



La rémunération des administrateurs élus de l'Ordre des psychologues du Québec

DOMAINE : Ressources financières / Comité des ressources humaines rémunération	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : CA 15 juin 2018
APPROUVÉE PAR : Conseil d'administration	DATE DE LA DERNIÈRE MISE À JOUR : CA 11 juin 2025

1. RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT¹

Le président de l'Ordre des psychologues du Québec est le leader politique et le chef de la gouvernance; il est porteur de la réalisation de la mission de l'Ordre qu'est la protection du public et représente à ce titre plus de 9 400 psychologues québécois. Le président est responsable du respect des orientations politiques, stratégiques et scientifiques et celles relatives au développement et à l'exercice de la profession. Pour ce faire, il assure une présence régulière et soutenue auprès de la permanence. Il est le porte-parole officiel de l'Ordre devant les autorités politiques, notamment auprès des ministères de la Santé et des Services sociaux, de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Il fait connaître la profession de psychologue et sa contribution à la société et, pour ce faire, assure une présence publique et médiatique.

La rémunération du poste de président de l'Ordre des psychologues du Québec repose sur les principes directeurs suivants :

- reconnaître que le rôle de président s'exerce en fonction de mandats électifs à caractère politique pour l'exercice d'un rôle public;
- reconnaître le niveau élevé de responsabilités reliées au rôle de président d'un ordre professionnel, la complexité du mandat, l'engagement requis, le leadership attendu de son titulaire sur l'exercice et le développement de la profession et l'exposition médiatique inhérente à la fonction;
- reconnaître que ce rôle est dévolu à des professionnels en exercice d'un niveau de compétence et de crédibilité supérieur et que par conséquent l'Ordre doit être

¹ Document adopté par le CA de l'Ordre en juin 2018 et mis à jour le 7 juin 2019, le 2 juillet 2020, le 11 juin 2021, le 3 juin 2022, le 9 juin 2023, le 20 septembre 2024 et le 11 juin 2025.

en mesure d'attirer à ce poste les meilleurs candidats et faire en sorte que leurs titulaires ne subissent pas de perte financière significative en acceptant d'assumer ces responsabilités;

- reconnaître que le temps complet oblige la personne à abandonner ses activités régulières, malgré les risques liés à un mandat électif, avec ou sans maintien d'un lien minimal avec ses occupations antérieures, et que par conséquent il y a lieu de faire en sorte que le titulaire soit minimalement protégé contre un préjudice financier possible lors d'un départ;
- reconnaître l'exigence de la charge de travail, de la disponibilité requise le soir et les fins de semaine de même que les déplacements nécessaires.

1.1. Détermination de la rémunération

L'Ordre des psychologues du Québec souhaite que son offre de rémunération soit compétitive. Étant donné la nature des responsabilités liées au poste de président, l'Ordre considère que la rémunération globale offerte au titulaire de ce poste doit être compétitive et qu'elle doit permettre d'attirer les meilleurs candidats possibles.

Le conseil d'administration de l'Ordre a demandé que la rémunération du président soit révisée tous les cinq ans par une firme externe. La politique de rémunération de la fonction de président a fait l'objet de cinq analyses comparatives de marchés de 2003 à 2024. Ces analyses ont toutes été effectuées par des firmes d'experts indépendants².

La dernière analyse de marché, réalisée entre juin et septembre 2024, a été confiée à la firme Solertia, et avait comme objectif d'évaluer les conditions du poste de président³ (salaire de base, rémunération globale, échelle salariale, conditions de travail, assurances collectives, régime de retraite et allocation de départ) en comparaison avec la médiane du marché de référence et de formuler des recommandations. La firme Solertia a effectué une analyse approfondie de la rémunération des postes de président, de vice-président et des administrateurs élus. La firme externe était chargée de formuler des recommandations concernant les politiques de rémunération globale à l'intention du conseil d'administration de l'Ordre.

² Groupe Loran (2003), Firme Aon (2009) et Firme Normandin Beaudry (2015 et 2020) et Solertia en 2024

³ À titre informatif seulement, ces firmes indépendantes sont également mandatées pour faire la révision des échelles salariales des employés de la permanence, à tous les cinq ans.

1.2. Caractéristiques de la rémunération

L'analyse de marché de Solertia a confirmé que les caractéristiques générales de la rémunération du poste de président de l'Ordre sont en concordance avec le marché de référence. Ces caractéristiques générales sont les suivantes :

- un salaire annuel;
- une participation à un régime de retraite et d'assurances collectives;
- une allocation de départ;
- aucune autre forme de rémunération;
- aucune forme de bonus ou de prime à la performance.

1.3. Rémunération et échelle salariale

L'analyse comparative menée par Solertia en 2024 a mené aux constats suivants :

- le salaire de base et la rémunération totale de la présidence se positionnent tout près de la médiane du marché de référence, constitué des données de 14 ordres professionnels retenus à des fins de comparaison;
- le salaire moyen des professionnels représentés est supérieur à la médiane;
- la taille de l'Ordre se situe dans le 2e quartile (produit annuel, nombre de membres, nombre d'employés);
- l'offre d'avantages sociaux est compétitive.

1.4. Progression des échelons et indexation

La firme Solertia a recommandé de maintenir le niveau actuel de l'échelle salariale, auquel sera appliqué un ajustement annuel régulier, car la progression dans l'échelle et l'indexation de la rémunération du poste de président de l'Ordre sont en concordance avec le marché de référence. Ces caractéristiques sont les suivantes:

- la politique salariale de l'Ordre prévoit, depuis 2003⁴, que la progression salariale est de 3 % par année jusqu'à l'atteinte du maximum de l'échelle d'une classe salariale;

⁴ Selon la politique salariale élaborée par la firme externe, Groupe Loran (2003).

- à cette augmentation s’ajoute, le cas échéant, une indexation annuelle proposée par le comité des ressources humaines au conseil d’administration. Dans son analyse, le comité des ressources humaines tient notamment compte de l’augmentation du coût de la vie, des prévisions salariales produites par l’Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) ainsi que de la capacité financière de payer de l’Ordre.

La firme Solertia a recommandé une indexation de 2.5% de l’échelle salariale du poste de président. La rémunération actuelle (2025-2026) du président est de 239 366 \$, selon l’échelle⁵ suivante :

Période	Minimum	Maximum
	80 %	100 %
Entre le 1er avril 2025 et le 31 mars 2026	191 886 \$	239 858 \$
Entre le 1er avril 2026 et le 31 mars 2027	196 683 \$	245 854 \$

1.5. Avantages sociaux⁶

La firme Solertia a confirmé que les avantages sociaux liés à la rémunération du poste de président de l’Ordre sont en concordance avec le marché de référence. Ses recommandations sont les suivantes :

- maintenir les avantages sociaux en vigueur et les mettre à jour dans le futur en cohérence avec les avantages offerts aux employés de l’OPQ;
- la rémunération du poste de président prévoit la participation au programme d’avantages sociaux de l’Ordre;
- pour le président, l’employeur verse 7,5 %⁷ du salaire dans un régime enregistré d’épargne retraite collectif;
- l’employeur offre un programme d’assurances collectives : assurance-vie, assurance-médicaments et maladies complémentaires, assurance dentaire.

⁵ Selon la *Politique relative aux conditions de travail et à la rémunération de la présidence et de la vice-présidence*.

⁶ Selon la *Politique relative aux conditions de travail et à la rémunération de la présidence et de la vice-présidence*.

⁷ Ce pourcentage est moins élevé pour les employés de la permanence.

1.6. Conditions de fin d'emploi

La firme Solertia a procédé à l'analyse des conditions de fin d'emploi liées à la rémunération du poste de président de l'Ordre. Ces conditions prévoient une allocation de départ⁸, pour laquelle la firme a soulevé un enjeu en lien avec la politique en vigueur, soit que le maximum de compensation était plus faible (six mois de salaire) si la présidence atteint le nombre maximum de mandats, plutôt que pour une élection perdue après deux mandats (huit mois). Ils ont fait la recommandation de modification suivante :

- un mois de salaire par année de service, pour un maximum de huit mois, dans le cas d'une élection perdue (aucune allocation en cas de révocation de mandat);
- un mois de salaire par année de service, pour un maximum de douze mois, dans le cas d'un départ volontaire justifié par des raisons familiales sérieuses, par un problème de santé important affectant un membre de sa famille ou lui-même, si le conseil d'administration considère la situation exceptionnelle (pour tout autre motif, comme un départ à la retraite ou un changement de carrière : aucune allocation);
- quatre mois de salaire par mandat complété, pour un maximum de douze mois, dans le cas d'un départ volontaire à la fin d'un mandat ou lorsque le nombre maximum de mandats permis par la Loi est atteint.

1.7. Décision du conseil d'administration de l'Ordre (11 juin 2025) au sujet de la rémunération du poste de président pour 2026-2027.

« D'approuver la rémunération de la présidence pour l'exercice financier 2026-2027 à 196 683* \$ (salaire de base) plus les avantages sociaux ».

*Cette rémunération tient compte du fait que le président qui sera en poste au mois de mai 2026 en sera à son premier mandat à titre de président de l'Ordre. C'est la raison justifiant que la rémunération soit fixée au bas de l'échelle salariale (voir l'échelle salariale au point 1.4 du présent document).

⁸ Selon la *Politique relative aux conditions de travail et à la rémunération de la présidence et de la vice-présidence*.

2. RÉMUNÉRATION DU VICE-PRÉSIDENT

Lorsque le vice-président exerce les pouvoirs et fonctions du président en cas d'empêchement de ce dernier ou réalise, à titre de vice-président, des mandats confiés par le conseil d'administration ou le président, il touche une rémunération déterminée par le conseil d'administration⁹. Cette rémunération est sujette à l'approbation de l'assemblée générale.

2.1. Caractéristiques de la rémunération

- Rémunération à honoraires professionnels
- Aucun salaire
- Aucune forme de bonus ou prime
- Aucun avantage social
- Aucune allocation de départ

2.2. Rémunération et échelle salariale

La rémunération du vice-président est fixée au taux médian de l'échelle du président depuis 2003¹⁰. En 2003, cette rémunération était de 90 \$ l'heure et elle est actuellement de 135,96\$.

2.3. Indexation

La rémunération du vice-président peut être indexée selon les modalités prévues au point 1.4 du présent document, à l'exception de la progression dans une échelle. Il n'y a pas d'échelle salariale applicable à la rémunération du vice-président, mais un taux horaire. La firme Solertia a recommandé une indexation de 2.5% de la rémunération du vice-président.

2.4. Décision du conseil d'administration de l'Ordre (11 juin 2025) au sujet de la rémunération du poste de vice-président pour 2026-2027.

⁹ Selon le *Règlement sur l'organisation de l'Ordre des psychologues du Québec et les élections à son Conseil d'administration*.

¹⁰ Selon la politique salariale élaborée par la firme externe, Groupe Loran (2003).

« D'approuver la rémunération du vice-président pour 2026-2027 au taux horaire de 139,36\$ l'heure. »

3. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS ÉLUS

Les administrateurs élus, autres que le président, mais incluant le vice-président, qui participent à une réunion du conseil d'administration ou d'un comité constitué par le conseil d'administration ou, encore, qui assistent à une formation en lien avec l'exercice de leurs fonctions, ont droit à un jeton de présence dont la valeur est fixée par le conseil d'administration¹¹. Cette rémunération est sujette à l'approbation de l'assemblée générale. La valeur du jeton de présence est de 517,12\$ pour une journée et de 258,56 \$ pour une demi-journée de réunion. Le temps de préparation requis n'est pas rémunéré.

En versant le montant du jeton de présence, l'Ordre vise à compenser la perte de salaire ou d'honoraires professionnels du psychologue qui manque une journée de travail pour assister aux réunions du conseil d'administration. Cette rémunération équivaut à 73,87\$ l'heure pour une réunion d'une durée de 7 h.

3.1 Indexation du jeton de présence

Les jetons de présence peuvent être indexés selon les modalités prévues au point 1.4 du présent document. La firme Solertia a recommandé une indexation de 2.5 % des jetons de présence. La progression d'échelon ne s'applique pas aux jetons de présence.

3.2 Décision du conseil d'administration de l'Ordre (11 juin 2025) au sujet de la rémunération des autres administrateurs pour 2026-2027.

« D'approuver la rémunération des autres administrateurs élus pour 2026-2027 à 530,05\$ pour un jeton de présence d'une journée ou 265,02\$ pour une demi-journée. »

¹¹ Selon le *Règlement sur l'organisation de l'Ordre des psychologues du Québec et les élections à son Conseil d'administration*.