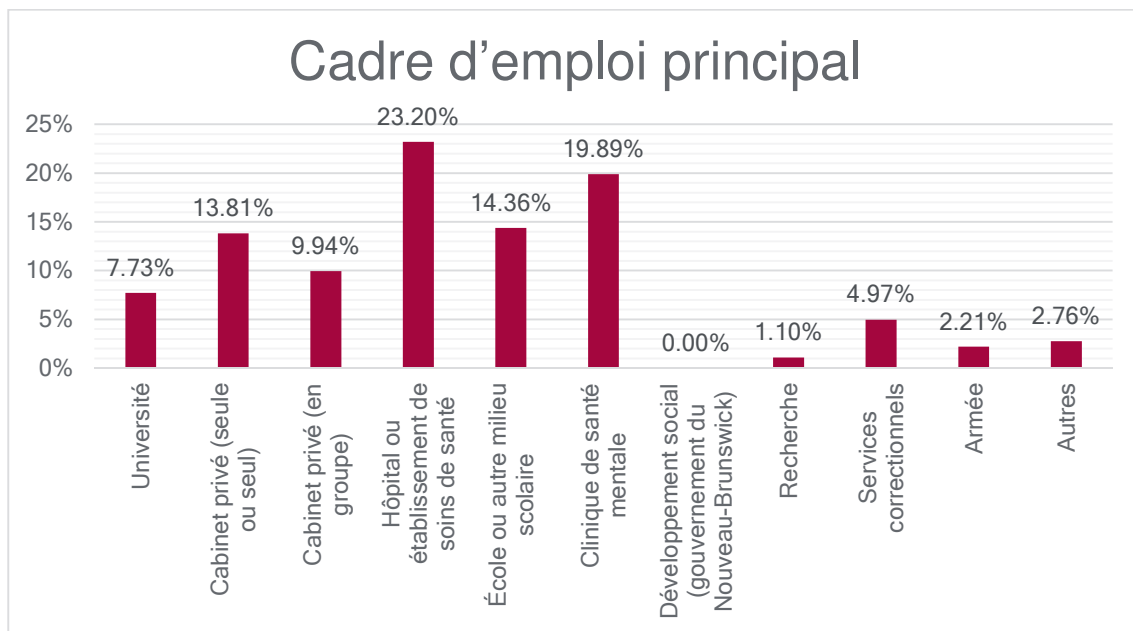
Trente-deux pour cent des répondantes et répondants ont déclaré exercer un emploi secondaire : 43 % d'entre eux depuis moins de cinq ans, 37 % depuis 5 à 15 ans et 20 % depuis plus de 15 ans.

Temps écoulé depuis l'embauche par l'employeur secondaire

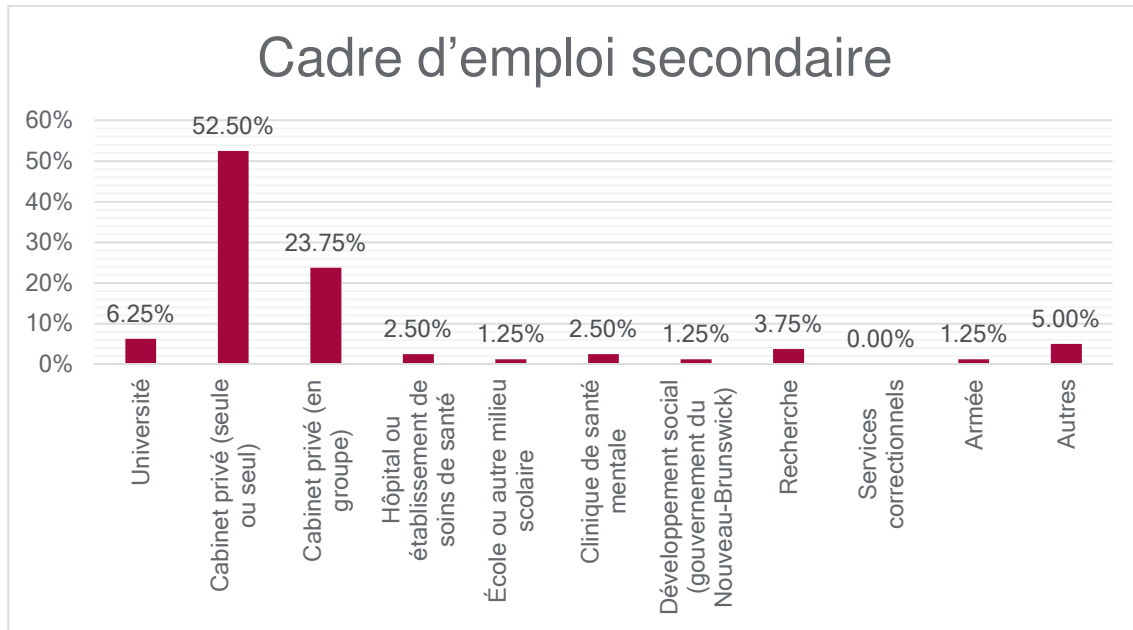


13. Cadre d'emploi

Dans leurs réponses sur les cadres d'emploi principaux et les cadres d'emploi secondaires, examinées séparément, 24 % des répondantes et répondants ont déclaré travailler principalement en cabinet privé, alors qu'un peu plus de 57 % ont déclaré travailler dans un hôpital public, une école ou une clinique de santé mentale.



Parmi les 32 % de répondantes et répondants ayant déclaré exercer un emploi secondaire, il est intéressant de remarquer que plus des trois quarts (76 %) ont dit travailler en cabinet privé. Près de la moitié (48 %) des répondantes et répondants consacrent actuellement au moins une partie de leur temps à un cabinet privé, qu'ils exercent ou non un emploi secondaire en plus de leur emploi principal.

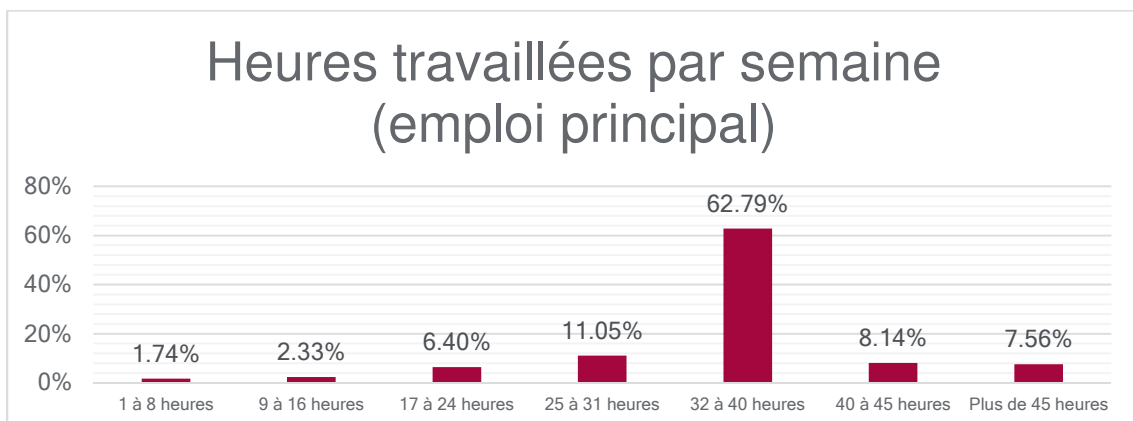


Étant donné la future mise en œuvre de l'octroi de licences aux titulaires d'un doctorat, nous avons effectué une analyse secondaire des données sur les cadres d'emploi principaux pour savoir où les psychologues titulaires d'un doctorat travaillent actuellement. Selon cette analyse, 34 % des répondantes et répondants titulaires d'un doctorat travaillent en cabinet privé (seuls ou en groupe), 27 % travaillent dans un hôpital ou un établissement de soins de santé, et 21 % travaillent dans une université. Seulement 7 % d'entre eux travaillent dans une clinique de santé mentale, et 4 % travaillent dans une école ou un autre milieu scolaire.

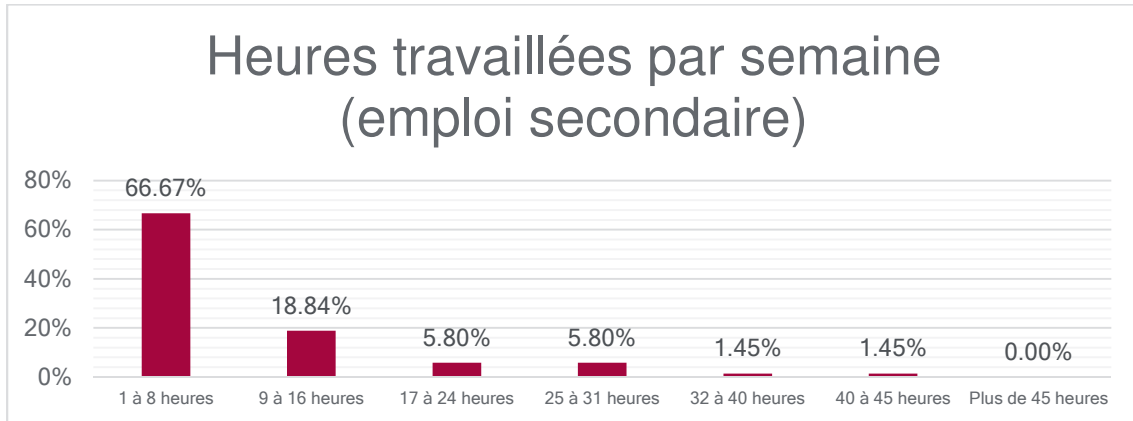
14. Heures travaillées par semaine

La vaste majorité des répondantes et répondants (63 %) consacre chaque semaine un nombre d'heures jugé normal (de 32 à 40 heures) à son emploi principal, et plus de 15 % des répondantes et répondants travaillent plus de 40 heures par semaine. Les répondantes et répondants qui ont déclaré consacrer moins d'heures que le nombre hebdomadaire typique à leur emploi principal peuvent être employés à temps partiel ou exercer aussi un emploi secondaire.

Nous nous sommes aussi intéressés au cadre de travail des psychologues qui ont déclaré consacrer plus de 40 heures par semaine à leur emploi principal. De façon générale, parmi les répondantes et répondants qui travaillent dans un hôpital ou un établissement de soins de santé et les répondantes et répondants qui travaillent dans une clinique de santé mentale, rares sont ceux qui travaillent plus de 32 à 40 heures par semaine (les pourcentages se situent respectivement à 8 % et à 7 %). En revanche, 36 % des répondantes et répondants qui travaillent dans une université, 23 % de ceux qui travaillent en cabinet privé et 23 % de ceux qui travaillent dans une école ou un autre milieu scolaire ont déclaré consacrer plus de 40 heures par semaine à leur emploi principal.



Les deux tiers des personnes qui exercent un emploi secondaire y consacrent moins de 8 heures par semaine, et près de 20 % y consacrent de 9 à 16 heures par semaine. Ces chiffres montrent que les activités professionnelles secondaires sont exercées à temps partiel.



Remarquons, selon l'analyse des heures de travail totales que nous avons effectuée en combinant les heures consacrées à un emploi principal et celles consacrées à un emploi secondaire le cas échéant, que 23 % des répondantes et répondants travaillent plus de 40 heures par semaine. Bien qu'il soit plutôt difficile de combiner les heures totales consacrées aux emplois principaux et secondaires en raison de la nature catégorique des choix de réponse proposés aux participantes et participants, 36 % des répondantes et répondants ont déclaré travailler de 32 à 40 heures par semaine, et 21 % ont dit travailler de 33 à 48 heures par semaine. Ces données portent à croire qu'une bonne partie (de 23 % à 44 %) des répondantes et répondants travaillent plus de 40 heures par semaine.

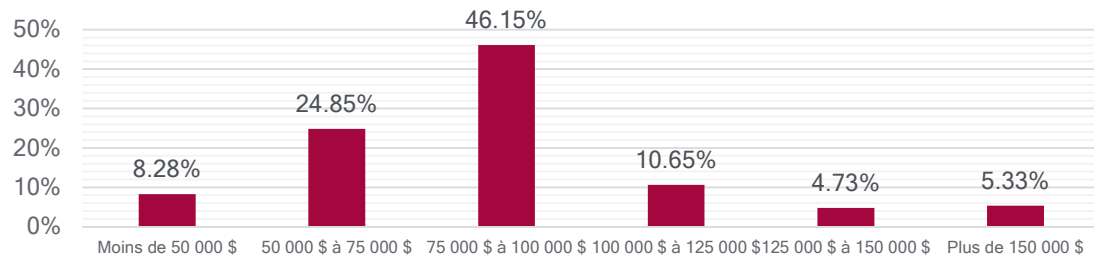
15. Échelle salariale

Quarante-six pour cent des répondantes et répondants ont dit gagner de 75 000 \$ à 100 000 \$ en exerçant leur emploi principal, alors que 84 % ont dit gagner moins de 50 000 \$ en exerçant leur emploi secondaire. (Les répondantes et répondants touchent un salaire inférieur à leur emploi secondaire parce qu'ils y consacrent moins d'heures; selon la question précédente, 67 % d'entre eux n'y consacrent qu'une à huit heures.) Si nous nous penchons exclusivement sur les répondantes et répondants qui ont déclaré consacrer de 32 à 40 heures par semaine (le nombre d'heures typique) à leur emploi principal, 59 % de ces personnes ont déclaré gagner de 75 000 \$ à 100 000 \$ avec cet emploi, tandis que 26 % d'entre elles ont déclaré avoir un salaire inférieur, et 15 %, un salaire supérieur.

En ventilant les échelles salariales par cadre d'emploi, nous voyons des différences notables. Bien que 57 % des répondantes et répondants qui ont déclaré travailler dans une université disent gagner plus de 100 000 \$, contre 49 % de ceux qui ont déclaré travailler en cabinet privé, aucune répondante ni aucun répondant travaillant dans un hôpital, un établissement de soins de santé, une école, un autre milieu scolaire ou une clinique de santé mentale n'a déclaré toucher un salaire aussi élevé. La plupart des répondantes et répondants qui travaillent dans un hôpital ou un établissement de soins de santé (73 %) et la plupart de ceux qui travaillent dans une clinique de santé mentale (71 %) ont déclaré toucher un salaire de 75 000 \$ à 100 000 \$, alors que les autres répondantes et répondants recevraient un salaire inférieur. En revanche, la plupart des répondants qui travaillent dans une école ou un autre milieu scolaire (56 %) ont déclaré toucher un salaire de 50 000 \$ à 75 000 \$.

Il importe de souligner que cette question est quelque peu limitée par les grandes échelles salariales utilisées. Dans les sondages futurs, il faudra penser à scinder ces échelles en sous-échelles pour savoir, par exemple, si les personnes qui gagnent de 75 000 \$ à 100 000 \$ se situent plus près de la limite supérieure de leur échelle ou de sa limite inférieure.

Échelons salariales (emplois principaux)

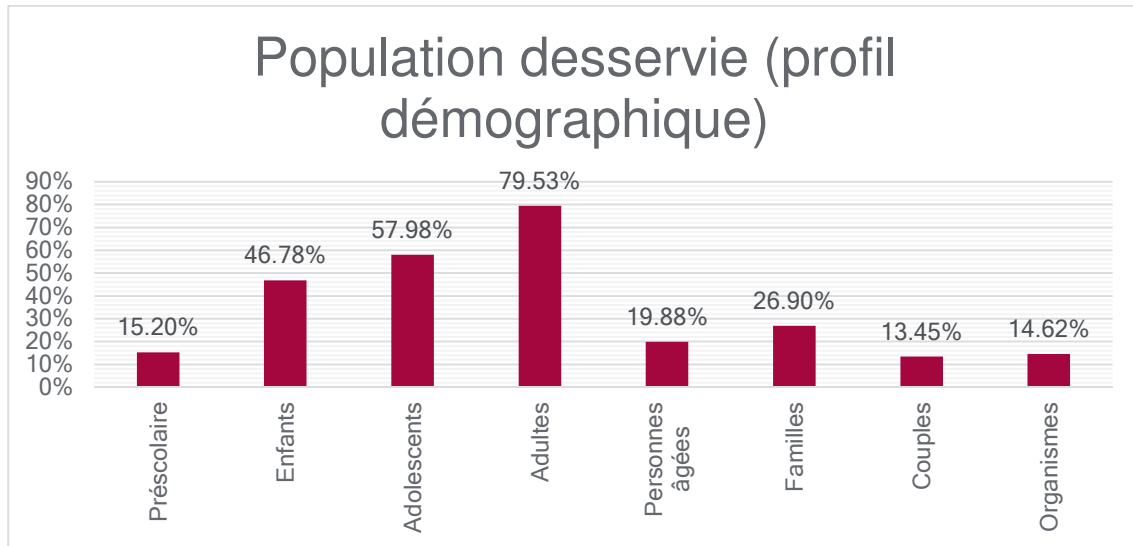


Échelons salariales (emplois secondaires)



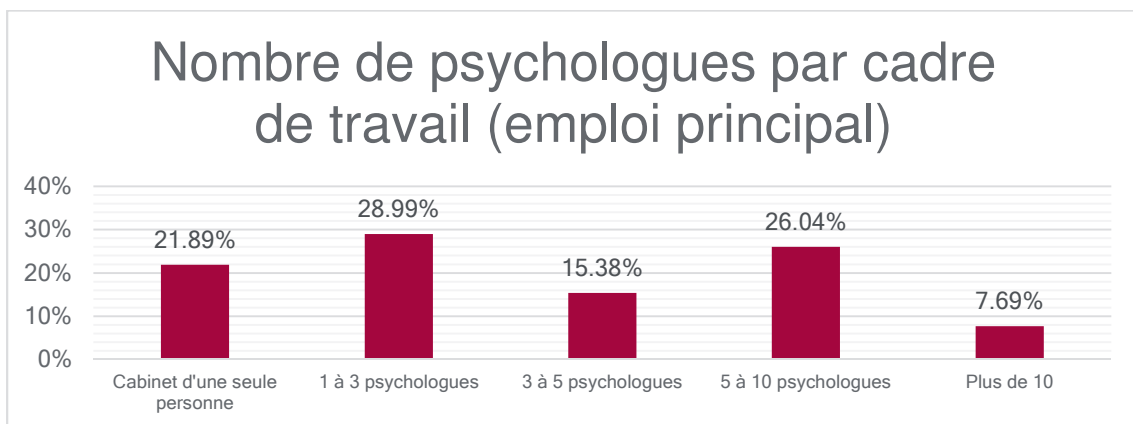
16. Population desservie (profil démographique)

À cette question, les répondantes et répondants ont dû sélectionner les populations auxquelles ils offrent leurs services. Aucune population ne reçoit des services de toutes les répondantes et de tous les répondants. Bien que la population adulte reçoive des services de la majorité (80 %) des psychologues, ceux-ci sont quand même nombreux à travailler auprès des enfants (47 %) et des adolescents (58 %). Les pourcentages de psychologues licenciées et licenciés qui travaillent auprès des personnes âgées, des jeunes d'âge préscolaire, des familles et des couples sont inférieurs (se situant respectivement à 20 %, à 15 %, à 27 % et à 13 %). Quinze pour cent des répondantes et répondants ont également déclaré travailler avec des organismes.

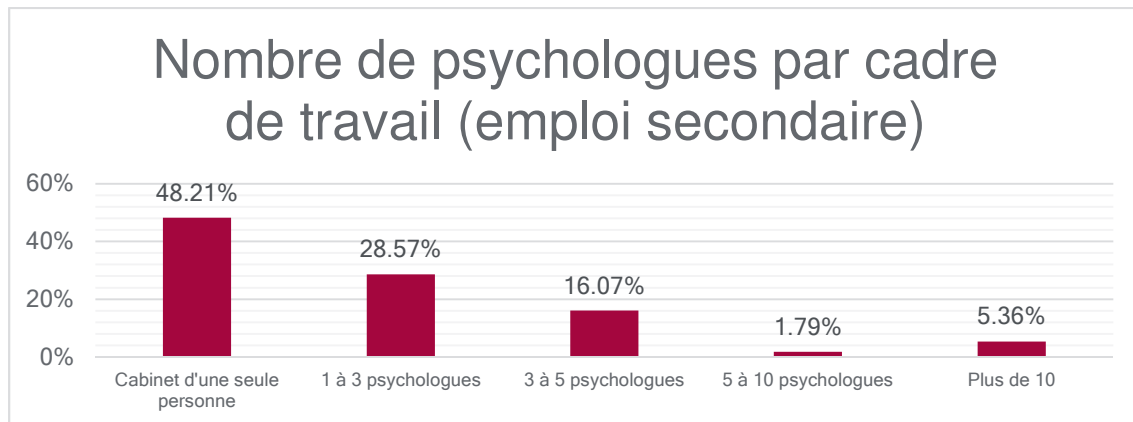


17. Milieu de travail (nombre de psychologues)

À peine plus du cinquième des répondantes et répondants ont dit travailler seuls en cabinet à leur emploi principal. La répartition est plutôt égale entre les répondantes et répondants qui exercent leur emploi principal dans un milieu comptant peu de psychologues (une ou un à trois) et ceux qui l'exercent dans un milieu comptant cinq psychologues ou plus.



Parmi les 32 % des répondantes et répondants qui exercent un emploi secondaire, la majorité travaillent dans un milieu comptant peu de psychologues ou travaillent seuls en cabinet. Près de 50 % des répondantes et répondants travaillent seuls en cabinet, alors que 29 % travaillent dans un milieu comptant une ou un à trois psychologues.



18. Satisfaction en milieu de travail (emplois principaux et secondaires)

Les psychologues ont répondu à une série de questions sur leur satisfaction relative à divers aspects de leur travail. Deux tableaux sont présentés ci-dessous. Le premier contient les réponses des psychologues du secteur privé, et le deuxième, celles des psychologues du secteur public.

Soulignons quelques contrastes saisissants. D'abord, quelque 60 % des répondantes et répondants du secteur privé se disent très satisfaits de leurs heures de travail hebdomadaires et de leur salaire de base. En revanche, 40 % des répondantes et répondants du secteur public se disent très satisfaits de leurs heures de travail, et 8 % seulement sont très satisfaits de leur salaire de base. En fait, 57 % des répondantes et répondants du secteur public ont déclaré être peu satisfaits ou très peu satisfaits de leur salaire de base. De même, quelque 70 % des employés du secteur privé ont déclaré être très satisfaits de leurs conditions physiques de travail et de leur capacité à mettre leurs compétences en pratique. En revanche, 17 % seulement des employés du secteur public ont déclaré être très satisfaits de leurs conditions de travail, et 23 % se disent très satisfaits de leur capacité à mettre leurs compétences en pratique.

Fait remarquable, 97 % des répondantes et répondants du secteur privé ont déclaré être satisfaits ou très satisfaits de leur travail en général, contre 56 % des répondantes et répondants du secteur public.

Bien qu'un faible pourcentage des psychologues du secteur privé se disent peu satisfaits ou très peu satisfaits de certains aspects de leur travail, il en va autrement des psychologues du secteur public. Par exemple, 50 % des répondantes et répondants du secteur public ont déclaré être peu satisfaits ou très peu satisfaits de leurs possibilités de perfectionnement professionnel, alors que 56 % ont exprimé le même niveau d'insatisfaction quant à la formation continue, et 57 %, quant aux possibilités d'influer sur les politiques.

Tableau 1 : Réponses sur la satisfaction en milieu de travail dans le secteur privé (102 répondantes et répondants)

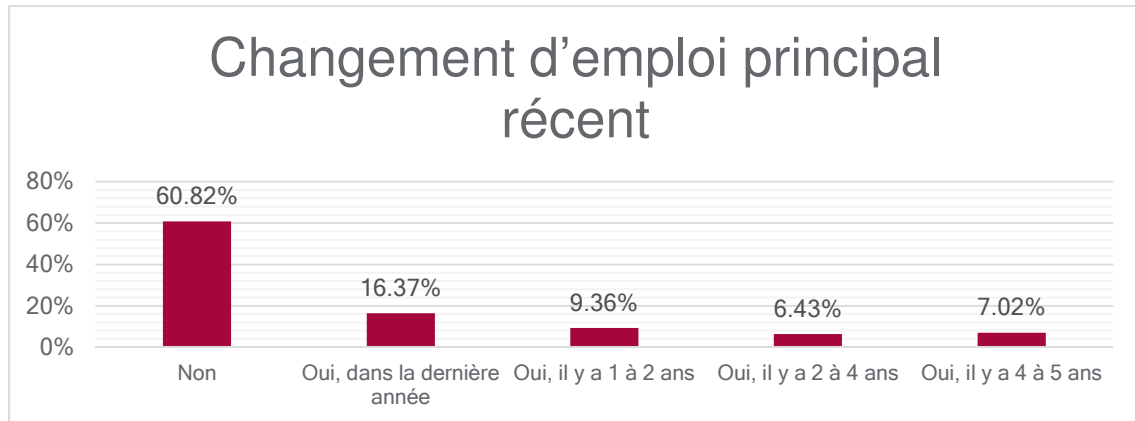
| SECTEUR PRIVÉ | Très satisfait | Satisfait | Neutre | Peu satisfait | Très peu satisfait | S. O. |
|---|----------------|---------------|--------------|---------------|--------------------|--------------|
| <i>Horaire de travail flexible</i> | 81,4 % | 14,7 % | 0,0 % | 1,0 % | 0,0 % | 2,9 % |
| <i>Mise en pratique des compétences</i> | 72,5 % | 23,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 0 % | 4,0 % |
| <i>Conditions physiques de travail</i> | 70,6 % | 22,5 % | 3,9 % | 1,0 % | 1,0 % | 1,0 % |
| <i>Utilisation appropriée des compétences</i> | 68,6 % | 29,4 % | 0,0 % | 0,0 % | 1,0 % | 1,0 % |
| <i>Satisfaction générale au travail</i> | 64,7 % | 32,4 % | 1,0 % | 0,0 % | 1,0 % | 1,0 % |
| <i>Occasions d'utiliser la formation</i> | 61,8 % | 26,5 % | 2,0 % | 1,0 % | 1,0 % | 7,9 % |
| <i>Heures travaillées par semaine</i> | 57,8 % | 32,4 % | 5,9 % | 2,0 % | 0,0 % | 2,0 % |
| <i>Salaire de base</i> | 59,8 % | 20,6 % | 4,9 % | 2,0 % | 1,0 % | 11,8 % |
| <i>Relations avec les collègues</i> | 48,0 % | 14,7 % | 2,0 % | 2,0 % | 1,0 % | 32,4 % |
| <i>Équilibre des engagements personnels et professionnels</i> | 44,1 % | 35,3 % | 8,8 % | 3,9 % | 2,9 % | 4,9 % |
| <i>Possibilités de perfectionnement professionnel</i> | 42,2 % | 27,5 % | 4,9 % | 0,0 % | 1,0 % | 24,5 % |
| <i>Collaboration professionnelle</i> | 41,2 % | 30,4 % | 10,8 % | 4,9 % | 1,0 % | 11,8 % |
| <i>Respect des collègues et des professionnelles et professionnels des autres disciplines</i> | 40,2 % | 25,5 % | 4,9 % | 0,0 % | 2,0 % | 27,5 % |
| <i>Formation continue</i> | 37,3 % | 31,4 % | 7,8 % | 1,0 % | 1,0 % | 21,6 % |
| <i>Possibilités de reconnaissance</i> | 24,5 % | 21,6 % | 11,8 % | 0,0 % | 2,9 % | 39,2 % |
| <i>Possibilités d'influer sur les politiques</i> | 20,6 % | 14,7 % | 9,8 % | 3,9 % | 4,9 % | 46,1 % |
| <i>Conditions et avantages comparables à ceux d'autres groupes dans le milieu de travail</i> | 19,6 % | 13,7 % | 4,9 % | 1,0 % | 3,9 % | 56,9 % |
| <i>Possibilités d'avancement</i> | 12,7 % | 4,9 % | 5,9 % | 1,0 % | 2,9 % | 72,5 % |
| <i>Respect des superviseurs</i> | 11,8 % | 6,9 % | 2,9 % | 1,0 % | 1,0 % | 76,5 % |
| <i>Relations avec les superviseurs</i> | 10,8 % | 4,9 % | 5,9 % | 0,0 % | 1,0 % | 77,5 % |
| <i>Politique sur les congés de maladie</i> | 9,8 % | 1,0 % | 4,9 % | 2,9 % | 3,9 % | 77,5 % |
| <i>Jours de vacances payées</i> | 8,8 % | 3,0 % | 6,9 % | 2,9 % | 3,9 % | 74,5 % |
| <i>Avantages sociaux en général (santé et soins dentaires)</i> | 4,9 % | 1,0 % | 3,9 % | 3,9 % | 4,9 % | 81,4 % |
| <i>Prestations de retraite</i> | 2,9 % | 2,9 % | 3,9 % | 3,9 % | 4,9 % | 81,4 % |
| <i>Politique sur les congés parentaux</i> | 1,0 % | 2,0 % | 6,9 % | 1,0 % | 2,0 % | 87,3 % |

Tableau 2 : Réponses sur la satisfaction en milieu de travail dans le secteur public (138 répondantes et répondants)

| SECTEUR PUBLIC | Très satisfait | Satisfait | Neutre | Peu satisfait | Très peu satisfait | S. O. |
|---|----------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| <i>Relations avec les collègues</i> | 42,8 % | 44,9 % | 9,4 % | 1,4 % | 0,0 % | 1,4 % |
| <i>Heures travaillées par semaine</i> | 39,9 % | 41,3 % | 8,0 % | 8,0 % | 1,4 % | 1,4 % |
| <i>Respect des collègues et des professionnelles et professionnels des autres disciplines</i> | 27,5 % | 53,6 % | 12,3 % | 2,9 % | 0,7 % | 2,9 % |
| <i>Relations avec les superviseurs</i> | 25,4 % | 38,4 % | 13,8 % | 10,9 % | 8,0 % | 3,6 % |
| <i>Politique sur les congés de maladie</i> | 25,4 % | 31,9 % | 14,5 % | 13,8 % | 5,8 % | 8,7 % |
| <i>Mise en pratique des compétences</i> | 23,2 % | 44,9 % | 11,6 % | 15,2 % | 2,2 % | 2,9 % |
| <i>Utilisation appropriée des compétences</i> | 21,0 % | 41,3 % | 18,8 % | 10,9 % | 8,0 % | 0,0 % |
| <i>Collaboration professionnelle</i> | 19,6 % | 50,0 % | 16,7 % | 8,7 % | 2,9 % | 2,2 % |
| <i>Politique sur les congés parentaux</i> | 19,6 % | 29,0 % | 14,5 % | 7,2 % | 2,9 % | 26,8 % |
| <i>Horaire de travail flexible</i> | 19,6 % | 28,3 % | 20,3 % | 18,8 % | 10,1 % | 2,9 % |
| <i>Jours de vacances payées</i> | 18,1 % | 34,8 % | 12,3 % | 15,9 % | 10,9 % | 8,0 % |
| <i>Respect des superviseurs</i> | 18,1 % | 36,2 % | 18,8 % | 12,3 % | 12,3 % | 2,2 % |
| <i>Avantages sociaux en général (santé et soins dentaires)</i> | 18,1 % | 31,2 % | 20,3 % | 14,5 % | 5,1 % | 10,9 % |
| <i>Conditions physiques de travail</i> | 17,4 % | 39,9 % | 15,2 % | 15,2 % | 11,6 % | 0,7 % |
| <i>Occasions d'utiliser la formation</i> | 16,7 % | 31,9 % | 29,0 % | 10,9 % | 7,2 % | 4,3 % |
| <i>Équilibre des engagements personnels et professionnels</i> | 15,2 % | 34,8 % | 21,7 % | 18,8 % | 8,0 % | 1,4 % |
| <i>Prestations de retraite</i> | 14,5 % | 29,0 % | 24,6 % | 17,4 % | 5,1 % | 9,4 % |
| <i>Satisfaction générale au travail</i> | 12,3 % | 43,5 % | 18,8 % | 20,3 % | 5,1 % | 0,0 % |
| <i>Conditions et avantages comparables à ceux d'autres groupes dans le milieu de travail</i> | 11,6 % | 23,9 % | 27,5 % | 16,7 % | 10,9 % | 9,4 % |
| <i>Formation continue</i> | 10,9 % | 15,9 % | 15,2 % | 27,5 % | 28,3 % | 2,2 % |
| <i>Salaire de base</i> | 8,0 % | 24,6 % | 9,4 % | 34,1 % | 23,2 % | 0,7 % |
| <i>Possibilités d'avancement</i> | 7,2 % | 19,6 % | 23,9 % | 19,6 % | 17,4 % | 12,3 % |
| <i>Possibilités de perfectionnement professionnel</i> | 8,0 % | 21,7 % | 15,9 % | 26,8 % | 23,2 % | 4,3 % |
| <i>Possibilités de reconnaissance</i> | 6,5 % | 25,4 % | 26,8 % | 23,2 % | 15,9 % | 2,2 % |
| <i>Possibilités d'influer sur les politiques</i> | 4,3 % | 14,5 % | 18,8 % | 29,7 % | 26,8 % | 5,8 % |

19. Changement d'emploi principal

Vingt-six pour cent des répondantes et répondants ont déclaré avoir changé d'emploi principal au cours des deux dernières années et être restés au Nouveau-Brunswick. Fait important, les psychologues qui ont quitté un poste au Nouveau-Brunswick pour changer de province sont exclus du sondage; la proportion totale des psychologues qui ont changé d'emploi principal au cours des deux dernières années pourrait donc être sous-évaluée.



20. Raisons du changement d'emploi principal

À la question 23, pour faire suite à la question précédente, nous avons demandé aux psychologues les raisons pour lesquelles ils avaient récemment changé d'emploi principal. Il s'agissait d'une question ouverte qui permettait aux répondantes et répondants d'expliquer leurs raisons dans leurs propres mots. Soixante-quinze répondantes et répondants ont justifié leur décision de changer d'emploi, et leurs raisons sont résumées ci-dessous.

Nouvelles possibilités

Comme il fallait s'y attendre, plusieurs psychologues ont déclaré avoir changé d'emploi parce qu'ils voulaient découvrir un nouveau domaine ou type de travail (la possibilité de commencer une nouvelle carrière a notamment été citée). Près du quart (23 %) des personnes qui ont répondu à cette question ont invoqué cette raison.

Problèmes au travail

Les répondantes et répondants ont cité divers problèmes rencontrés au travail comme raisons de leur changement d'emploi. Cinquante-deux pour cent d'entre eux se sont déclarés peu satisfaits de leur milieu de travail précédent, citant au moins un et souvent plusieurs problèmes relatifs à leurs conditions de travail précédentes comme raisons qui ont motivé leur changement d'emploi. Trois d'entre eux ont même affirmé qu'une contradiction entre les politiques de leur ancien milieu de travail et leur éthique professionnelle les avait amenés à quitter leur emploi. Voici quelques-uns des problèmes cités :

- a) **Problèmes de rémunération** : Plusieurs répondantes et répondants (20 %) ont déclaré qu'une insatisfaction relative à leur salaire avait motivé leur changement d'emploi. Ils ont notamment cité l'offre de meilleurs salaires dans le secteur privé et les salaires insuffisants dans le secteur public comme raisons principales de vouloir passer du secteur public au secteur privé. Plusieurs répondantes et répondants (8 %) ont aussi cité les changements généraux concernant la rémunération dans le secteur public, comme le nouveau régime de retraite à risques partagés adopté par le gouvernement du Nouveau-Brunswick, parmi leurs raisons de se tourner vers le secteur privé.

Certains ont déclaré avoir réduit leurs heures de travail dans la fonction publique, par exemple en passant à un horaire de quatre jours par semaine, pour pouvoir exploiter un cabinet privé à temps partiel et augmenter leur revenu total. Ce changement allait, selon eux, faciliter leur transition vers la gestion d'un cabinet privé à temps plein s'ils voulaient prendre une telle décision.

- b) **Respect professionnel et compréhension en milieu de travail** : De nombreux répondantes et répondants (20 %) ont déclaré qu'un manque perçu de respect professionnel et de compréhension de la profession de psychologue dans la fonction publique les avait amenés à chercher un poste ailleurs. Ils ont indiqué avoir eu comme supérieurs ou superviseurs des personnes qui

n'avaient aucune expérience en psychologie et aucune idée de la formation ni des compétences des psychologues et qui intervenaient souvent malencontreusement dans leurs dossiers à cause de leur compréhension limitée de leur profession. Ils ont ajouté s'être sentis frustrés par les formalités bureaucratiques et déclaré que l'impression de ne pas pouvoir mettre leur expertise (c'est-à-dire leur jugement et leurs compétences cliniques) en pratique les avait poussés à trouver un poste dans le secteur privé qui leur permettrait de le faire.

- c) **Problèmes liés à la charge de travail** : Une charge de travail excessive (notamment sur le plan du nombre de clients), des attentes irréalistes et l'insistance sur le rendement plutôt que sur la qualité des soins ont été citées par 15 % des répondantes et répondants comme des raisons de changer d'emploi principal. Les psychologues ont déclaré qu'un surplus de travail, un nombre excessif de demandes à traiter et l'exigence de maintenir un nombre de dossiers irréalistes les avaient poussés à chercher un nouveau poste.
- d) **Conditions de travail** : De mauvaises conditions de travail ont été citées par 15 % des répondantes et répondants comme raison de changer d'emploi. Les problèmes mentionnés comprennent une grande négativité au travail, des restrictions budgétaires et un milieu de travail qui n'est pas suffisamment tranquille pour effectuer des évaluations psychologiques confidentielles, ces endroits étant essentiels au processus.
- e) **Manque de possibilités de formation et de perfectionnement professionnel** : Plusieurs répondantes et répondants (7 %) ont cité un manque de possibilités de perfectionnement professionnel comme raison de changer d'emploi. En psychologie clinique, comme dans la plupart des domaines liés à la santé, la recherche avance constamment, menant à la découverte de nouvelles méthodes diagnostiques et de nouveaux traitements. Incapables ou presque de profiter de ces progrès dans leur discipline, les psychologues changent de domaine, se tournant notamment vers l'exercice en cabinet privé pour pouvoir tenir leurs compétences professionnelles à jour.

Stress

Le stress en milieu de travail a été sous-entendu dans certaines réponses des psychologues, mais un travail trop stressant a été cité directement comme raison de changer d'emploi principal dans 5 % des réponses. En outre, 4 % des répondantes et répondants ont déclaré qu'un harcèlement subi en milieu de travail les a poussés à changer d'emploi.

Flexibilité et autonomie

En raison des problèmes ci-dessus ou pour d'autres raisons personnelles, 17 % des répondantes et répondants ont déclaré s'être tournés vers l'exercice en cabinet privé, qui offre une flexibilité et une autonomie accrues (la première, quant aux heures de travail, et la deuxième, quant à la prise des décisions).

Retraite, réaffectation et avancement

D'autres répondantes et répondants ont déclaré avoir changé d'emploi pour des raisons liées à leur retraite (12 %), à une réaffectation (8 %) ou à leur avancement (1 %). Certains psychologues ont cité la réception de prestations de retraite anticipée et des problèmes en milieu de travail comme facteurs ayant motivé leur décision. De nombreuses personnes qui ont été réaffectées ont déclaré que c'était une conséquence de la transition du gouvernement provincial vers un modèle de prestation des services intégrés (PSI) prévoyant la réorganisation de la prestation de services psychologiques aux jeunes du Nouveau-Brunswick.

Lieu de travail et raisons personnelles

Huit pour cent des répondantes et répondants ont déclaré avoir changé d'emploi pour des raisons géographiques, comme le souhait de revenir au Nouveau-Brunswick. Des raisons personnelles ont aussi été citées par 8 % d'entre eux.

21. Facteurs motivant les psychologues à rester au Nouveau-Brunswick

Nous avons demandé aux participantes et participants ce qui les ferait continuer de travailler au Nouveau-Brunswick. Les raisons les plus souvent citées par les répondantes et répondants sont le sentiment d'appartenance à la province (16 %) et un profond désir de rester auprès de leur famille et de leurs amis (47 %). En fait, plusieurs participantes et participants ont indiqué que s'ils n'avaient pas de raisons personnelles de rester au Nouveau-Brunswick, ils déménageraient dans une province qui offre un salaire plus élevé ainsi que de meilleures occasions et conditions de travail. D'autres ont dit qu'ils resteraient au Nouveau-Brunswick tant que leur conjointe ou conjoint y travaillerait aussi, se laissant la possibilité de partir si cette dernière ou ce dernier changeait d'emploi.

D'autres avantages de travailler au Nouveau-Brunswick ont été soulignés, comme le faible coût de la vie (3 %) et la grande qualité de vie (8 %). D'autres psychologues ont cité des raisons de rester au Nouveau-Brunswick qui sont liées à l'emploi, comme les licences offertes dans la province, particulièrement aux titulaires d'une maîtrise (2 %), le fait d'approcher de la retraite (2 %), un engagement envers les populations mal desservies (2 %), la possibilité de travailler dans leur langue maternelle (3 %), le fait d'exploiter un cabinet privé dans la province (5 %) et leur satisfaction quant à leur emploi actuel (11 %).

Les psychologues ont demandé diverses améliorations qui augmenteraient les probabilités qu'ils restent au Nouveau-Brunswick. Notamment, 20 % des répondantes et répondants ont déclaré que le fait de recevoir une rémunération plus conforme aux lignes directrices du CPNB concernant le salaire ou aux taux de rémunération des autres provinces serait un facteur de rétention important. Cinq pour cent des répondantes et répondants ont déclaré qu'une amélioration des avantages (comme les prestations de retraite ou de santé) serait un facteur important pour les faire rester au Nouveau-Brunswick. Parallèlement aux réponses à la question 23, 16 % des répondantes et répondants ont demandé une amélioration notable de leurs conditions et de leur charge de travail, 11 % aimeraient qu'on leur témoigne un plus grand respect professionnel et une meilleure reconnaissance pour qu'ils puissent mettre leur formation en pratique, et 3 % ont demandé une augmentation des possibilités de perfectionnement professionnel.

22. Améliorations suggérées aux conditions de travail et aux avantages des psychologues du secteur public au Nouveau-Brunswick

La suggestion formulée le plus souvent par les répondantes et répondants pour améliorer les conditions de travail des psychologues au Nouveau-Brunswick concerne indubitablement le besoin de salaires plus élevés dans le secteur public; bon nombre des répondantes et répondants font référence aux salaires plus élevés dans le secteur privé ainsi que dans le secteur public des provinces avoisinantes, ce qui met le Nouveau-Brunswick en situation de désavantage concurrentiel. Selon 70 % des répondantes et répondants, cette amélioration est importante, et même nécessaire. En outre, 17 % d'entre eux estiment que les avantages offerts doivent être améliorés.

Quarante-trois pour cent des répondantes et répondants ont également mentionné le besoin d'améliorer le respect de la psychologie en tant que profession, la reconnaissance de l'expertise des psychologues et les politiques leur permettant de mettre en pratique l'étendue de leurs compétences au travail. Les psychologues suivent une formation très spécialisée et sont des spécialistes dans les domaines de l'évaluation, du diagnostic, des interventions et de la recherche qui guide leur travail. Pourtant, leur profession est souvent marginalisée dans la fonction publique. Les répondantes et répondants ont déclaré que leurs opinions professionnelles devaient être prises en compte pour l'offre d'évaluations et de traitements aux Néo-Brunswickoises et aux Néo-Brunswickois. Vingt-quatre pour cent d'entre eux ont déclaré que les politiques et les procédures devaient être révisées en ce qui concerne le rôle des psychologues dans le secteur public du Nouveau-Brunswick (y compris au sein du cadre de PSI) et que le CPNB ou les psychologues devaient participer au processus décisionnel concernant l'offre de services psychologiques appropriés et efficaces à la clientèle. En outre, 13 % des psychologues ont déclaré que leurs relations avec leurs gestionnaires devaient s'améliorer et que ces derniers devaient notamment respecter davantage leurs opinions et leur formation au lieu d'apporter des changements sans les consulter.

Parallèlement aux commentaires présentés ci-dessus, les répondantes et répondants ont réclamé plus de flexibilité et d'autonomie dans leur travail de psychologue (20 %), davantage de possibilités de perfectionnement professionnel (17 %), une meilleure gestion de la charge de travail des psychologues afin qu'elle soit plus réaliste et axée sur la qualité de la prestation des services au lieu de porter entièrement sur le nombre de personnes desservies (15 %), de meilleures conditions physiques de travail, par exemple un bureau privé (7 %), et des possibilités plus nombreuses de soutien et de collaboration entre professionnels (6 %). Plusieurs psychologues (5 %) ont aussi déclaré que leurs employeurs devaient mieux comprendre leur code de déontologie et son importance primordiale dans leur profession.

Soulignons que plusieurs psychologues (13 %) ont demandé une réévaluation générale des stratégies de recrutement et de rétention dans la province. D'autres (6 %) ont affirmé que le gouvernement provincial devait augmenter les fonds consacrés à la santé mentale et offrir davantage de ressources aux psychologues pour leur permettre de bien exercer leurs fonctions.

23. Améliorations suggérées aux conditions de travail et aux avantages des psychologues du secteur privé au Nouveau-Brunswick

Comme un grand nombre de répondantes et répondants ont dit mal connaître les conditions de travail dans le secteur privé au Nouveau-Brunswick, seuls 46 % d'entre eux ont suggéré des façons d'améliorer les conditions de travail des psychologues de ce secteur. Cinquante-six pour cent des personnes qui ont répondu à cette question ont souligné l'importance d'améliorer l'accès de la population du

Nouveau-Brunswick aux services psychologiques grâce à des changements financiers ou systémiques. Selon 32 % des répondantes et répondants, les services psychologiques devraient être couverts par l'assurance-maladie provinciale, comme le sont actuellement les services des psychiatres et des autres médecins, et 19 % des répondantes et répondants ont suggéré une amélioration de la couverture d'assurance offerte aux Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois qui ont besoin de tiers payeurs pour avoir accès aux services psychologiques. Plusieurs répondantes et répondants (6 %) ont aussi demandé une amélioration des programmes d'aide à la famille et aux employés (particulièrement en ce qui concerne la rémunération des psychologues) pour améliorer l'accès aux psychologues grâce aux mesures de soutien aux employés. De nombreux psychologues ont souligné le fait qu'il est particulièrement difficile pour la population du Nouveau-Brunswick à faible revenu, ou dont le régime d'assurance maladie est limité, d'avoir accès à des services psychologiques adéquats.

En outre, plusieurs personnes (24 %) qui ont répondu à cette question ont dit vouloir qu'un régime d'avantages sociaux et de retraite collectif soit offert aux membres du CPNB. Les répondantes et répondants ont déclaré que l'accès aux avantages sociaux était problématique pour de nombreux entrepreneurs et exploitants de petits cabinets de psychologue, qui ne peuvent bénéficier seuls des taux réduits offerts par un régime collectif.

Enfin, 13 % des répondantes et répondants ont déclaré vouloir une amélioration du réseautage et de la collaboration entre les psychologues du secteur privé et avec ceux du système de santé publique. Par exemple, selon les participantes et participants, il faut mieux comprendre la façon dont les psychologues du secteur privé peuvent combler des lacunes dans le secteur public ou conseiller leurs collègues du secteur public. D'autres psychologues ont déclaré souhaiter que le CPNB joue un rôle plus important dans l'élargissement du répertoire de ses membres, qui contient les divers domaines de spécialité ou d'intérêt, pour améliorer la collaboration et la consultation et pour faciliter l'aiguillage de la clientèle dans le secteur privé.