



Mot du président

Adoption des règlements du PL67 : à chacun sa fenêtre d'opportunité !

Bonjour,

Le MSSS a publié hier un communiqué informant la population québécoise que la mise en œuvre du PL67 débutera le **9 décembre 2026 dans les pharmacies.**

Nous nous lançons donc dans un véritable **marathon de négociations de trois mois.** Nous avons déjà exprimé nos réserves à l'égard de ce projet de loi, particulièrement en ce qui concerne ses répercussions sur les conditions de travail des pharmaciens salariés et indépendants et des équipes techniques.

Pour la population québécoise, le PL67 vient répondre à plusieurs enjeux auxquels les gouvernements des 15 dernières années n'ont pas réussi à apporter de solution satisfaisante, notamment en matière d'accès à la première ligne.

Je suis conscient que cette réforme permettra à une partie de la population dite « orpheline » d'avoir plus facilement accès à un professionnel de la santé, en l'occurrence un pharmacien. C'est une bonne nouvelle.

Toutefois, certains éléments risquent d'être moins visibles au départ.

D'abord, les nouveaux services ne seront pas nécessairement offerts de la

même façon d'une pharmacie à l'autre. De plus, alors que le concitoyen qui paye ses taxes s'attend à avoir le même type de prise en charge, que ce soit en cabinet médical ou en pharmacie, celui-ci pourrait être surpris d'avoir à déboursier de sa poche quelques dollars pour un acte qu'il aurait reçu « gratuitement » en cabinet médical ou à l'urgence. Ensuite, alors que les patients se plaignent déjà des temps d'attente en pharmacie, l'augmentation de l'achalandage risque d'accentuer cette problématique.

Nous ne voulons pas que nos pharmacies se transforment en salles d'attente pour des consultations d'urgences mineures.

Il faudra donc trouver un équilibre entre **améliorer l'accès aux soins et préserver la capacité des pharmacies à offrir ces services dans de bonnes conditions.**

Pour les pharmaciens propriétaires, le PL67 représente une occasion importante de valoriser davantage le rôle de la pharmacie dans la première ligne. Au-delà de la proximité avec la population, c'est l'occasion d'offrir davantage d'actes cliniques à nos patients et, conséquemment, d'augmenter les revenus professionnels des pharmacies.

Mais cette transformation nécessite des investissements.

Il faudra notamment réorganiser les laboratoires et aménager de **VRAIS espaces de consultation**, adaptés à la pratique clinique. Il faudra également disposer des ressources humaines nécessaires pour répondre à une demande qui sera appelée à croître.

C'est là que se trouve un enjeu majeur.

Nous sommes déjà en surcharge de travail depuis plusieurs années. Ajouter de nouvelles responsabilités sans ajouter les ressources nécessaires risque d'aggraver la pénurie de personnel et de détériorer davantage le moral des équipes.

À terme, nous pourrions voir certains de nos collègues réduire leurs heures ou choisir des environnements de travail offrant de meilleures conditions pour leur épanouissement professionnel.

Pour les pharmaciens salariés et indépendants, le PL67 vient reconnaître et valoriser davantage les compétences cliniques acquises au cours de notre formation.

Le retrait de certaines barrières administratives devrait faciliter notre quotidien et nous permettre de consacrer davantage de temps à nos patients.

Mais cette amélioration risque d'être rapidement annulée si elle s'accompagne d'un **achalandage démesuré sans ressources supplémentaires**.

L'ajout de nouvelles responsabilités et de nouveaux actes pourrait alors accentuer l'épuisement professionnel déjà ressenti par de nombreux pharmaciens salariés et indépendants. Cela pourrait également avoir un impact direct sur la pénurie de personnel et sur la demande de remplacement.

Par ailleurs, la prise de décision clinique ne sera pas nécessairement uniforme d'un pharmacien à l'autre. Cette réalité pourrait créer certaines tensions internes qu'il serait imprudent de sous-estimer.

Nous devons adapter encore davantage notre pratique aux besoins de nos patients et acquérir rapidement de nouvelles compétences. Et soyons clairs : **tout cela ne s'apprend pas au moyen d'un simple webinaire d'une heure**.

Je n'oublie évidemment pas les équipes techniques, qui devront elles aussi jouer un rôle accru dans la délégation des tâches accordée par les pharmaciens.

Les techniciens et assistants techniques sont déjà en surcharge de travail. Si les pharmacies veulent s'adapter aux nouvelles réalités, la demande de main-d'œuvre augmentera nécessairement.

Le rôle des techniciens sera également davantage valorisé, à la hauteur des compétences acquises lors de leur formation collégiale.

Il ne faut surtout pas négliger la formation nécessaire pour intégrer tous les changements découlant du PL67. Tout comme pour les pharmaciens salariés et indépendants, nous savons qu'un important retard de formation existe déjà et qu'il **ne pourra pas être rattrapé en trois mois**.

Deux conditions essentielles au succès

N'ayant pas participé aux négociations entre le MSSS et l'AQPP, à mon avis, la clé du succès, aujourd'hui, repose sur deux éléments essentiels :

1. **Une communication claire pour bien informer et éduquer la population québécoise.**
2. **Une amélioration significative des conditions de travail des pharmaciens et des équipes techniques.**

Sur le plan de la **communication**, nous travaillons avec les autres organisations concernées à la conception de messages clairs et précis pour nos patients depuis près de deux ans.

Tous les principaux acteurs étant représentés, je n'ai pas de crainte quant à la pertinence des messages qui seront développés.

Ma préoccupation se situe davantage au niveau de leur diffusion.

Chaque chaîne et chaque bannière devront être capables de mettre de côté, au moins temporairement, la compétition qu'elles se livrent au quotidien afin de transmettre un message cohérent à l'ensemble de la population.

L'amélioration **des conditions de travail** comporte deux volets : **l'organisation du laboratoire et la rémunération.**

Pour **l'organisation du laboratoire**, chaque pharmacie doit développer une stratégie claire et déterminer où elle souhaite aller.

Toutes les pharmacies n'ont pas les mêmes ambitions ni les mêmes priorités. Certaines sont déjà engagées depuis trois ans dans une stratégie visant à répondre aux nouvelles responsabilités qui découleront du PL67. **À mon sens, elles ont eu raison de le faire.**

Pour ce deuxième volet concernant **la rémunération**, je vais reprendre mon expression du début : **nous avons devant nous un marathon, et nous n'avons que trois mois pour le courir.**

Les enquêtes annuelles de l'APPSQ nous démontrent que, depuis 2021, la rémunération des pharmaciens n'a pas suivi l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) du Québec. Notre pouvoir d'achat s'est donc érodé depuis cette date.

Et rappelons-nous que c'est également en 2021 que l'on nous a demandé d'assumer les nouveaux actes découlant de la Loi 3 (PL31).

La peine est donc double.

Nous l'avons toujours dénoncé.

Aujourd'hui, avec l'adoption des règlements du PL67, nous avons une fenêtre de négociation exceptionnelle. **Nous devons l'utiliser pour rétablir l'équilibre.**

Pour moi, c'est assez simple, et je vais être direct.

Pour les pharmaciens salariés, le taux horaire devrait se situer entre **65 \$ et 100 \$ de l'heure**, selon la région et l'ancienneté.

À cela devrait s'ajouter **20 % de la valeur des actes générés par le pharmacien salarié en vertu de la Loi 3 (PL31) et du PL67**, ainsi que **quatre à six semaines de congés payés**.

Pour les pharmaciens salariés à temps plein, il faut également négocier les autres avantages sociaux qui correspondent à vos besoins : REER, assurances collectives, frais de déplacement, pauses rémunérées, etc.

Une fois l'ensemble négocié avec votre employeur, **faites-le inscrire dans un contrat de travail en bonne et due forme**.

Et surtout, prévoyez une **indexation annuelle de votre taux horaire au minimum selon l'IPC**.

Pour les pharmaciens indépendants en exercice libéral, le taux horaire devrait se situer entre **120 \$ et 180 \$**, selon la région, l'ancienneté, l'éloignement ainsi que le jeu de l'offre et de la demande.

À cela s'ajoutent, le cas échéant, les frais de déplacement et d'hébergement.

Pour les pharmaciens indépendants affiliés à une agence de placement, c'est votre agence qui négociera ces conditions pour vous.

À vous de jouer maintenant !

Vous avez maintenant **une base de négociation**.

Je n'irai pas personnellement négocier pour chacun d'entre vous. C'est à vous de faire savoir à votre employeur **ce que vous valez**.

Et n'oubliez surtout pas de magasiner : regardez ce qui se fait autour de chez vous, toutes chaînes et bannières confondues. Comparez les conditions offertes. Posez des questions.

Le taux horaire n'est pas le seul facteur qui déterminera votre épanouissement professionnel. Vous devez aussi vous sentir bien dans votre environnement de travail pour avoir envie d'y rester.

Je rappelle que nous offrons à nos membres un guide d'accompagnement à la négociation et un modèle de contrat de travail.

Cette fenêtre d'opportunité ne restera pas ouverte éternellement.

Saisissez-la.

Il n'y en aura probablement pas d'autre de sitôt.



Dr Patrick Hemery, Pharmacien

Président de l'APPSQ
