

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

### 1. RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT<sup>1</sup>

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 un peu plus de 9 000 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 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

---

<sup>1</sup> 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 et le 3 juin 2022.

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 quatre analyses comparatives de marchés de 2003 à 2020. Ces analyses ont toutes été effectuées par des firmes d'experts indépendants<sup>2</sup>. 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 dernière analyse de marché réalisée en 2020, par la firme Normandin Beaudry, avait comme objectif d'évaluer les conditions du poste de président<sup>3</sup> (salaire de base, rémunération globale, échelles salariales, conditions de travail, assurances collectives et régime de retraite, en comparaison avec la médiane du marché de référence) et de formuler des recommandations.

L'Ordre des psychologues du Québec souhaite que son offre de rémunération soit compétitive. Étant donné la nature des tâches 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.

### **1.2. Caractéristiques de la rémunération**

La dernière analyse de marché 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 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.

---

<sup>2</sup> Groupe Loran (2003), Firme Aon (2009) et Firme Normandin Beaudry (2015 et 2020).

<sup>3</sup> À titre informatif seulement, la firme Normandin Beaudry a également été mandatée pour faire la révision des échelles salariales des employés de la permanence.

### 1.3. Rémunération et échelle salariale

L'étude de marché menée en 2020 a révélé un écart négatif substantiel de la rémunération du poste de président à l'Ordre des psychologues du Québec par rapport au marché de référence. Ainsi, le conseil d'administration de l'Ordre a recommandé à l'AGA 2020 d'augmenter le salaire du poste de président pour l'exercice 2021-2022 au 50<sup>e</sup> percentile (médiane) du marché de référence, suivant la recommandation de la firme Normandin-Beaudry, ce qui a été approuvé par l'assemblée générale des membres le 12 novembre 2020. Ceci avait eu comme effet d'ajuster la structure salariale du poste de président de 10,6 % (appliqué sur un salaire de 181 154 \$, qui fut la base de calcul utilisée par Normandin Beaudry).

La rémunération actuelle (2022-2023) du président est de 209 373,14 \$, selon l'échelle<sup>4</sup> suivante :

<b>Période</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
	80 %	100 %
<b>Entre le 1<sup>er</sup> avril 2022 et le 31 mars 2023</b>	169 456 \$	211 820 \$
<b>Entre le 1<sup>er</sup> avril 2023 et le 31 mars 2024</b>	175 387 \$	219 234 \$

### 1.4. Progression des échelons et indexation

La firme Normandin-Beaudry a confirmé que la progression des échelons 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 2003<sup>5</sup>, 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 conseil d'administration. 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;

<sup>4</sup> Selon la *Politique relative aux conditions de travail et à la rémunération de la présidence et de la vice-présidence – Décembre 2020*.

<sup>5</sup> Selon la politique salariale élaborée par la firme externe, Groupe Loran (2003).

- en 2020, le conseil d'administration de l'Ordre a recommandé à l'AGA de ne pas accorder la progression d'échelon (3 %) et l'indexation (1,8 %) du salaire de la présidente en raison de la situation socio-économique découlant de la pandémie de la COVID-19 pour l'exercice 2021-2022.

### **1.5. Avantages sociaux<sup>6</sup>**

La firme Normandin-Beaudry 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. Ces caractéristiques sont les suivantes:

- 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 %<sup>7</sup> du salaire dans un régime enregistré d'épargne retraite collectif;
- l'employeur offre un programme d'assurances collectives : assurance-vie, assurance médicament et maladies complémentaire, assurance dentaire.

### **1.6. Conditions de fin d'emploi**

La firme Normandin-Beaudry a confirmé que les conditions de fin d'emploi liées à la rémunération du poste de président de l'Ordre sont en concordance avec le marché de référence.

Ces conditions prévoient une allocation de départ<sup>8</sup> :

- 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 six 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);

---

<sup>6</sup> Selon la *Politique relative aux conditions de travail et à la rémunération de la présidence et de la vice-présidence – Décembre 2020*.

<sup>7</sup> Ce pourcentage est moins élevé pour les employés de la permanence.

<sup>8</sup> Selon la *Politique relative aux conditions de travail et à la rémunération de la présidence et de la vice-présidence – Décembre 2020*.

- un mois de salaire par année de service, pour un maximum de six 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 au sujet de la rémunération du poste de président pour 2023-2024 (information à venir).**

*Le conseil d'administration de l'Ordre, dument réuni le 3 juin 2022, a résolu d'accorder la progression d'échelon de 1,2 % et une indexation de 3,5 % (ce qui correspond au maximum de l'échèle salariale du poste de président, soit 219 234 \$ annuellement)<sup>9</sup> au salaire du poste de président pour l'exercice 2023-2024 et de soumettre cette décision pour approbation à l'Assemblée générale annuelle des membres de l'Ordre des psychologues du Québec, le 20 octobre 2022.*

---

## **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<sup>9</sup>. Cette rémunération est sujette à l'approbation de l'assemblée générale. Le taux est actuellement de 123 \$ / heure<sup>10</sup>

En 2020, le conseil d'administration de l'Ordre a recommandé à l'AGA de ne pas accorder d'indexation à la rémunération du vice-président (1,8 %) en raison de la situation socio-économique découlant de la pandémie de la COVID-19 pour l'exercice 2021-2022.

### **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

---

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

<sup>10</sup> Selon la *Politique relative aux conditions de travail et à la rémunération de la présidence et de la vice-présidence – Décembre 2020*.

## **2.2. Rémunération et échelle salariale**

La rémunération du vice-président est fixée au taux médian de l'échelle du président depuis 2003<sup>11</sup>. En 2003, cette rémunération était de 90 \$ l'heure et elle est actuellement de 123 \$.

## **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.

## **2.4. Décision du conseil d'administration de l'Ordre au sujet de la rémunération du poste de vice-président pour 2023-2024.**

*Le conseil d'administration de l'Ordre, dument réuni le 3 juin 2022, a résolu d'accorder une indexation de 3,5 % à la rémunération du poste de vice-président pour l'exercice 2023-2024, pour le porter à un taux horaire de 128,16 \$ et de soumettre cette décision pour approbation à l'Assemblée générale annuelle des membres de l'Ordre des psychologues du Québec, le 20 octobre 2022.*

---

## **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'administration<sup>12</sup>. Cette rémunération est sujette à l'approbation de l'assemblée générale. La valeur du jeton de présence est de 470,96 \$ pour une journée et de 235,48 \$ 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 67,28 \$ l'heure pour une réunion d'une durée de 7 h.

---

<sup>11</sup> Selon la politique salariale élaborée par la firme externe, Groupe Loran (2003).

<sup>12</sup> Selon le *Règlement sur l'organisation de l'Ordre des psychologues du Québec et les élections à son Conseil d'administration*.

En 2020, le conseil d'administration de l'Ordre a recommandé à l'AGA de ne pas accorder d'indexation (1,8 %) à la rémunération des administrateurs en raison de la situation socio-économique découlant de la pandémie de la COVID-19 pour l'exercice 2021-2022.

### **3.1 Indexation du jeton de présence**

Les jetons de présence peuvent être indexés selon les modalités prévues au point 1.4.3 du présent document. La progression d'échelon ne s'applique pas aux jetons de présence.

### **3.2 Décision du conseil d'administration de l'Ordre au sujet de la rémunération des autres administrateurs pour 2023-2024 (information à venir).**

*Le conseil d'administration de l'Ordre, dument réuni le 3 juin 2022, a résolu d'accorder une indexation de 3,5 % à la rémunération des autres administrateurs pour l'exercice 2023-2024 (Jeton de présence d'une journée à 487,44 \$ ou une demi-journée à 243,72 \$) et de soumettre cette décision pour approbation à l'Assemblée générale annuelle des membres de l'Ordre des psychologues du Québec, le 20 octobre 2022.*

---