

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

Adopté par le CA de l'Ordre en juin 2018 (mis à jour le 7 juin 2019 et le 2 juillet 2020)

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 8 800 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 trois analyses comparatives de marchés de 2003 à 2015. Ces analyses ont toutes été effectuées par des firmes d'experts indépendants¹. 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 a été réalisée en 2015 par la firme Normandin Beaudry.

Ainsi, en 2019-2020, le conseil d'administration a mandaté la firme Normandin Beaudry pour évaluer les conditions du poste de président (ainsi que celle des employés de la permanence de l'Ordre).

1.1.1. Mandat confié à la firme Normandin Beaudry

L'Ordre des psychologues du Québec souhaite que son offre de rémunération soit compétitive. Étant donné la nature des tâches liées au poste de président², 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 mandat qui a été confié à la firme Normandin Beaudry est de procéder à l'analyse de la rémunération du poste de président spécifiquement (salaire de base, rémunération globale, échelles salariales, conditions de travail, assurances collectives et régime de retraite par rapport à la médiane du marché de référence) et de formuler des recommandations³.

1.1.2. Méthodologie employée par la firme Normandin Beaudry

Normandin Beaudry a procédé à une collecte de données auprès de 15 ordres professionnels afin de déterminer un marché de référence. Le marché de référence pour le poste de président a été identifié en fonction des quatre facteurs suivants :

- le niveau d'éducation requis à l'entrée de la profession;
- l'estimation du salaire de base moyen des membres;

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

² Telle que décrite plus haut.

³ À titre informatif seulement, la firme Normandin Beaudry a également été mandatée pour faire la révision des échelles salariales des employés de la permanence en 2019-2020.

- la responsabilité du rôle;
- la taille de l'organisation.

Considérant les quatre facteurs susmentionnés, les six ordres professionnels suivants ont été retenus par la firme Normandin-Beaudry comme marché de référence spécifique au poste de présidente :

- le Barreau du Québec;
- l'Ordre des ingénieurs du Québec;
- l'Ordre des dentistes du Québec;
- l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec;
- l'Ordre des ergothérapeutes du Québec;
- l'Ordre des pharmaciens du Québec.

1.1.3. Résultat de l'analyse et recommandation de la firme Normandin Beaudry

1.1.3.1. Caractéristiques de la rémunération

Après étude, la firme Normandin Beaudry n'a recommandé aucun changement quant aux caractéristiques générales de la rémunération du poste de président de l'Ordre, car celles-ci 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.

1.1.3.2. Rémunération

L'étude de la firme Normandin Beaudry 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. Voici les paramètres qui ont été pris en compte, les constats et la recommandation :

- la base de référence à partir de laquelle l'étude a été réalisée est la rémunération de la présidente pour l'exercice 2019-2020, soit un salaire de 181 154 \$ (tel qu'approuvé par l'AGA 2018);
- le salaire de la présidente pour l'exercice 2020-2021 a été indexé à 185 319 \$ (tel qu'approuvé à l'AGA 2019);
- l'étude de la firme Normandin Beaudry révèle que le salaire de la présidente se situe au 25^e centile du marché de référence;
- La firme Normandin Beaudry recommande d'augmenter la structure salariale de ce poste, de façon à positionner le maximum normal de celle-ci au 50^e percentile (médiane) du marché de référence qui se situe à 205 000\$.

1.1.3.3. Progression des échelons et indexation

La firme Normandin Beaudry n'a recommandé aucun changement quant à la progression des échelons et l'indexation de la rémunération du poste de président de l'Ordre, car celles-ci 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 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;
- au cours des quatre dernières années, l'indexation a été de 1,8 %.

1.1.3.4. Avantages sociaux⁵

La firme Normandin Beaudry n'a recommandé aucun changement quant aux avantages sociaux liés à la rémunération du poste de président de l'Ordre, car ceux-ci sont en concordance avec le marché de référence. Ces caractéristiques sont les suivantes:

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 – Juin 2019*.

- 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 %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.

1.1.3.5. Conditions de fin d'emploi

La firme Normandin Beaudry n'a recommandé aucun changement quant aux conditions de fin d'emploi liées à la rémunération du poste de président de l'Ordre, car celles-ci sont en concordance avec le marché de référence.

Ces conditions prévoient une allocation de départ⁷ :

- 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);
- 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.

1.2. Décision du comité exécutif de l'Ordre (par délégation de pouvoir du conseil d'administration en raison de la pandémie de la covid-19)⁸ à la suite du rapport de la firme Normandin Beaudry

Après avoir pris connaissance des recommandations du comité de rémunération et après analyse et délibération, le comité exécutif a adopté la résolution suivante :

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

⁷ Selon la *Politique relative aux conditions de travail et à la rémunération de la présidence et de la vice-présidence – Juin 2019*.

⁸ La présidente de l'Ordre n'a pris part à aucune discussion ou décision concernant sa propre rémunération.

CONSIDÉRANT les recommandations exprimées dans le rapport de la firme Normandin Beaudry;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Ordre de maintenir une rémunération compétitive pour le poste de président;

CONSIDÉRANT la situation socio-économique découlant de la pandémie de la COVID-19;

Le comité exécutif a résolu unanimement :

- d'ajuster la structure salariale du poste de président de 10,6 %; (appliqué sur le salaire de référence utilisé par Normandin Beaudry établi à 181 154 \$);
- de renoncer, pour l'exercice 2021-2022, d'appliquer au salaire de la présidente l'augmentation d'échelon prévue à la structure salariale (3 %) ;
- de renoncer, pour l'exercice 2021-2022, à l'indexation (1,8 %) applicable au salaire de la présidente;
- de fixer le salaire de la présidente à 200 356 \$ à compter de l'exercice 2021-2022.

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'administration⁹. Cette rémunération est sujette à l'approbation de l'assemblée générale. Le taux de 122\$/heure¹⁰ a été approuvé par l'AGA 2019 pour l'exercice 2020-2021.

2.1. Caractéristiques de la rémunération

- Rémunération à honoraires professionnels
- Aucun salaire
- Aucune forme de bonus ou prime

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 relative aux conditions de travail et à la rémunération de la présidence et de la vice-présidence – Juin 2019*.

- 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 2003¹¹. En 2003, cette rémunération était de 90 \$ l'heure et elle a été indexée annuellement pour atteindre 122 \$ pour l'exercice 2020-2021.

2.3. Indexation

La rémunération du vice-président peut être indexée selon les modalités prévues au point 1.4.3 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 comité exécutif de l'Ordre (par délégation de pouvoir du Conseil d'administration en raison de la pandémie de la COVID-19).

- Considérant la situation socio-économique découlant de la pandémie de la COVID-19, le comité exécutif de l'Ordre a résolu de ne pas indexer la rémunération du vice-président et ainsi maintenir le taux horaire de 122 \$ pour l'exercice 2021-2022.

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'administration¹². Cette rémunération est sujette à l'approbation de l'assemblée générale. La valeur du jeton de présence approuvée par l'AGA 2019 est de 464 \$ pour une journée et de 232 \$ pour une demi-journée de réunion, pour l'année 2020-2021. Le temps de préparation requis n'est pas rémunéré.

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

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

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 66,29 \$ 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 1.4.3 du présent document. La progression d'échelon ne s'applique pas aux jetons de présence.

3.2 Décision du comité exécutif de l'Ordre (par délégation de pouvoir du Conseil d'administration en raison de la pandémie de la COVID-19).

Considérant la situation socio-économique découlant de la pandémie de la COVID-19, le comité exécutif de l'Ordre a résolu de ne pas indexer la rémunération des administrateurs élus et ainsi maintenir la valeur d'un jeton de présence à 464 \$ pour une journée et de 232 \$ pour une demi-journée pour l'exercice 2021-2022.
