POLITIQUE
RÉMUNÉRATION DE LA PRÉSIDENCE

Approuvée par le
Conseil d'administration :
29 juin 2023

Entrée en vigueur :
29 juin 2023

Mise à jour :
26 mars 2025

Ordre des infirmières
et infirmiers auxiliaires
du Québec

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières 2
1. Objectif de la politique 3
2. Portée de la politique 3
3. Principes directeurs 3
4. Définitions 3
5. Rôles et responsabilités 4
6. Modalités d'application 4

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE LA PRÉSIDENCE

1. Objectif de la politique

La Politique de rémunération de la présidence vise à appuyer le Conseil d'administration et à l'aider à s'acquitter pleinement de son mandat, soit la surveillance générale de l'Ordre ainsi que l'encadrement et la supervision de la conduite des affaires de l'Ordre.

Plus précisément, cette politique prévoit notamment les modalités de la fixation de la rémunération annuelle de la présidence ainsi que les autres éléments liés à sa rémunération indirecte. L'Ordre s'assure que ces modalités respectent les dispositions du Règlement sur l'organisation de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec et les élections de son Conseil d'administration, les valeurs de l'Ordre ainsi que les principes et pratiques de saine gestion.

2. Portée de la politique

La Politique de rémunération de la présidence s'applique à la présidence de l'Ordre. Elle s'applique également à la vice-présidence dans la mesure qui y est prévue.

3. Principes directeurs

3.1 La *Politique de rémunération de la présidence* est conforme au *Règlement sur l'organisation de l'OIIAQ et les élections de son Conseil d'administration*.

3.2 La *Politique de rémunération de la présidence* vise à déterminer des critères justes et équitables devant être pris en compte dans un but de déterminer la rémunération de la présidence.

3.3 La *Politique de rémunération de la présidence* est élaborée sur le principe que la fonction de la présidence est exercée à temps complet.

4. Définitions

Pour les fins de la présente politique, on entend par :

4.1 « **présidence** » : la personne qui occupe la fonction de président de l'Ordre, selon les dispositions du *Code des professions* et du *Règlement sur l'organisation de l'OIIAQ et les élections de son Conseil d'administration*.

4.2 « **vice-présidence** » : la personne qui occupe cette fonction selon les dispositions de la *Politique de régie interne de l'Ordre* et de la *Politique de gouvernance des comités du Conseil d'administration de l'Ordre*.

5. Rôles et responsabilités

5.1 Comité de gouvernance et d'éthique

Le Comité de gouvernance et d'éthique analyse et révise la présente politique et formule des recommandations au Conseil d'administration.

5.2 Comité des ressources humaines

Le Comité des ressources humaines applique la présente politique afin de recommander au Conseil d'administration la rémunération à approuver aux fins de la consultation et à soumettre à l'assemblée générale annuelle des membres.

6. Modalités d'application

6.1 Détermination de la rémunération directe

L'analyse objective faite dans un but de déterminer la rémunération de la présidence tient compte des facteurs suivants :

- Responsabilités de la présidence;

- Bien que décrites de façon plus exhaustive dans le *Mandat de la présidence,* les responsabilités afférentes à cette fonction consistent à un droit de surveillance générale sur les affaires du Conseil d'administration et à agir, dans la mesure que détermine le Conseil d'administration, à titre de porte-parole et de représentante de l'Ordre.

- Imputabilité liée aux responsabilités;

- L'Ordre souhaite reconnaître via la rémunération l'imputabilité ainsi que le niveau d'engagement nécessaire à la fonction de présidence.

- Exigences liées au poste;

- La présidence est une fonction qui s'exerce à temps complet ce qui empêche la personne occupant cette fonction de poursuivre l'emploi régulier qu'elle occupait. L'Ordre souhaite offrir une rémunération attrayante pour attirer les meilleurs candidats.

- Nature élective de son poste et limite de la durée de son mandat;

- L'Ordre reconnaît que des risques sont associés au caractère électif de la présidence et souhaite offrir une rémunération tenant compte de ceci.

- Comparaison interne avec les échelles salariales des employés de l'OIIAQ (équité interne);

- Dans un but d'assurer la saine gestion des ressources humaines, la rémunération de la présidente doit tenir compte de l'équité interne.

- Comparaison externe avec le marché (équité externe);

- Dans un but d'assurer la saine gestion des ressources humaines, la rémunération de la présidente doit tenir compte de l'équité externe. La comparaison est faite avec d'autres ordres professionnels (Marché de référence spécifique).
- La rémunération dans la profession (Ratio entre le salaire de la présidence et le salaire médian des membres).

- Capacité de payer de l'Ordre et de ses membres;

- Dans un but d'assurer la saine gestion des ressources financières, la rémunération de la présidente doit tenir compte des états financiers de l'Ordre.

- Considérations relatives au fait que la rémunération doit être approuvée par les membres réunis en assemblée générale;

- La rémunération proposée doit tenir compte de son attractivité auprès des membres et de la perspective qu'elle puisse être adoptée.

Salaire pour la période 2025-2026 : 135 276 $.

Progression salariale :

- Indexation annuelle;
- L'indexation doit tenir compte de l'un des indices suivants : l'IPC, l'indexation accordée aux structures salariales des membres ou le taux d'augmentation prévue pour les employés non syndiqués de l'Ordre, le cas échéant;
- Dans la situation où la présidence est élue pour un nouveau mandat, le salaire continue d'est majoré de l'indexation prévue à la présente politique;
- Dans la perspective où une nouvelle personne pourrait être élue (en vue de l'approbation du salaire de l'année 1 d'un nouveau mandat de 4 ans), le montant du salaire de base est revu en fonction des facteurs prévus à la présente Politique;
- Lorsque la rémunération adoptée par l'AGA vise une année lors de laquelle une élection à la présidence sera tenue, la résolution devra également prévoir la rémunération de la nouvelle personne élue, conformément à la politique.

6.2 Rémunération indirecte

La rémunération indirecte est versée et est composée des avantages prévus au Manuel des employés non-syndiqués de l'Ordre. Elle comprend notamment la cotisation versée à un programme d'assurances collectives, la compensation pour l'absence de régime de retraite, le remboursement de la cotisation professionnelle à l'OIIAQ et un montant forfaitaire pour compenser les frais de transport.

Aucune allocation pour hébergement, pour déménagement ou pour automobile advenant que la présidence provienne d'une autre région que celle du siège social n'est accordée. Les montants prévus à la Politique de remboursement des frais de déplacement et de séjour lorsque les déplacements sont justifiés par ses fonctions pourront être accordés sinon elle pourra assumer ses fonctions en télétravail.

6.3 Indemnité de transition de la présidence

Une indemnité de transition est versée à la présidence en cas de défaite lors d'une élection ou à la fin de son mandat si elle ne pose pas sa candidature à l'élection qui suit ce mandat. Cette indemnité est basée sur la rémunération de l'infirmière auxiliaire chef d'équipe (3455 – échelon maximal).

L'indemnité sera soumise uniquement à la consultation annuelle au moment opportun et lorsque la présidence se qualifiera pour toucher cette indemnité en tout ou en partie selon les conditions prévues au *Règlement sur l'organisation de l'OIIAQ et les élections de son Conseil d'administration*.

La fixation de l'indemnité tient compte notamment du nombre de mois consécutifs pendant lesquels la présidence a accompli exclusivement les devoirs de sa charge.

Le Conseil d'administration détermine si l'indemnité est payée en un seul versement ou répartie en versements mensuels.

Dans tous les cas, l'indemnité est diminuée d'un montant égal aux revenus d'emploi, de service, d'entreprise ou de retraite que la présidence reçoit ou est en droit de recevoir.

Indemnité de transition (Excluant les avantages sociaux)	Après 1 mandat	Après 2 mandats	Après 3 mandats
Basé sur la rémunération de l'infirmière auxiliaire chef d'équipe (3455 – échelon maximal) pour l'année de référence	25 % Infirmière auxiliaire chef d'équipe	50 % Infirmière auxiliaire chef d'équipe	100 % Infirmière auxiliaire chef d'équipe

- En cas de démission en cours de mandat justifiée par des circonstances exceptionnelles telles que des raisons familiales sérieuses ou un problème de santé affectant la présidence, son conjoint, un parent ou une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant, le Conseil d'administration peut verser l'indemnité de transition.

6.4 Rémunération de la vice-présidence

Advenant que la vice-présidence doive remplacer la présidence, il est prévu que la rémunération de la présidence lui soit accordée au prorata des jours ouvrables travaillés pour cette période, pour assumer en tout ou en partie la fonction prévue pour la présidence.

La rémunération sera basée sur celle du salaire de base prévue à 6.1, au maximum de la rémunération réellement versée à la présidence pour l'exercice en cours, si elle est inférieure.

6.5 Approbation de la rémunération

Tel que prévu au *Code des professions*, la rémunération de la présidence est soumise à l'approbation des membres de l'Ordre, lors de l'assemblée générale annuelle.

En cas de rejet par l'assemblée générale annuelle de la proposition visant à approuver la rémunération de la présidence, la rémunération pour l'exercice financier en cours demeure en vigueur, et ce, tant et aussi longtemps qu'une autre résolution sur la rémunération n'aura pas été approuvée par l'assemblée.

Toute hausse des montants compensés par la rémunération indirecte doit alors être assumée par la présidence.

6.6 Autre

L'Ordre compense l'inscription à la certification universitaire en gouvernance de sociétés menant à la désignation ASC pour toute nouvelle présidence à son premier mandat.

6.7 Mise à jour de la politique

Tout projet de modification à la présente politique doit être étudié par le comité de gouvernance et d'éthique et adopté par le Conseil d'administration.

La présente politique est révisée à la fin du mandat de la présidence, par le Conseil d'administration de l'Ordre.