

Pénurie de pharmaciens : un avertissement à la profession

par Linda MacKeigan

Comme le savent nombre de directeurs de pharmacie, il est de plus en plus difficile de recruter des pharmaciens. Dans certains établissements de santé, le quart des postes sont vacants¹ et certains hôpitaux d'Ontario offrent même des primes d'embauche aux nouvelles recrues. Toutefois, cette pénurie ne frappe pas que les hôpitaux. En effet, en mars dernier, l'Association canadienne des chaînes de pharmacie (ACCP) publiait un communiqué de presse décrivant la pénurie inquiétante de pharmaciens; on évaluait à 1000 les ressources manquantes pour l'ensemble des membres de cette association. L'ACCP a demandé de décontingenter les programmes de pharmacie et d'accélérer le processus d'agrément des pharmaciens étrangers.

Mais cette pénurie est à l'échelle de la planète¹. Au Canada, on estime à 1500 l'effectif manquant², alors qu'aux États-Unis on l'estimait à 3500 en 1999³. Le Congrès américain a d'ailleurs commandé une étude sur le problème. Le rapport final devrait être présenté au début de décembre 2000⁴. Mais la situation aux États-Unis pourrait bien intensifier la pénurie au Canada, notamment depuis que les chaînes de pharmacie ont entrepris des campagnes énergiques de recrutement des diplômés canadiens en pharmacie, en leur offrant des salaires alléchants et des primes à l'embauche^{1,2}.

Cela soulève plusieurs questions. Premièrement, quelle est la gravité réelle de cette pénurie, quelles régions du Canada sont frappées, et quels sont les postes les plus touchés? Deuxièmement, pour quelle raison la profession a-t-elle été prise de court? Il y a à peine cinq ans, la Pew Health Profession Commission prévenait les responsables américains de l'éducation d'un surplus imminent de pharmaciens, notamment à cause de l'effet amplificateur des avancées en informatique, en communications et en technologies de la distribution sur l'efficacité des pharmaciens⁵. Cette commission recommandait la fermeture de 20 % à 25 %

des écoles de pharmacie aux États-Unis. Heureusement, aucune n'a emboîté le pas, et plusieurs nouvelles écoles privées ont vu le jour depuis.

Troisièmement, quelle est la cause de cette pénurie? Est-ce une question d'accroissement de la demande ou bien de diminution de la disponibilité de la main d'oeuvre? L'ACCP a évoqué des facteurs touchant la demande, comme l'élargissement du rôle du pharmacien, l'accroissement continu du nombre d'ordonnances du au vieillissement de la population, l'augmentation du nombre de chaînes de pharmacies et les heures de travail toujours plus longues. Les facteurs possibles touchant la disponibilité de la main d'oeuvre comprennent la féminisation de la profession, à laquelle on pourrait attribuer un plus grand nombre de pharmaciennes travaillant à temps partiel ou prenant des congés, et aussi l'exode des pharmaciens vers les États-Unis, les sociétés pharmaceutiques ou les organisations de soins gérés, qui offrent des salaires et des conditions de travail souvent plus alléchants.

La pharmacie d'hôpital connaît ses propres travers : salaires non concurrentiels (souvenons-nous de la menace de débrayage au Québec l'été dernier et le débrayage au Winnipeg Health Sciences Centre, il y a quelques mois)⁶, un cheminement de carrière limité, des congés de maternité prolongés, les retraites anticipées, pour ne nommer que ceux-là. Le problème est peut-être particulièrement aigu dans les hôpitaux universitaires des centres urbains, où les pharmaciens doivent jongler avec l'enseignement clinique, les responsabilités du service et le mode de vie trépidant de la ville, ce qui crée un stress et les incite donc à chercher des cadres de travail et de vie plus invitants.

Mais quelles mesures sont prises pour conjurer cette pénurie? Certaines facultés de pharmacie ont décontingenté leur programme. En effet, en 1999 l'Université de Toronto a fait passer le nombre d'in-

scriptions permises de 120 à 140 comme début de mesure corrective de cette situation qui perdurait. En fait, l'Université de Toronto ne formait qu'un tiers des pharmaciens autorisés chaque année en Ontario (à l'heure actuelle, les pharmacies d'Ontario doivent recruter leurs pharmaciens d'autres provinces et d'autres pays). L'objectif global est de doubler le nombre d'inscriptions, le faisant passer à 240, d'ici 2003. L'Université de Montréal accroîtra son nombre d'inscriptions de 145 à 165 à l'automne 2000. D'autres écoles songent également à emboîter le pas. Toutefois, un plus grand nombre d'étudiants signifie pour les provinces des besoins plus grands en personnel enseignant et en financement, ce qui s'accompagnera de délais d'approbation et de mise en place. En outre, il faut compter quatre ans avant que l'effet de cet accroissement ne se fasse sentir sur le marché du travail. Compte tenu de ce décalage et des fluctuations du marché de l'emploi, la pénurie pourrait bien avoir disparue avant que l'aide n'arrive. Il serait beaucoup plus intelligent d'adopter des approches proactives, qui permettraient d'éviter des pénuries, plutôt que de réagir après coup.

En février 2000, L'Association des pharmaciens du Canada (APhC) réunissait les associations de pharmacie, dont la SCPH, l'ACCP, l'Ordre des pharmaciens du Québec, l'Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie, le Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada, l'Association des facultés de pharmacie du Canada et l'Association des doyens de pharmacie du Canada, pour discuter de cette pénurie. Les participants ont identifié le besoin d'établir une stratégie permettant de développer des mécanismes pouvant mieux prévenir de telles pénuries et mettre sur pied une base de données pour appuyer cet effort. Depuis cette réunion, l'APhC et ses partenaires ont présenté une proposition au Développement des ressources humaines Canada qui vise à mettre sur pied une banque de données qui permettrait de déterminer les besoins en ressources humaines pour les pharmacies⁷.

La création d'une banque de données longitudinale nationale constitue une première étape essentielle dans la planification efficace de la gestion des ressources humaines. Sans les données qu'elle fournit pour le

marché des pharmaciens, les carences en personnel ne peuvent être ni prévues ni gérées de façon socialement responsable. Le réflexe de former plus de pharmaciens satisfierait les employeurs, pour lesquels il ne peut y avoir trop de pharmaciens. Cependant, dans le cas d'une surabondance de pharmaciens, ce sont ces derniers qui en paieraient le prix. De plus, en réagissant à la pénurie par un accroissement des inscriptions — si en réalité cette pénurie n'est que passagère — ce seront les universités, et partant les payeurs de taxes qui en feraient les frais. La profession de pharmacien doit prendre ses responsabilités en matière de planification des ressources humaines. Personne d'autre ne le fera pour nous et les coûts de notre immobilisme seraient trop énormes. Sans un nombre suffisant de pharmaciens, le rôle de la profession dans la société pourrait être réduit à la simple distribution des médicaments. Cela ne pourrait être que préjudiciable à la pharmacie et au public auquel nous offrons nos services.

Références

1. Thatcher C. Pharmacist shortage: supply in demand. *Can Pharm J* 2000;133(3):15.
2. Alphonso C. Pharmacist shortage a bitter pill. *Globe and Mail* (Toronto) 2000 juillet 17;Sect. B:24.
3. Wells B. Manpower demands in pharmacy. *Am J Pharm Educ* 1999;63:106.
4. AACP, BHPPr discuss pharmacist shortage. *AACP News* 2000;31(5):1.
5. Knapp K. Charting the demand for pharmacists in the managed care era. *J Am Pharm Assoc* 1999;39:531-6.
6. Hanley R. Walkout gets results. *Pharm Pract* 2000;16(4):17.
7. Looking for ways to lighten the load. *Impact* [Association des pharmaciens du Canada] 2000;10(2).

Linda MacKeigan, B. Sc. Pharm., Ph. D., est professeure adjointe à la Faculté de Pharmacie de l'Université de Toronto, à Toronto, en Ontario. Elle est également rédactrice adjointe du *JCPH*.

Adresse de correspondance :

D^r Linda MacKeigan
Faculty of Pharmacy
19 Russell Street
University of Toronto
Toronto (ON)
M5S 2S2
courriel : l.mackeigan@utoronto.ca

