



LE RECOURS À LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE EN PHARMACIE D'ÉTABLISSEMENT

Position de l'Association des pharmaciens des
établissements de santé du Québec (A.P.E.S.)

Adoptée le 10 décembre 2010

Révisée le 8 décembre 2017

le 1^{er} décembre 2023

BILAN AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2023

Lors de sa réunion du 1^{er} décembre 2023, le conseil d'administration de l'A.P.E.S. a revu sa position sur le dépannage (recours à de la main-d'œuvre indépendante) adoptée initialement en décembre 2010 et révisée en décembre 2017. Cette position guide les actions de l'Association, tant dans ses interventions auprès de ses membres et du gouvernement que plus généralement, dans les échanges qui surviennent avec les partenaires du réseau de la santé au Québec.

Le contexte présenté en 2017 a considérablement changé et sera appelé à changer davantage au cours des prochaines années. En effet, l'adoption par le gouvernement du Québec de *la Loi limitant le recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux* (« la Loi »), entrée en vigueur en octobre 2023, vise à abolir graduellement, d'ici 2026, le recours aux agences de placement de personnel et à la main-d'œuvre indépendante (MOI) dans le secteur de la santé et des services sociaux, ce qui aura, à terme, un effet majeur sur le portrait de la main-d'œuvre. Le *Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux* (« le Règlement »), édicté en vertu de la Loi et prévoyant les modalités d'application de celle-ci, fait toutefois preuve d'une certaine souplesse à l'égard des pharmaciens d'établissement pour qui la pénurie d'effectifs perdure dans un grand nombre d'établissements, tant en région éloignée qu'en région urbaine.

Concrètement, bien que le recours aux agences de placement de personnel soit parfois nécessaire, une grande partie des établissements recourent plutôt à des pharmaciens à l'emploi d'autres établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), qu'ils ont plus de facilité à recruter. Ces pharmaciens agissent alors en tant que main-d'œuvre indépendante afin d'éviter les ruptures de soins et services. Ce dépannage intraréseau constitue une pratique propre aux pharmaciens d'établissement. Selon les données collectées par l'A.P.E.S., le nombre de jours de dépannage enregistré par année est relativement stable depuis 2017, avec une hausse en 2023. Aucune tendance à la baisse n'est donc observée et les établissements continuent de devoir recourir au dépannage. Dans ce contexte, des constats s'imposent :

- Le gouvernement n'a pas réussi à éradiquer le dépannage ; il demeure utilisé alors que la position de l'A.P.E.S. adoptée en 2017 anticipait sa disparition sur une période de 5 à 7 ans ;
- La situation de la main-d'œuvre en pharmacie d'établissement, toujours aux prises avec une pénurie importante, démontre clairement qu'il reste du travail à faire ;

- L'adoption de la Loi et du Règlement permettra d'abolir, d'ici 2026, le recours aux agences de placement dans l'ensemble de la province (à l'exception de certains établissements en région très éloignée), et le recours aux services de pharmaciens œuvrant à titre de MOI pour certaines régions. D'autres régions où la pénurie de pharmaciens d'établissement est plus criante pourront toutefois, en vertu du Règlement, continuer de recourir à de la main-d'œuvre indépendante au-delà de l'échéance prévue ;
- Dans le contexte de la Loi, des efforts accrus devront être déployés pour mettre en place des solutions pérennes favorisant le recrutement et le maintien en emploi des pharmaciens d'établissement ;
- Le nombre de finissants au programme de maîtrise en pharmacothérapie avancée doit être considérablement augmenté afin d'éliminer totalement le recours à la MOI ;
- Parmi les éléments de solution, il faut également retenir l'arrivée dans les départements de pharmacie, en 2024, des premières cohortes de techniciens en pharmacie. Étant formés pour poser certains actes permettant de mieux soutenir les pharmaciens d'établissement, l'effet réel de leur intégration devra toutefois être évalué au cours des prochaines années. En outre, l'ajout de postes de pharmaciens dans les CHSLD, maisons des aînés et maisons alternatives va potentiellement amener dans le RSSS des pharmaciens diplômés uniquement du premier cycle universitaire en pharmacie, donc non-détenteurs de la maîtrise en pharmacothérapie avancée. Considérant que ces pharmaciens ont une polyvalence moins grande que les pharmaciens détenteurs de maîtrise, cette solution présente toutefois certaines limites.

CONTEXTE

Utilisation de la main-d'œuvre indépendante et présence des agences de placement de personnel

Après une importante croissance entre les années 2007 et 2010, le dépannage en pharmacie d'établissement, bien que toujours important, demeure relativement stable au Québec depuis quelques années. L'enquête annuelle de l'A.P.E.S. sur l'état des effectifs démontre qu'entre 2017 et 2022, le nombre de jours de dépannage par année varie entre 5 503 et 6 653, avec une moyenne de 6 190 jours par année. Une augmentation importante de près de 24 % a toutefois été enregistrée en 2023 par rapport à 2022.

Par ailleurs, fait inquiétant pour les dirigeants de l'A.P.E.S., la présence d'agences privées de placement de pharmaciens semble s'être accrue au cours des dernières années. Cette situation très préoccupante devrait toutefois se résorber d'ici 2026 en raison de l'entrée en vigueur de la Loi.

Les causes et les conséquences de ces phénomènes

Le dépannage est la conséquence directe d'une problématique de main-d'œuvre grave en pharmacie d'établissement et vise d'abord et avant tout à éviter des ruptures de services. C'est là sa principale raison d'être. Toutefois, au fil du temps, le dépannage est aussi devenu un mode de pratique pour certains pharmaciens, particulièrement les plus jeunes, en raison de la rémunération attrayante et de la grande latitude qu'il permet quant à la gestion de l'horaire de travail.

Le dépannage ne permet pas de stabiliser les équipes de pharmaciens au sein des départements de pharmacie. En effet, bien souvent (même s'il y a des cas d'exception), les pharmaciens dépanneurs ne prennent pas d'engagement soutenu envers l'établissement où ils exercent le dépannage. Ils ne s'impliquent pas au sein des comités de l'établissement ou du conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP) et ne développent pas d'outils cliniques pour leurs collègues ni ne pilotent de projets qui permettent de prodiguer de meilleurs soins aux patients tout en faisant évoluer la profession. La qualité des soins pharmaceutiques s'en trouve à notre avis affectée. Or, la qualité des soins et services pharmaceutiques de même que la sécurité des patients sont au cœur des préoccupations de l'A.P.E.S.

- Les limites du dépannage en pharmacie sont maintenant atteintes. Ce point de vue est partagé par le gouvernement du Québec qui a procédé à l'adoption de la Loi, entrée en vigueur en octobre 2023, et dont l'objectif est d'enrayer, d'ici 2026, le recours aux agences de placement de personnel et à la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux. Or, bien que l'A.P.E.S. souscrive à cet objectif, devoir cesser de recourir à la MOI aussi tôt que d'ici 2026, alors que la pénurie d'effectifs sévit toujours, aurait

d'importantes conséquences pour certains établissements qui dépendent de cette pratique pour maintenir une continuité de services. C'est pourquoi, dans le cadre des travaux entourant l'adoption de la Loi et du Règlement, l'A.P.E.S. a fait valoir l'importance de maintenir, au-delà de l'échéance prévue, la possibilité de recourir à la MOI en pharmacie, minimalement pour certaines régions où le manque d'effectifs s'avère criant. Grâce aux représentations qu'elle a effectuées, des modifications en ce sens ont été apportées à la Loi et au Règlement afin de prévoir une latitude à l'égard des pharmaciens d'établissement dans certaines régions.

- Quant à la télépharmacie pour les pharmaciens œuvrant à titre de main-d'œuvre indépendante, le Règlement stipule que celle-ci est pour le moment permise, mais sera interdite à compter du 19 octobre 2026. Ainsi, à compter de cette date, tout pharmacien qui fournit une prestation de service à titre de main-d'œuvre indépendante pour une organisme du réseau de la santé et des services sociaux devra le faire dans les locaux de cet organisme. Cette modification législative est en phase avec la [position de l'A.P.E.S.](#) à l'effet que l'exercice de la télépharmacie par les pharmaciens agissant à titre de main-d'œuvre indépendante n'est pas une pratique optimale et doit être évitée.
- Par ailleurs, bien qu'il ait été nécessaire de s'assurer que l'application de la Loi et du Règlement n'ait pas pour conséquence de créer des ruptures de soins et services dans les départements de pharmacie, l'A.P.E.S. estime que l'avenir de la profession ne passe pas par le recours à la main-d'œuvre indépendante, mais plutôt par l'engagement des pharmaciens d'établissement au sein des départements de pharmacie et des établissements où ils pratiquent. C'est pourquoi il est essentiel de mettre en place des solutions novatrices qui favorisent le recrutement et le maintien en emploi des pharmaciens d'établissement.

POSITION

L'A.P.E.S. accueille favorablement l'adoption par le gouvernement du Québec de la Loi et du Règlement en découlant. Alors que l'A.P.E.S. a, pendant plusieurs années, tenté de discuter avec le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) de la situation préoccupante du dépannage en pharmacie d'établissement, l'adoption de ce projet de loi traduit de manière claire et concrète la volonté du gouvernement d'éliminer dans un court délai le recours aux agences de placement de personnel et à la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé, ce à quoi l'A.P.E.S. souscrit. Aujourd'hui, alors que le gouvernement reconnaît la problématique, il y a un intérêt commun du MSSS et de l'A.P.E.S. d'encadrer le dépannage en pharmacie d'établissement. Il nous apparaît donc essentiel d'exprimer clairement la position de notre organisation à ce sujet.

À cause du contexte expliqué précédemment, l'A.P.E.S. vise à enrayer complètement le recours à la main-d'œuvre indépendante en pharmacie d'établissement au Québec dans les 5 à 7 prochaines années.

Comment y arriver ?

D'ici l'échéance ultime prévue au Règlement pour les régions non visées par l'exception, et dans l'objectif d'enrayer complètement le recours à la main-d'œuvre indépendante pour celles visées par l'exception, il faudra redoubler d'efforts pour mettre en place des solutions visant à améliorer la situation de la main-d'œuvre en pharmacie d'établissement.

Voici les éléments à privilégier selon l'A.P.E.S. :

- Cesser progressivement le recours aux agences privées de pharmaciens en faisant appel le plus souvent possible aux services de pharmaciens déjà à l'emploi d'un établissement du réseau de la santé, jusqu'à l'échéance prévue au Règlement, à la suite de quoi les établissements devront cesser définitivement d'y recourir ;
- Favoriser l'embauche de pharmaciens en surplus des effectifs prévus dans les établissements ayant plus de facilité de recrutement ; conclure des ententes de services (ententes interétablissements) entre ces établissements et les établissements en pénurie qui requièrent le soutien de pharmaciens à titre de main-d'œuvre indépendante pour favoriser, sur une base volontaire, l'emploi des pharmaciens de ces établissements ; ces ententes doivent prévoir pour les pharmaciens volontaires l'accès à la prime de recrutement et de maintien en emploi applicable dans l'installation où ils seraient affectés temporairement, le remboursement des frais de déplacement, d'hébergement et de subsistance et du temps de déplacement, de même que le maintien de tous leurs avantages et conditions de travail dans

leur établissement d'origine ; les responsabilités professionnelle et civile doivent être clairement couvertes dans l'entente interétablissements ;

- Bonifier la prime de recrutement et de maintien en emploi ainsi que les forfaits d'installation applicables aux établissements en région et prévus à la lettre d'entente n° 1 de l'Entente A.P.E.S./MSSS 2022-2023 ;
- Promouvoir auprès du MSSS la création de postes réseau permettant à un pharmacien, employé d'un établissement en région éloignée ayant des difficultés de recrutement, de partager son temps entre cet établissement et un établissement en région urbaine, avec une rémunération concurrentielle.

Parallèlement à ces mesures, il faut aussi voir à mettre en place des mesures favorisant le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre en pharmacie d'établissement et arriver à accroître le nombre d'étudiants en pharmacie qui s'inscrivent à la maîtrise en pharmacothérapie avancée.

Pour y parvenir, il faut notamment :

- Faire la promotion active de la pratique de la pharmacie en établissement de santé ;
- Reconnaître la spécialisation en pharmacie ;
- Bonifier la rémunération des pharmaciens d'établissement, laquelle doit demeurer concurrentielle par rapport à celle des pharmaciens salariés en pharmacie communautaire ;
- Améliorer les conditions de travail notamment en prévoyant davantage de possibilités d'aménagement d'horaire et une meilleure conciliation travail – vie personnelle ;
- Revoir le programme d'intéressement à la pratique (incluant les bourses attribuées à la maîtrise) et le rendre plus efficace et plus attrayant ; d'une part, en considérant les résidents comme étant des salariés du RSSS, leur permettant notamment de commencer à cumuler des années de service aux fins du régime de retraite ; par ailleurs, en prévoyant à l'intérieur de ce programme des incitatifs pour les résidents intéressés à s'engager à travailler dans certaines régions ou certains établissements en difficulté importante de recrutement ;
- Travailler en collaboration avec les deux facultés de pharmacie pour rendre plus flexible le programme de maîtrise en pharmacothérapie avancée en permettant notamment une conciliation travail – études.

CONCLUSION

L'A.P.E.S. est consciente du fait que le recours à la main-d'œuvre indépendante demeure pour le moment un mal nécessaire. La *Loi limitant le recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux* aura toutefois un impact majeur sur le portrait de la main-d'œuvre dans le secteur de la santé, notamment en pharmacie d'établissement, en enravant d'ici 2026 le recours aux agences de placement de personnel et, pour certaines régions, celui aux services de pharmaciens agissant à titre de main-d'œuvre indépendante.

Pour les établissements qui pourront continuer de recourir aux services de pharmaciens à titre de main-d'œuvre indépendante en raison de la pénurie importante d'effectifs dans leur région, l'A.P.E.S. soutient que cette pratique ne constitue pas un mode optimal d'organisation. En plus de déstabiliser les départements de pharmacie notamment par l'absence de continuité au sein de ces départements, elle met en péril la qualité et la sécurité des soins et services. Enfin, le recours à la main-d'œuvre indépendante nuit à l'évolution de la pratique professionnelle des pharmaciens d'établissement et se situe aux antipodes de ce que l'A.P.E.S. entrevoit comme avenir pour ses membres, pour la profession qu'ils exercent et les patients qu'ils desservent.

Pour toutes ces raisons, l'A.P.E.S. croit qu'il faut, pour les régions concernées par l'exception prévue au Règlement, viser à enrayer complètement le recours à la main-d'œuvre indépendante d'ici 5 à 7 ans. Dans l'intervalle, il importe de trouver des moyens d'optimiser le travail des pharmaciens déjà à l'emploi du réseau de la santé afin de les retenir en poste. En outre, par des moyens efficaces, l'A.P.E.S. croit possible d'augmenter le recrutement et la rétention pharmaciens en établissement de santé, de réduire le recours aux pharmaciens à titre de main-d'œuvre indépendante et de permettre à la profession de pharmacien d'établissement de poursuivre le développement exceptionnel qu'elle a réalisé au cours des 25 dernières années.