Ministère de la Santé
et des Services
sociaux
Québec

APES

COMITÉ SUR LES MESURES D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION EN RÉGIONS NORDIQUES

PRÉVU À LA LETTRE D'ENTENTE N^{O} 12 DE L'ENTENTE COLLECTIVE APES-MSSS 2012-2015

RECOMMANDATIONS CONJOINTES AU MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

6 mars 2014

Lorsqu'il est fait mention des termes « Régions nordiques » dans le présent document, les parties font référence aux régions suivantes :

- **Nord du Québec (10);**
- **Nunavik (17);**
- **Terres-cris-de-la-Baie-James (18).**

1. DESCRIPTION DU COMITÉ

1.1. Information générale

Les travaux du présent comité sont issus de la Lettre d'entente n° 12 de l'Entente intervenue entre le ministre de la Santé et des Services sociaux et l'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec (APES) relative à la création d'un Comité sur les mesures d'attraction et de rétention en Régions nordiques, ci-après « le Comité ».

Le Comité est composé de six (6) membres désignés comme suit :

- trois (3) représentants du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS);
- trois (3) représentants de l'APES.

Les représentants de l'APES sont :

- Me Pierre Grenier;
- Me Annie Roy, APES;
- M. David Pinard, pharmacien;
- Mme Lyne Savage, pharmacienne.

Les représentants du MSSS sont :

- Me Jean-Michel Ross, MSSS;
- Me Myriam Grantham-Paulin, MSSS;
- M. Jean-Pierre Savary, Conseil régional de santé et de services sociaux de la Baie-James.

1.2. Mandat du Comité

Le Comité a pour mandat de faire des recommandations au MSSS pour la mise en place de mesures d'attraction et de rétention des pharmaciens dans les régions 10, 17 et 18. À compter de la date d'entrée en vigueur de l'Entente collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2015, le MSSS dispose d'un montant de 420 000 $ par année financière pour la mise en place de ces mesures.

1.3. Échanges

Cinq (5) rencontres ont eu lieu entre les représentants de l'APES et du MSSS de mars 2013 à février 2014. Dans un premier temps, les parties au Comité se sont rencontrées afin de réaliser un état de situation pour chacune des régions 10, 17 et 18 (Régions nordiques) et pour relever les problématiques reliées à l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre en pharmacie dans ces régions.

Par la suite, les parties ont échangé au sujet de différentes pistes de solutions pouvant être instaurées afin de limiter l'effet des problématiques préalablement ciblées.

2. DOCUMENTS ET INFORMATIONS DÉPOSÉS PAR LES PARTIES

Les membres du Comité ont réalisé conjointement les documents suivants :

- état de situation des régions 10, 17 et 18;
- liste des problématiques par région.

3. RÉSUMÉ DES PROBLÉMATIQUES

3.1. Attraction des pharmaciens

La rareté de la main-d'œuvre du titre d'emploi de pharmacien est présente dans l'ensemble des régions du Québec, et cette réalité est encore plus criante pour les Régions nordiques. Plusieurs mesures ont été mises en place afin d'attirer les pharmaciens dans le nord du Québec dont la Lettre d'entente n° 1 de l'Entente collective relative aux primes de recrutement et de maintien en emploi et aux forfaits d'installation. Or, ces mesures n'ont pas produit les effets escomptés.

3.2. Rétention et stabilité des pharmaciens

Le taux de roulement et la durée de séjour en poste ajoutent aux difficultés de main-d'œuvre des régions visées. Les efforts et le temps mis afin d'accueillir un nouveau pharmacien et de l'intégrer à l'équipe professionnelle sont continuellement à refaire.

3.3. Isolement personnel

La pratique dans le Nord nécessite une adaptation personnelle. Les gens originaires des autres régions qui décident de tenter l'expérience ont peu ou pas de personnes qu'ils connaissent dans la région. Ainsi, en plus de l'adaptation au milieu de vie, ces personnes vivent de l'isolement personnel à l'extérieur de leur travail.

3.4. Isolement professionnel

Les pharmaciens peuvent aussi vivre de l'isolement professionnel dans le cadre de leur pratique. En effet, comparativement à leurs collègues qui œuvrent au sein des grands centres, les pharmaciens qui travaillent dans les établissements des régions visées sont peu ou pas en mesure de consulter des collègues ou autres professionnels en cas de besoin.

3.5. Remplacement en cas d'absences

Étant donné que le nombre d'employés est au minimum pour la plupart des établissements, les absences, la prise de vacances ou le déplacement à des fins de formation sont difficiles et parfois impossibles.

3.6. Organisation du travail

L'organisation du travail de la pharmacie n'est souvent pas optimale. Le manque de technologie et d'assistants techniques qualifiés contribue aux difficultés de main-d'œuvre. À titre d'exemple, la délégation contenant-contenu n'est pas toujours possible faute de personnel qualifié.

3.7. Continuité des services

Le manque de personnel, le taux de roulement et le grand nombre de pharmaciens dépanneurs qui se succèdent rendent difficile la continuité des services. Cela peut avoir un impact sur la qualité des soins qui sont offerts.

4. RECOMMANDATIONS CONJOINTES

CONSIDÉRANT les problématiques d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre relevées dans chacune des régions visées;

CONSIDÉRANT les consultations réalisées auprès des acteurs impliqués;

Les parties conviennent de retenir les solutions suivantes à titre de recommandations conjointes du Comité sur les mesures d'attraction et de rétention en Régions nordiques :

1. L'accueil de stagiaires

Un milieu de travail dynamique favorisant le recrutement doit être ouvert à accueillir des étudiants afin de faire connaître l'environnement de travail de même que le type de pratique. Cette solution vise l'accueil d'un maximum de dix (10) stagiaires de 1er cycle universitaire en pharmacie par année, dans les établissements des Régions nordiques dans le cadre d'un stage d'une durée maximale de quatre (4) semaines reconnu par les départements de pharmacie des universités visées.

Afin de favoriser la venue d'étudiants, les coûts de transport, de logement ainsi que les frais de repas des étudiants participants seront remboursés. Un budget total de 24 000 $ est prévu pour l'année financière 2014-2015 pour la réalisation de cette mesure.

Cette mesure doit prendre fin au plus tard le 30 mars 2015.

2. L'élaboration d'un programme d'encadrement et de suivi des stagiaires de 1er cycle en pharmacie et les ressources nécessaires à l'encadrement de ces stagiaires

L'encadrement, le suivi et l'évaluation des stagiaires de 1er cycle en pharmacie nécessitent la mise en place d'un programme structuré de la part de l'établissement receveur. Les universités établissent certaines exigences que doivent respecter les

établissements afin de s'assurer que les étudiants bénéficient d'un stage motivant et instructif.

Permettre aux établissements des Régions nordiques recevant des stagiaires de 1er cycle en pharmacie d'élaborer et d'implanter un programme d'encadrement et de suivi des stagiaires, le tout en fonction des exigences universitaires.

Afin de permettre la réalisation de cette mesure, un budget de 20 000 $ sera disponible pour la région 10 pour l'année financière 2013-2014 et un montant de 10 000 $ sera disponible pour chacune des régions 17 et 18 pour l'année financière 2014-2015. Un budget total de 40 000 $ est prévu pour les années financières 2013-2014 et 2014-2015 pour la réalisation de cette mesure.

3. La réalisation de projets d'organisation du travail

a) Dans le cadre du projet de systèmes automatisés et robotisés pour la distribution des médicaments, la région 10 s'est vue octroyer un budget pour l'achat de cabinets automatisés décentralisés ainsi qu'un financement récurrent du MSSS pour les coûts d'opération annuelle. L'implantation de ces appareils nécessite un apport important en temps de la part de ressources humaines qualifiés dans le domaine pharmaceutique.

   Permettre aux parties locales de la région 10 de soumettre au MSSS un projet visant l'implantation des cabinets automatisés décentralisés et l'optimisation du temps de travail des pharmaciens d'autre part.

b) Permettre aux parties locales des régions 17 et 18 de soumettre au MSSS un projet d'organisation du travail.

Afin de permettre la réalisation de cette mesure, un budget de 200 000 $ sera disponible pour la région 10 pour l'année financière 2013-2014 et un montant de 100 000 $ sera disponible pour chacune des régions 17 et 18 pour l'année financière 2014-2015. Un budget total de 400 000 $ est prévu pour les années financières 2013-2014 et 2014-2015 pour la réalisation de cette mesure.

4. La création ou modification d'un poste multi-établissements

Réaliser un projet pilote visant la création ou la modification d'un poste au sein d'un établissement des régions 1 à 16, à l'exception de la région 10, permettant au pharmacien participant un partage de temps de travail entre un établissement d'une Région nordique et son établissement d'origine. Le pharmacien devra effectuer au maximum trois (3) séjours dans la Région nordique, selon les besoins de l'établissement, afin de totaliser annuellement six mois de travail dans l'établissement de la Région nordique. Le pharmacien participant demeure à l'emploi de son établissement d'origine. Lors de son ou ses séjour(s) dans la Région nordique, ce dernier sera visé par un prêt de services et bénéficiera des conditions de travail qui sont prévues à l'Entente collective liant le

ministre de la Santé et des Services sociaux et l'APES pour les pharmaciens travaillant dans la région nordique concernée. De plus, le pharmacien bénéficiera, lorsqu'il travaillera dans son établissement d'origine, de soixante-quinze pour cent (75 %) de la prime de recrutement et de maintien en emploi qui était applicable durant son séjour dans un établissement nordique.

Les coûts de transport, de logement et les frais de repas du pharmacien lorsque ce dernier travaille au sein de l'établissement nordique ainsi que la prime de recrutement et de maintien en emploi applicable à 75 % lorsque le pharmacien participant travaille dans son établissement d'origine seront remboursés.

Un budget total de 37 000 $ est prévu pour l'année financière 2014-2015 pour la réalisation de cette mesure.

Cette mesure doit prendre fin au plus tard le 30 mars 2015.

5. L'échange de poste à titre de perfectionnement

Offrir à deux (2) pharmaciens, l'un provenant d'un établissement des Régions nordiques et l'autre d'un établissement d'une autre région administrative, la possibilité d'effectuer un échange de poste à titre de perfectionnement d'une durée d'un mois. Le pharmacien se rendant dans un des établissements des Régions nordiques bénéficiera des conditions de travail prévues à l'Entente collective et applicables dans l'établissement visé. Le pharmacien de l'établissement d'une Région nordique se rendant dans un autre établissement, continue de bénéficier des conditions de travail applicables dans son établissement d'origine.

Durant l'année financière 2014-2015, trois (3) échanges de poste d'une durée d'un mois sont possibles, un pour chacune des Régions nordiques.

Les coûts de transport, de logement, les frais de repas des deux (2) pharmaciens ainsi que le maintien des conditions de travail du pharmacien provenant d'un établissement d'une Région nordique qui participent à l'échange seront remboursés.

Un budget total de 34 500 $ est prévu pour l'année financière 2014-2015 pour la réalisation de cette mesure.

Cette mesure doit prendre fin au plus tard le 30 mars 2015.

6. L'accueil d'étudiants en pharmacie pendant l'été

Permettre à des étudiants en pharmacie d'obtenir un emploi d'été dans un établissement des Régions nordiques au taux horaire de vingt-cinq (25) dollars de l'heure. Le nombre d'étudiants et la durée de l'emploi peuvent varier, le cas échéant.

Afin de favoriser la participation d'étudiants, les frais de transport, de logement, de repas et la rémunération pour un total de neuf (9) mois seront assumés.

Un budget total de 75 000 $ est prévu pour l'année financière 2014-2015 pour la réalisation de cette mesure.

Cette mesure doit prendre fin au plus tard le 30 mars 2015.

7. Les jumelages entre établissements

Permettre à chacun des établissements des Régions nordiques de soumettre au MSSS un projet de partenariat avec un autre établissement du réseau de la santé. Ce partenariat entre les établissements pourrait notamment, selon les besoins de chacune des Régions nordiques, donner lieu aux actions suivantes :

- la participation à titre d'observateur des pharmaciens de l'établissement de la Région nordique au Comité sur la pharmacothérapie de l'établissement partenaire;
- la création d'une liste de pharmaciens de l'établissement partenaire disponibles afin de travailler dans l'établissement visé de la Région nordique;
- l'organisation de rencontres sur une base périodique entre les deux (2) établissements en vue de répondre à des questions cliniques;
- l'accès à un pharmacien de l'établissement partenaire pouvant assister le pharmacien de l'établissement de la Région nordique régulièrement en vue de résoudre des cas plus complexes ou de le conseiller dans ses démarches cliniques;
- l'obtention de documents, protocoles ou procédures de l'établissement partenaire.

Afin de permettre aux établissements partenaires d'offrir aux établissements nordiques le soutien et les services visés par les projets, les heures des pharmaciens effectuées à ce titre seront remboursées. Chacun des établissements nordiques bénéficiera d'un maximum de douze (12) journées de soutien de la part des établissements partenaires. L'octroi de ces jours de soutien sera soumis à l'approbation du MSSS, après consultation du Comité sur les mesures d'attraction et de rétention en régions nordiques.

Un budget total de 29 500 $ est prévu pour la réalisation de cette mesure.

Cette mesure prend fin au plus tard le 30 mars 2015.

ADVENANT QUE DES SOMMES NE SOIENT PAS ENGAGÉES JUSQU'AU 30 MARS 2015 DANS LE CADRE DES PRÉSENTES MESURES, LE COMITÉ POURRA SE RENCONTRER AFIN DE MODIFIER LA RÉPARTITION DES MONTANTS ALLOUÉS À CHACUNE DES MESURES.

LES MESURES PRENNENT FIN À L'ÉPUISEMENT DES SOMMES PRÉVUES À LA LETTRE D'ENTENTE NO 12 DE L'ENTENTE COLLECTIVE 2012-2015 LIANT LE MSSS ET L'APES OU AU PLUS TARD LE 30 MARS 2015.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ LE _____ MARS 2014.

REPRÉSENTANTS DE L'APES	REPRÉSENTANTS PATRONAUX
_____	_____
Annie Roy	**Jean-Michel Ross**
_____	_____
Lyne Savage	**Myriam Grantham-Paulin**
_____	_____
David Pinard	**Jean-Pierre Savary**