

Type de politique :	Gouvernance autonome
Références juridiques :	Loi de l'impôt sur le revenu du Canada
Autres références :	Politique des comités de l'OOAQ Politique de remboursement des dépenses de l'OOAQ Politique de rémunération des administrateurs de l'OOAQ

Adoptée le :	23 avril 2021
Résolution :	CA210423-10
Révisée le :	9 décembre 2022, 13 décembre 2024
Résolution :	CA221209-31, CA241213-28
En vigueur :	23 avril 2021

1.0 INTRODUCTION

En vertu des pouvoirs qui lui sont accordés par le Code des professions, le conseil d'administration de l'Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec (l'« Ordre ») a le pouvoir de statuer sur la rémunération des membres de comités et des membres de groupe de travail de l'Ordre. La présente politique énonce les objectifs et les règles d'application concernant leur rémunération.

2.0 TERMINOLOGIE

Comités statutaires

Les comités obligatoires de l'Ordre sont : le conseil de discipline, le comité d'admission, le comité d'inspection professionnelle, le comité de révision des plaintes, le comité de révision des équivalences, le comité de la formation et le conseil d'arbitrage des comptes.

Groupe de travail

Tout groupe formé par les directions pour assister l'Ordre dans ses travaux.

Jeton de présence

Montant alloué aux personnes visées par la présente politique pour assister à une réunion, pour préparer la réunion et pour compenser le temps de travail entre les réunions.

Jeton de présence sans préparation

Montant alloué aux personnes visées par la présente politique pour assister à une réunion.

Membre de comité

Toute personne désignée par le conseil d'administration de l'Ordre pour participer à un comité de l'Ordre.

Membre d'un groupe de travail

Toute personne désignée par les directions pour participer à un groupe de travail de l'Ordre.

Équité externe

Assurer que le temps consacré aux affaires de l'Ordre est rémunéré en tenant compte de la capacité financière de l'Ordre et du niveau de la rémunération globale observée dans des organismes comparables dans le marché de référence de l'Ordre pour des fonctions, tâches et responsabilités similaires.

Équité interne

Assurer que les personnes visées par la présente politique et qui doivent répondre à des exigences et contraintes semblables reçoivent une rémunération équivalente.

Taux de rémunération horaire de référence

Taux adopté par résolution du conseil d'administration, et modifié lorsque requis, il est consigné à l'Annexe A de la politique jointe aux présentes pour en faire partie intégrante. Ce taux sert au calcul de la rémunération horaire des membres de comité et de groupe de travail ainsi qu'au calcul de la valeur du jeton de présence.

3.0 OBJECTIFS

L'Ordre reconnaît l'expertise et l'engagement requis par les membres de comité ou de groupe de travail pour assumer pleinement leur mandat, ainsi que le niveau des responsabilités qui leur incombent dans le cadre de la bonne poursuite de la mission de protection du public de l'Ordre. Il reconnaît également la responsabilité que représente ce travail.

La présente politique vise à prévoir une rémunération adéquate pour les membres de comité ou de groupe de travail, tenant compte à la fois des principes d'équité externe et interne, de l'expertise, de l'engagement requis et du niveau de responsabilité afférent à leur rôle.

L'Ordre reconnaît l'importance du travail effectué par les membres de ses comités et de ses groupes de travail et souhaite offrir une rémunération juste. Ainsi, en cas de situations exceptionnelles ou dans les cas où la rémunération prévue dans la présente Politique ne concorderait pas avec la valeur réelle des heures travaillées, une demande pour ajuster la rémunération pourra être faite à l'Ordre par le membre du comité ou du groupe de travail. Selon la situation, l'Ordre pourra ajuster la rémunération en conséquence.

4.0 RÈGLES D'APPLICATION

Les principes généraux suivants s'appliquent dans la détermination de la rémunération des membres de comités ou de groupes de travail :

4.1 Jeton de présence pour les rencontres

Pour chaque rencontre dûment convoquée, le membre d'un comité ou d'un groupe de travail reçoit une rémunération équivalente au nombre d'heures de participation arrondies au quart d'heure suivant et majorée de 50% de la durée de la rencontre afin de tenir compte du temps de préparation. Ce total d'heures est enfin multiplié par le Taux de rémunération horaire de référence.

Exemple : Un comité tient une rencontre d'une durée de 4h20 minutes. On rémunèrera chaque membre présent de la façon suivante : 4h30 en temps de participation et 2h15 de plus en temps de préparation pour un paiement total du jeton équivalent à 6h45. Étant donné que le taux de rémunération horaire est à 49,00\$ le montant à payer sera de 330.75\$.

Il est à noter qu'une bonification de 25 % du jeton de présence est accordée au membre lorsqu'il agit à titre de président d'un comité ou d'un groupe de travail de l'Ordre. Cette bonification est appliquée pour la durée de la rencontre uniquement et exclut le temps de préparation.

4.2 Jeton de présence sans préparation

Lorsque le membre d'un comité ou d'un groupe de travail participe à une session de travail qui ne nécessite pas de temps de préparation, il est rémunéré au nombre d'heures de participation arrondies au quart d'heure suivant multiplié par le Taux de rémunération horaire de référence en excluant la bonification allouée au temps de préparation.

4.3 Participation à une formation

Toute participation à une activité de formation d'un membre de comité ou de groupe de travail lorsqu'elle est autorisée par l'Ordre est rémunérée au taux de rémunération horaire de référence.

Le remboursement des dépenses se fait selon la *Politique de remboursement des dépenses de l'OOAQ* et les coûts de l'inscription à la formation sont aux frais de l'Ordre.

4.4 Règles particulières pour le Conseil de discipline

Étant donné que les audiences du Conseil de discipline sont fixées par le Bureau des présidents des conseils de disciplines et que l'Ordre n'a pas de contrôle sur celles-ci, étant donné la nature particulière du travail réalisé, des règles particulières doivent s'appliquer au niveau de la rémunération. Ainsi, pour chaque audience dûment convoquée, le membre du Conseil de discipline reçoit une rémunération équivalente au nombre d'heures de participation arrondi au quart d'heure, multipliée par le taux de rémunération horaire de référence. Il reçoit, en plus de ses honoraires pour la participation à l'audience, le paiement de son temps de préparation, de suivi, de délibéré, de rédaction postaudience ou de tout autre acte devant être posé en lien avec ses fonctions.

Advenant l'annulation, la remise ou l'ajournement d'une audition devant le Conseil de discipline, et ce, dans les 48 heures ouvrables de la date prévue, le membre qui subit une perte financière ou de vacances en lien avec son travail d'orthophoniste ou d'audiologiste recevra la rémunération payable pour la durée prévue de l'audition. Au-delà de ce délai, aucun dédommagement ne sera accordé. Cette règle s'applique également pour les journées d'audience qui ont lieu, mais sont écourtées.

5.0 PROCÉDURES

Le versement d'un jeton de présence ou la rémunération pour toute autre participation prévue aux présentes est effectué par le gestionnaire responsable de l'Ordre.

Le gestionnaire responsable transmet promptement aux services financiers de l'Ordre. Le détail quant aux présences, dates, nature de la participation et nombre d'heures totales consacrées à la rencontre. La demande est ainsi traitée et un paiement est effectué dans les 30 jours de sa réception.

6.0 RESPONSABLE DE L'ÉLABORATION ET DE LA RÉVISION DE LA POLITIQUE

COMITÉ DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE

7.0 RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

Direction des services administratifs

8.0 RÉVISION DE LA POLITIQUE

Au besoin

ANNEXE A
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE DE RÉFÉRENCE

Le taux de rémunération horaire a été établi, par le conseil d'administration, à 49,00 \$.