POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA PRÉSIDENCE

Exercice financier 2026-2027

COLLÈGE
DES MÉDECINS
DU QUÉBEC

Historique des versions

Année	Comités	Nature	Référence/Date
2018	CRH	Recommandation	2018-05-16
	CFA	Recommandation	2018-05-31
	CA	Adoption	CDA-18-44
	AGA	Adoption	AGA-18-04
2019	CRH	Recommandation	2019-05-30
	CFA	Recommandation	2019-05-15
	CA	Adoption	CDA-19-46
	AGA	Adoption	AGA-19-04
2020	CG	Recommandation	2020-05-20
	CRH	-	-
	CFA	Recommandation	2020-08-17
	CA	Adoption	CDA-20-99
	AGA	Adoption	AGA-20-04
2021	CG	Recommandation	2021-05-17
	CRH	-	-
	CFA	Recommandation	2021-08-17
	CA	Adoption	CDA-21-64
	AGA	Adoption	AGA-21-04
2022	CRH	Recommandation	2022-05-11
	CG	Recommandation	2022-05-16
	CFA	Recommandation	2022-05-30
	CA	Adoption	CDA-22-48
	AGA	Adoption	AGA-22-04
2023	CG	Recommandation	2023-05-15
	CFA	Recommandation	2023-05-29
	CA	Adoption	CDA-23-53
	AGA	Adoption	AGA-23-04
2024	CG	S. O.	S. O.
	CFA	Recommandation	2024-08-13
	CA	Adoption	CDA-24-46
	AGA	Adoption	AGA-24-04
2025	CG	Recommandation	2025-03-31
	CFA	Recommandation	2025-03-19
	CA	Adoption	CDA-25-21 CDA-25-55
	AGA	Adoption	AGA-25-05

TABLE DES MATIÈRES

1. OBJET ET PORTÉE 4

2. RÔLES ET RESPONSABILITÉS 4

3. CADRE JURIDIQUE 4

4. PRINCIPES GÉNÉRAUX 4

5. VOLET MEMBRES DU CA 5

Rémunération des membres du CA 5

Exclusion 6

6. VOLET PRÉSIDENCE 6

Conditions d'emploi 6

Détermination de la rémunération de la présidence 6

Rémunération durant les 60 premiers jours du mandat de présidence 6

Rémunération en cas de remplacement 7

Rémunération indirecte 7

7. DISPOSITIONS FINALES ET COMPLÉMENTAIRES 7

1. Objet et portée

La présente Politique a pour objet de déterminer les modalités de la rémunération des membres du Conseil d'administration (CA) du Collège des médecins dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. Elle s'applique aux membres du CA élus et aux membres du CA désignés par l'Office des professions du Québec. Elle prévoit en outre des modalités particulières relatives à la rémunération de la présidence.

Les membres du CA sont rémunérés pour leur participation aux séances du Conseil d'administration, aux réunions d'un comité ou d'un groupe de travail formé par le Collège ou toute autre activité à laquelle leur présence est requise, telles que l'assemblée générale annuelle et les formations organisées ou exigées par le Collège.

Ils ont droit aux remboursements de leurs frais de déplacement ou d'hébergement conformément à la directive en vigueur.

2. Rôles et responsabilités

La directrice générale ou le directeur général est responsable de l'application de la Politique.

3. Cadre juridique

La *Politique de rémunération des membres du CA et de la présidence* détermine la valeur de la rémunération des membres du CA et de la présidence conformément au *Règlement sur l'organisation du Collège des médecins du Québec et les élections à son Conseil d'administration (*RLRQ*,* c. M-9, r. 25.2*)* ainsi qu'au *Code des professions* (RLRQ, c.C-26).

L'approbation du montant des jetons de présence se fait annuellement lors de l'assemblée générale annuelle de l'ordre pour l'exercice financier suivant. La valeur des jetons est habituellement augmentée annuellement afin de tenir compte de l'inflation.

4. Principes généraux

- La rémunération doit refléter l'importance et la reconnaissance accordée par le Collège aux activités réalisées par son Conseil d'administration et l'ensemble de ses comités et groupes de travail pour la réalisation de sa mission de protection du public.
- La rémunération d'un membre du CA doit être suffisante pour attirer des candidates et candidats crédibles et détenant les compétences nécessaires à assurer la mission de l'ordre.
- La rémunération versée n'est pas de nature compensatoire. Il s'agit d'une indemnité qui vise à réduire, de façon raisonnable, les pertes salariales ou à couvrir les dépenses supplémentaires engagées en raison de la participation d'une personne aux activités de l'ordre.
- La participation des médecins au CA et aux comités du Collège est une forme d'engagement social et de service public qui doit être valorisée.
- La rémunération vise à compenser en partie l'investissement du membre du CA dans son rôle. Elle inclut le temps de préparation, le temps alloué à la rencontre et le déplacement, le cas échéant.
- La rémunération des membres du CA doit être élaborée et appliquée de manière transparente et établie sur des critères objectifs. Elle est la même, quel que soit le moyen utilisé pour tenir la rencontre.

- La rémunération doit reconnaître les responsabilités additionnelles assumées par la présidence du Collège et la présidence des comités du Conseil.
- La rémunération doit être fiscalement responsable et conforme aux meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise.
- La rémunération de la présidence doit assurer l'atteinte d'une équité interne et externe : le salaire est établi en fonction de la structure salariale existante, en vue d'assurer une équité interne.
- La rémunération doit être établie de façon à assurer la saine gestion des ressources humaines et financières de l'ordre.

5. Volet membres du CA

Rémunération des membres du CA

La rémunération des membres du CA est versée sous forme de jetons de participation, à titre d'indemnité pour l'exécution de l'ensemble des activités liées à leurs fonctions, incluant la préparation.

Ces jetons de participation sont versés, peu importe si la séance ou l'activité est tenue en présentiel ou à distance (par conférence téléphonique ou autre moyen technologique), et établis comme suit :

	CA	Autres activités
Moins d'une heure	278 $	221 $
1 h à moins de 2 h	556 $	442 $
Demi-journée (entre 2 h et 4 h selon l'avis de convocation)		
Moins de 300 km aller-retour en présentiel ou participation à distance	1 112 $	884 $
Plus de 300 km aller-retour en présentiel	1 996 $	1 768 $
Journée (plus de 4 h selon l'avis de convocation)		
Moins de 600 km aller-retour en présentiel ou participation à distance	2 224 $	1 768 $
Plus de 600 km aller-retour en présentiel	3 992 $	3 536 $

* Le jeton de participation inclut la préparation, la présence et le suivi aux séances du Conseil d'administration ou aux réunions d'un comité ou d'un groupe de travail formé par le Collège ou toute autre activité à laquelle la présence des membres du CA est requise.

La valeur du jeton de participation prend en compte la durée de la rencontre mentionnée dans l'avis de convocation. Si la rencontre se prolonge au-delà de la durée prévue à l'avis, le jeton de participation sera accordé en fonction de la catégorie correspondant à la durée réelle de la rencontre.

Les personnes assumant la présidence de comités sont imputables des résultats et du fonctionnement de leur comité. Ils font une reddition de compte au Conseil d'administration, selon la forme et la périodicité que le Conseil d'administration détermine. En raison de ces responsabilités additionnelles, elles ont droit à des jetons majorés de 7,5 % par rapport aux jetons réguliers.

La rémunération des membres du CA nommés par l'Office doit être équivalente à celle des membres du CA élus. En ce sens, toute rémunération versée par l'Office directement à ces personnes pour l'exercice de leurs fonctions sera déduite de la valeur du jeton de participation versé par le Collège. Le Collège compense la différence entre la valeur du jeton de participation versé par l'Office et la valeur du jeton de participation auquel le membre du CA nommé a droit en fonction de la présente Politique.

Dans le cas où un membre du CA assiste à plus d'une réunion dans la même journée, la rémunération maximale sera équivalente au jeton versé pour une journée.

Exclusion

Aucun jeton de participation ne peut être réclamé par un membre du CA lorsque celui-ci est impliqué dans un dossier judiciaire du Collège. Par exemple, si un membre du CA est appelé à témoigner devant la Cour pour un dossier impliquant le Collège, il ne peut réclamer d'honoraires pour le temps de préparation ni pour le temps requis par son témoignage. Toutefois, le remboursement de dépenses (hébergement, déplacement et repas) est autorisé. Le membre du CA doit alors remplir le formulaire de dépenses fourni par le Collège et le retourner avec les pièces justificatives.

Un médecin qui participe à une activité de formation continue ne peut recevoir de rémunération.

6. Volet présidence

Conditions d'emploi

La fonction et les responsabilités de la présidence exigent l'équivalent d'une présence à temps plein. Les rôles et responsabilités de la présidence sont décrits dans la *Politique de régie interne*.

Détermination de la rémunération de la présidence

Le salaire de la présidence pour l'exercice financier 2026-2027 est établi à 497 186 $. Aucun jeton de participation n'est alloué à la présidence puisqu'un salaire annuel lui est versé pour l'exécution de ses fonctions à temps plein au Collège.

Rémunération durant les 60 premiers jours du mandat de présidence

Comme prévu à la *Politique de régie interne*, la personne qui accède à la fonction de présidence peut, dans les 60 premiers jours de son mandat, exercer des fonctions cliniques aux fins d'assurer une transition harmonieuse pour ses patients et ses lieux d'exercice.

Si ces fonctions cliniques sont exercées durant l'horaire de travail régulier du personnel du Collège, et qu'elles impliquent une absence du travail équivalant à une demi-journée ou plus durant la semaine, la rémunération de la présidence sera ajustée en conséquence, et les heures correspondantes seront retranchées de sa paie.

Si ces fonctions cliniques sont exercées en dehors de l'horaire de travail régulier du personnel du Collège, par exemple les soirs ou les fins de semaine, il n'y a pas lieu d'ajuster la rémunération de la présidence.

Rémunération en cas de remplacement

Dans l'éventualité où la vice-présidence doit assumer le remplacement de la présidence en application de la *Politique de régie interne*, son salaire sera déterminé en fonction du salaire de la présidence, au prorata du nombre d'heures consacrées à l'exercice de ce remplacement.

Rémunération indirecte

La personne assumant la présidence bénéficie des avantages suivants :

- Régime de retraite à cotisations déterminées, si elle satisfait l'une ou l'autre des conditions suivantes, jusqu'au 31 décembre de l'année où elle atteint l'âge de 71 ans :
  - avoir été au service de l'employeur pendant au moins 700 heures;
  - avoir reçu de l'employeur une rémunération au moins égale à 35 % du maximum des gains admissibles.

  La contribution de l'employeur est équivalente à la cotisation maximale prévue en vertu de l'impôt sur le revenu (33 810 $ en 2025). Aucune cotisation de l'employé n'est requise.
- Régime d'assurances collectives dont la prime est payée à 100 % par le Collège. Cette protection inclut l'assurance salaire, vie, maladie et dentaire.
- Remboursement de la cotisation professionnelle ainsi que de la cotisation annuelle à l'Office des professions du Québec, pour la période où elle est en fonction.
- Place de stationnement au siège social de l'ordre.
- Allocation pour l'utilisation d'un téléphone cellulaire.

7. Dispositions finales et complémentaires

La révision de la Politique est effectuée chaque année.

La Politique doit, préalablement à sa mise en application, être soumise annuellement à l'approbation de l'assemblée générale annuelle sous recommandation du Conseil d'administration, conformément à l'article 104 du *Code des professions* (RLRQ, c. C-26).