

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

Document adopté par le CA de l'Ordre en juin 2018 (mis à jour le 7 juin 2019)

1. Rémunération du président

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 près de 8600 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 et de la Justice. 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 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

La politique de rémunération de la fonction de président a fait l'objet de 3 analyses comparatives de marchés au cours des 15 dernières années. Ces analyses ont toutes été effectuées par des firmes d'experts indépendants¹.

- La dernière analyse de marché a été réalisée en 2015 par la firme Normandin-Beaudry et l'échelle salariale du président n'a pas été modifiée à la suite de cette analyse puisqu'elle correspondait toujours au marché de référence.
- Le conseil d'administration de l'Ordre a demandé que la rémunération du président soit révisée tous les 5 ans par une firme externe.
- En date du 20 avril 2018, le conseil d'administration a décidé de maintenir l'échelle et les conditions salariales de la présidente à son niveau actuel et de refaire l'exercice auprès d'une firme externe en 2020.

1.2. Caractéristiques de la rémunération

- Un salaire annuel
- Participation à un régime de retraite et d'assurances collectives
- Allocation de départ
- Aucune autre forme de rémunération
- Aucune forme de bonus ou de prime à la performance

1.3. Rémunération et échelle salariale

La rémunération actuelle du président est de 181 154 \$, selon l'échelle² suivante :

¹ Groupe Loran (2003), Firme Aon (2009) et Firme Normandin-Beaudry (2015).

² Selon la *Politique relative aux conditions de travail et à la rémunération de la présidence et de la vice-présidence – Avril 2018*.

Minimum	Maximum ³
80%	100%
145 634 \$	182 042 \$

1.4. Progression des échelons et indexation

- La politique salariale de l'Ordre prévoit, depuis 2003⁴, que la progression des échelons est de 3 % par année jusqu'à l'atteinte du maximum de l'échelle d'une classe salariale.
- À cette augmentation s'ajoute une indexation annuelle proposée par le comité de rémunération au comité exécutif. Dans son analyse, le comité de rémunération tient notamment compte de l'augmentation du coût de la vie, des prévisions du Conseil du patronat ainsi que de la capacité financière de payer de l'Ordre.
- Au cours des trois dernières années, l'indexation a été de 1,8 %.
- Pour l'année financière 2020-2021, l'assemblée générale des membres de l'Ordre devra statuer, sur recommandation du conseil d'administration, de la progression des échelons salariaux et de l'indexation annuelle du salaire du président.

1.5. Avantages sociaux⁵

- La rémunération du poste de président prévoit la participation au programme d'avantages sociaux de l'Ordre.

³ La politique salariale qui prévaut pour tous les employés de l'Ordre permet une zone de surpassement allant jusqu'à 120 % du maximum de l'échelle (*maximum exceptionnel*). La zone de surpassement permet de fixer le salaire de celle ou celui qui a des compétences plus grandes que ce qui est normalement attendu du titulaire de l'emploi et dont le rendement, année après année, dépasse les attentes. Le *maximum exceptionnel* n'a jamais été atteint pour le poste de président de l'Ordre.

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

⁵ Selon la *Politique relative aux conditions de travail et à la rémunération de la présidence et de la vice-présidence* – Avril 2018.

- Pour le président, l'employeur verse 7.5 %⁶ du salaire dans un régime enregistré d'épargne retraite collectif.
- L'employeur offre un programme d'assurances collectives : assurance-vie, assurance médicament et maladies complémentaires, assurance dentaire.
- Détail de la rémunération globale :

Rémunération présidente 2019-2020	
Salaire	181 154 \$
REER 7,5%	13 587 \$
Assurances collectives	3 992 \$⁷
Congés de maladie monnayables	3 484 \$⁸
Total	202 217 \$

1.6. Allocation de départ⁹

La raison du départ détermine l'allocation.

1.6.1. Départ involontaire

1.6.1.1. Élections perdues : un mois par année de services, maximum 8 mois.

1.6.1.2. Révocation de mandat : aucune allocation.

1.6.2. Départ volontaire en cours de mandat

1.6.2.1. Départ 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 : un mois par année de service, maximum 6 mois.

1.6.2.2. Pour tout autre motif, comme un départ à la retraite ou un changement de carrière : aucune allocation.

⁶ Ce pourcentage est moins élevé pour les employés de la permanence.

⁷ Les taux utilisés pourraient varier en cours d'année.

⁸ Les congés de maladie non-utilisés sont monnayables à 50 %.

⁹ Selon la *Politique relative aux conditions de travail et à la rémunération de la présidence et de la vice-présidence – Avril 2018*.

1.6.3. Départ volontaire à la fin d'un mandat ou nombre maximum de mandats atteint

1.6.3.1. Un mois par année de service, maximum 6 mois.

1.7. Conditions d'emploi

La fonction de président est exercée à temps plein. Les rôles et responsabilités du président de l'Ordre sont décrits dans un document intitulé : « *Politique sur les fonctions de président de l'Ordre des psychologues du Québec – Décembre 2017* ».

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'administration et suivant le taux horaire fixé par ce dernier, soit de 120\$/heure^{10,11}.

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 2003¹². En 2003, cette rémunération était de 90 \$ l'heure et elle a été indexée annuellement pour atteindre 120 \$.

¹⁰ Selon le *Règlement sur les assemblées générales, la rémunération des administrateurs élus et le siège de l'Ordre des psychologues du Québec*.

¹¹ Selon la *Politique relative aux conditions de travail et à la rémunération de la présidence et de la vice-présidence – Avril 2018*.

¹² Selon la politique salariale élaborée par la firme externe Groupe Loran (2003).

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 des échelons. Il n'y a pas de progression d'échelon applicable à la rémunération du vice-président.

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'administration¹³.

La valeur du jeton de présence est de 456 \$ pour une journée et de 228 \$ 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 66 \$ 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 progression d'échelon ne s'applique pas aux jetons de présence.

¹³ Selon le *Règlement sur les assemblées générales, la rémunération des administrateurs élus et le siège de l'Ordre des psychologues du Québec*.