

Cotisation annuelle, prévisions budgétaires et rémunération des administrateur(trice)s

— Document
d'information

2025-2026



ORDRE DES **PHARMACIENS** DU QUÉBEC

Présent pour vous

Avant-propos

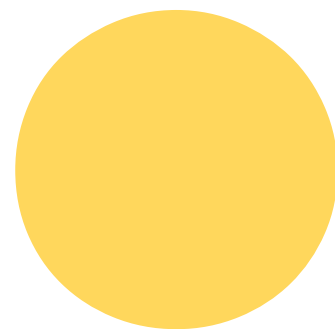
Les ordres professionnels doivent consulter leurs membres à propos du montant de la cotisation annuelle, afin d'obtenir leur avis. Vous trouverez donc ici l'information sur la cotisation, accompagnée des prévisions budgétaires pour l'année financière visée par la cotisation (dans ce cas-ci 2025-2026) et d'une ventilation de la rémunération des administrateurs et administratrices.

En plus de consulter les informations contenues ici, nous vous invitons à prendre connaissance du projet de rapport annuel de l'année 2023-2024, des états financiers, de même que des politiques de gouvernance pertinentes. Ces documents sont tous disponibles sur notre [site Web](#).

Cette année, l'assemblée annuelle aura lieu le 10 octobre, en ligne. L'invitation vous sera envoyée sous peu. Nous espérons que vous y participerez en grand nombre!

Pour participer à la consultation

Si vous désirez participer à la présente consultation, veuillez utiliser le [formulaire électronique](#) développé pour ce faire. La consultation se termine le 11 août 2024.



La cotisation proposée pour 2025-2026

Le conseil d'administration a convenu de soumettre à la consultation le montant de la cotisation annuelle pour les membres actifs qui sera de 1334 \$, soit une hausse de 5,5 % (ou 70 \$), pour la période d'inscription au tableau de l'Ordre allant du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026.

La cotisation réduite, qui correspond à 10 % est toujours disponible pour les pharmacien(ne)s retraité(e)s de 60 ans et plus et répondant aux exigences du statut de ne plus exercer la profession. Cette cotisation réduite est aussi accessible aux pharmacien(ne)s atteint(e)s d'une condition médicale qui les empêche d'exercer un emploi.

Une réalité à laquelle on ne peut échapper

Dans les dernières années, les augmentations de cotisation ont été inférieures à l'indice des prix à la consommation; un gel de la cotisation avait même été entériné pour l'exercice 2021-2022. L'inflation ayant été élevée, l'augmentation maintenant proposée, bien que plus élevée que l'indice des prix à la consommation, permet de rapprocher la cotisation du niveau où elle devrait se situer si la courbe de l'inflation avait été suivie.

Pendant les années où l'augmentation était inférieure à l'inflation, nous avons aussi dû faire face à l'augmentation de nos dépenses, notamment en ce qui concerne la masse salariale. Comme beaucoup d'employeurs, nous avons fait face à de nombreux défis en matière de recrutement et de rétention du personnel. À l'Ordre, nous faisons le pari qu'une main-d'œuvre engagée et mobilisée est essentielle à la réalisation de notre mission et à l'atteinte de nos objectifs. Des investissements ont donc été faits pour devenir un employeur plus attirant et ainsi conserver l'expertise développée par nos employé(e)s.

Une gestion responsable

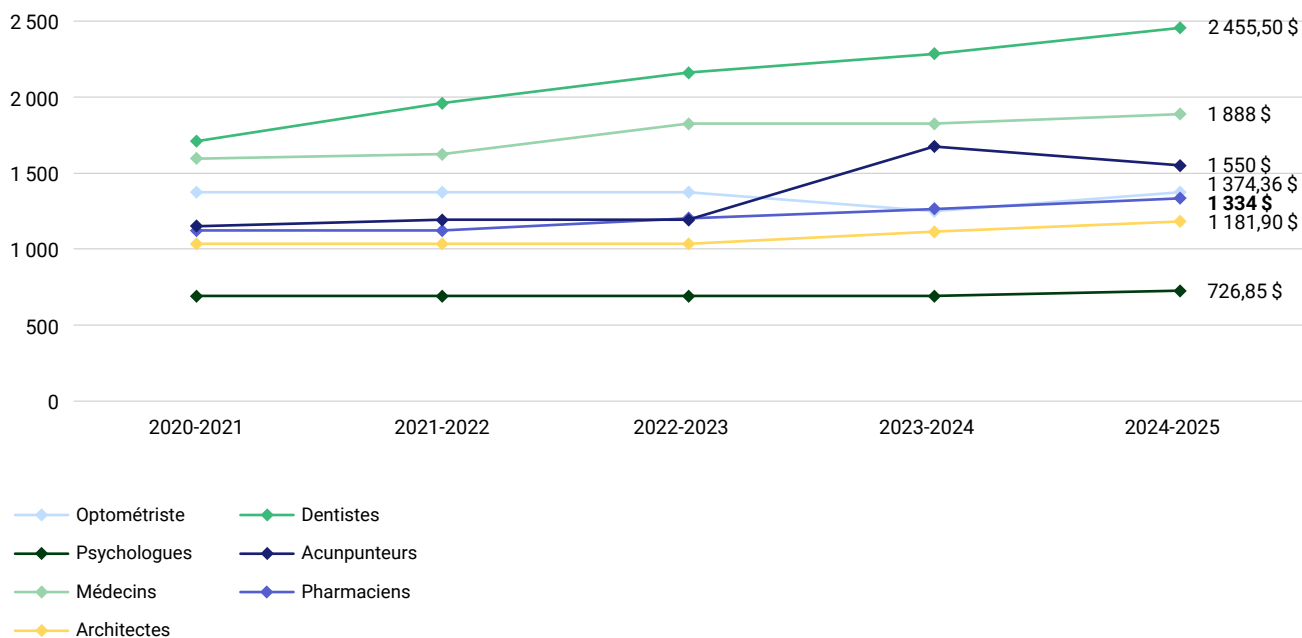
Un travail constant est fait pour identifier des sources d'économies. À titre d'exemple, au cours de la dernière année, nous avons réduit substantiellement la superficie de nos locaux, étant donné le recours plus grand au télétravail. Nous avons mis fin au bail de location du 5^e étage de l'édifice de la rue Notre-Dame Ouest et loué une partie des locaux du 500 Place d'Armes.

Un travail important est aussi fait pour améliorer nos processus et gagner en efficacité. Il s'agit d'ailleurs d'une des orientations de notre prochain plan stratégique. Notre service à la clientèle est en voie d'être centralisé, ce qui permettra à certaines équipes de gagner en productivité. Nous mettons également l'accent sur le virage numérique pour être plus performant. Un important projet de centralisation de nos applications existantes permettra de regrouper les processus de gestion et de soutien aux membres au même endroit. Certes, l'investissement est important, mais il permettra des gains en efficacité qui en vaudront la peine, ne serait-ce qu'en nous permettant de nous départir d'une infrastructure désuète et coûteuse à entretenir.

Une cotisation dans la moyenne

La cotisation des pharmaciens est comparable à celle des autres professionnel(le)s du Québec.

Évolution de la cotisation de divers ordres professionnels entre 2020-2021 et 2024-2025



Au plan national, la cotisation se situe dans la moyenne (1 229,75 \$) et près de la médiane qui est de 1 219 \$.

Province	Cotisation 2023-2024
Ontario	985,87 \$
Alberta	1 017,45 \$
Nouveau-Brunswick	1 219,00 \$
Québec	1 264,00 \$
Terre-Neuve et Labrador	1 258,40 \$
Nouvelle-Écosse	1 473,15 \$
Saskatchewan	1 645,35 \$

Les prévisions budgétaires

Voici le budget pro forma pour l'année financière visée par la cotisation, soit la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026. À des fins comparatives, nous incluons le budget prévu pour 2024-2025 de même que les montants apparaissant aux états financiers vérifiés pour 2023-2024.

Produits

	Budget 2025-2026	Budget 2024-2025	Réel 2023-2024
Revenus de cotisation	14 131 600 \$	13 150 000 \$	12 350 733 \$
Revenus d'opération	4 399 500 \$	2 444 900 \$	4 547 008 \$
Produits totaux	18 531 100 \$	15 594 900 \$	16 897 741 \$

Charges

	Budget 2025-2026	Budget 2024-2025	Réel 2023-2024
Conseil d'administration et comité exécutif	540 800 \$	516 000 \$	487 773 \$
Comités et groupes de travail	382 200 \$	363 800 \$	293 212 \$
Direction générale	458 300 \$	430 500 \$	432 073 \$
Direction des affaires juridiques et secrétariat de l'Ordre	1 832 000 \$	1 682 000 \$	1 700 988 \$
Direction des communications et des relations avec les membres et le public	1 458 400 \$	1 296 000 \$	1 208 921 \$
Direction de la qualité de l'exercice et des relations partenaires	3 748 100 \$	3 422 200 \$	3 450 636 \$
Direction des enquêtes	3 169 200 \$	2 920 200 \$	2 852 804 \$
Direction des finances et des systèmes d'information	1 157 500 \$	1 051 600 \$	894 844 \$
Direction de l'évolution organisationnelle et des talents	844 600 \$	780 800 \$	705 793 \$
Frais généraux	4 140 000 \$	3 911 000 \$	2 799 835 \$
Charges totales	17 731 100 \$	16 374 100 \$	14 826 879 \$

Excédent (Insuffisance) des produits sur les charges

	Budget 2025-2026	Budget 2024-2025	Réel 2023-2024
Avant les charges liées à la transformation organisationnelle, au projet Phare et aux projets stratégiques et aux activités non récurrents	800 000 \$	(779 200 \$)	2 070 862 \$
Dépenses liées à la transformation organisationnelle	- \$	\$	177 511 \$
Dépenses liées au projet Phare*	- \$	400 000 \$	410 000 \$
Contribution au fonds affecté aux projets stratégiques et aux activités non récurrentes	(1 500 000 \$)		
Dépenses liées aux projets stratégiques et aux activités non récurrentes	700 000 \$	379 200 \$	
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges de l'exercice	0 \$	0 \$	1 483 351 \$

* Projet technologique visant à mettre en place une solution numérique intégrée infonuagique pour l'ensemble des processus de gestion et de soutien des membres.

Que comprendre de ces chiffres ?

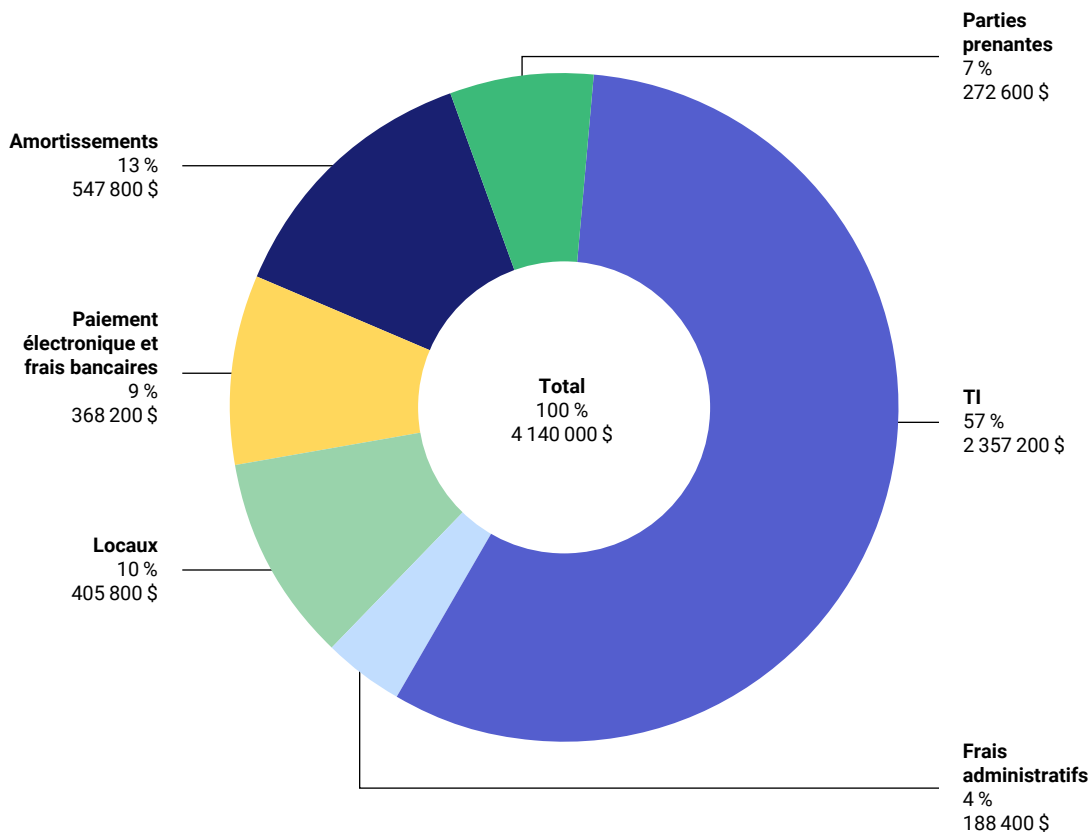
Les revenus

La principale source de revenus de l'Ordre provient de la cotisation des membres, soit une proportion qui varie entre 75 et 85 % dans les dernières années. Nous comptons aussi sur des revenus d'opération qui proviennent de différentes sources : inscriptions aux activités de formation continue, admission professionnelle, publicité ou inscription à des événements, frais administratifs, revenus financiers ou liés à la discipline, notamment. Nous tentons toujours de diversifier davantage ces sources de revenus.

Les dépenses

Les salaires et avantages sociaux constituent le principal poste de dépenses de l'Ordre. En 2025-2026, ils représenteront environ 60 % des dépenses de l'Ordre. Les frais généraux pour leur part s'élèveront à 4 140 000 \$. La plus grande partie de ces frais consistent en des dépenses liées aux technologies de l'information, aux locaux et aux amortissements.

Répartition des frais généraux



L'Ordre dispose d'une politique de gestion financière qui peut être consultée en ligne sur son [site Web](#).

La rémunération des administrateur(trice)s et de la présidence

Rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateur(trice)s est versée sous forme de jeton de présence. En 2025-2026, le montant du jeton sera de 943 \$, ce qui correspond à une prestation évaluée à 11,5 heures par jour de rencontre. Le jeton de présence inclut donc une compensation pour le temps alloué à la réunion, le temps de préparation, ainsi que les échanges téléphoniques et par courriel entre les rencontres.

Le tableau ci-dessous est extrait de la [Politique de rémunération des administrateurs et membres de comité de l'Ordre](#). La politique complète peut être consultée sur le site Web de l'Ordre.

Réunion tenue en présentiel ou par tout moyen technologique :	Rémunération
De 1 h ou moins	20 % × 1 jeton de présence
De 1 h 01 à 2 h	40 % × 1 jeton de présence
De 2 h 01 à 3 h Ou participation de 3 heures ou moins à une réunion de plus de 3 heures	60 % × 1 jeton de présence
De plus de 3 heures et qu'elle dépasse ou non 7 heures	1 jeton de présence
Plus d'une réunion dans la même journée et durée totale inférieure ou égale à 7 heures	1 jeton de présence
Plus d'une réunion dans la même journée et durée totale supérieure à 7 heures	1,5 × 1 jeton de présence

Extrait des principes directeurs déterminant la rémunération des administrateur(trice)s (voir la [politique](#) pour obtenir tous les principes)

- ♦ La rémunération doit être suffisamment élevée pour attirer des candidat(e)s détenant les qualités requises pour assurer la poursuite de la mission de l'Ordre.
- ♦ La rémunération versée est de nature compensatoire c'est-à-dire qu'elle vise à empêcher, de façon raisonnable, les pertes salariales ou à couvrir les dépenses supplémentaires engagées en raison de la participation aux activités de l'Ordre.
- ♦ La rémunération est déterminée et appliquée de manière transparente et établie sur des critères objectifs.
- ♦ L'équité externe guide la rémunération des administrateur(trice)s de l'Ordre ; le marché externe pris en compte est celui de la pharmacie communautaire au Québec.
- ♦ La rémunération horaire moyenne d'un(e) pharmacien(ne) salarié(e) au Québec est multipliée par 1,2 pour tenir compte des avantages sociaux.

Rémunération de la présidence

Le président est rémunéré par salaire. La rémunération horaire du président correspond à 1,25 fois celle de la directrice générale. La présidence est une fonction à temps partiel équivalente à trois jours/semaine (21 heures par semaine).

La progression du président dans l'échelle salariale est fonction de sa contribution à la bonne gestion du conseil d'administration et à l'atteinte d'objectifs stratégiques et comportementaux. Autrement dit, le président fait l'objet d'une évaluation annuelle de la part de ses pairs.

En 2025-2026, la rémunération du président sera de 151 431 \$, soit à 90 % de l'échelle.

- ◆ En plus de sa rémunération, le président en poste a droit à une allocation de stationnement imposable, équivalent à 6 225 \$ annuellement, et à une prime d'éloignement annuelle de 500 \$ étant donné qu'il doit occasionnellement dormir à l'extérieur de son domicile.
- ◆ Le président n'est pas couvert par l'assurance collective et aucune contribution REER n'est versée en son nom. Aucune allocation de départ ou de transition n'est versée au terme de ses mandats.

Extrait des principes directeurs déterminant la rémunération de la présidence et de la direction générale (voir la [politique](#) pour obtenir tous les principes)

- ◆ Attirer, fidéliser et mobiliser les meilleur(e)s candidat(e)s.
- ◆ Refléter les exigences et le niveau de responsabilités de ces deux fonctions.
- ◆ Agir de façon équitable pour les deux titulaires de ces fonctions, mais également pour l'ensemble des employé(e)s de l'Ordre.
- ◆ Offrir une rémunération compétitive par rapport au marché de référence de l'Ordre.
- ◆ Offrir une rémunération qui reflète l'expérience, la compétence et la performance des titulaires des fonctions.
- ◆ Donner un signal clair que l'atteinte des objectifs stratégiques doit se faire d'une façon qui reflète les valeurs de l'organisation et la nécessaire collaboration entre eux.
- ◆ Disposer d'un processus clairement établi pour établir la rémunération du président de l'Ordre et de la directrice générale pour être en mesure d'en faire part aux parties prenantes de l'Ordre en toute transparence.

Des questions ou des commentaires sur les informations présentées dans ce document ?

Vous trouverez sur le [site Web de l'Ordre](#) :

- ◆ Le [projet de rapport annuel 2023-2024](#) et des états financiers
- ◆ Les politiques qui sous-tendent les renseignements présentés ici soit :
 - La [Politique de rémunération du président du conseil d'administration et du directeur général et secrétaire de l'Ordre](#)
 - La [Politique de rémunération des administrateurs, des membres de comité et groupes de travail de l'Ordre](#)
 - La [Politique de remboursement des dépenses](#)
 - La [Politique de gestion financière](#)
- ◆ Un [formulaire](#) permettant de transmettre vos commentaires

Un rapport des commentaires reçus sera présenté lors de l'assemblée générale annuelle du 10 octobre.

Ordre des pharmaciens du Québec

266, Notre-Dame Ouest, bureau 301
Montréal (Québec) H2Y 1T6
Tél. : 514 284-9588 | Sans frais : 1 800 363-0324

Coordination

Direction des communications et des relations avec les membres et le public

Conception graphique

Alphatek, alphatek.ca

Dépôt légal

3^e trimestre 2024
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN 978-2-922438-84-0 (PDF)

opq.org



ORDRE DES PHARMACIENS DU QUÉBEC

Présent pour vous