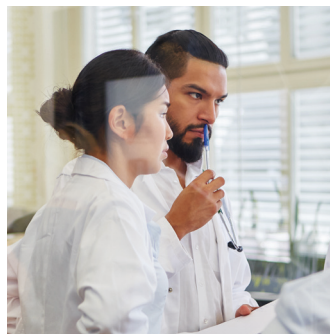
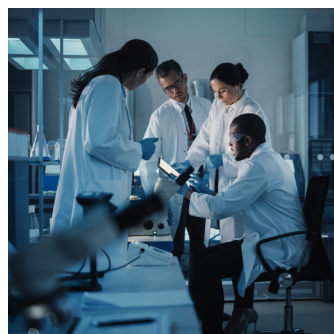


Faculté de pharmacie

Université   
de Montréal  
et du monde.



## RAPPORT

Sommet sur la main-d'œuvre pharmaceutique au Québec



## SOMMAIRE

---

### Introduction

#### Perspectives en termes de main-d'œuvre en industrie pharmaceutique et en milieux de pratique clinique

1. État des lieux des enjeux de main-d'œuvre dans le secteur des sciences de la vie
2. Enjeux et perspectives dans le secteur des soins pharmaceutiques

#### Attraction, mobilité et rétention de la main-d'œuvre : enjeux et solutions

1. Dans le secteur des sciences de la vie
2. En soins pharmaceutiques

#### Une formation académique à l'avant-garde pour répondre aux besoins actuels et futurs

1. Des compétences transversales devenues incontournables dans les programmes d'étude
2. Des compétences spécifiques aux sciences pharmaceutiques
3. Des compétences spécifiques à la pratique clinique

#### Renforcer l'approche collaborative entre les milieux

1. Une introduction précoce aux milieux de pratique
2. Amélioration des conditions de vie des stagiaires
3. Des enjeux et solutions propres aux stages en pharmacie
4. Des enjeux et solutions propres aux stages en milieu industriel
5. Au-delà des stages, une nécessaire collaboration

### Prochaines étapes

#### Annexes

- Présentation de la Faculté
- Participants du Sommet
- Déroulement

### Remerciements



## INTRODUCTION

Les secteurs des soins et des sciences pharmaceutiques ne font pas exception à la pénurie de main-d'œuvre sévissant actuellement au Québec, ainsi qu'à l'évolution des pratiques et des avancées scientifiques. Dans ce contexte, la Faculté de pharmacie de l'Université de Montréal (UdeM) est souvent sollicitée à titre de référence par ses partenaires – entre autres, l'Ordre des pharmaciens du Québec (OPQ), les associations professionnelles et les entreprises pharmaceutiques ou de biotechnologie – afin de réfléchir et proposer des mesures pouvant être mises en œuvre au niveau académique pour répondre à cette situation.

Soucieuse de demeurer à l'avant-garde de son domaine d'enseignement et de recherche, la Faculté de pharmacie s'interroge régulièrement sur les nouvelles avenues s'offrant à elle, non seulement pour former davantage de nouveaux spécialistes du médicament, de pharmaciens et de pharmaciennes, mais aussi pour continuellement développer et partager de nouvelles compétences en adéquation avec l'évolution des meilleures pratiques inhérentes à ces deux secteurs.

Pour répondre à ces différents enjeux, la Faculté a organisé, le 23 février 2023, un *Sommet sur la main-d'œuvre pharmaceutique* au Québec en regroupant les parties

prenantes des différents secteurs des sciences pharmaceutiques et des soins pharmaceutiques sur deux sessions. Ce sont ainsi plus de 50 personnes provenant des milieux de pratique pharmaceutique en pharmacie communautaire et en établissements de santé, ainsi que des milieux industriels, règlementaires et académiques qui se sont retrouvées au Pavillon Jean-Coutu de l'Université de Montréal. Le Sommet fut l'occasion pour ses participantes et participants d'échanger sur leurs défis respectifs, faire la lumière sur les besoins émergents des différents milieux et réfléchir ensemble à des pistes de solutions. Des membres du corps professoral et de la direction de la Faculté étaient également présents pour partager leur expertise et leur expérience en formation de pharmaciens, de pharmaciennes et de spécialistes du médicament.

Le présent rapport fait état des constats et propositions élaborées à l'issue de ce Sommet. L'ensemble de ces propositions offre une perspective holistique des actions à considérer pour faire face à ce défi.

# PERSPECTIVES EN TERMES DE MAIN-D'ŒUVRE EN INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE ET EN MILIEUX DE PRATIQUE CLINIQUE

## 1. État des lieux des enjeux de main-d'œuvre dans le secteur des sciences de la vie

Le secteur des sciences de la vie (SV) constitue un secteur diversifié, tant au niveau des technologies développées que des expertises requises, dont la contribution à l'économie du savoir est importante et qui nécessite, plus que les autres secteurs de l'économie, des travailleurs avec des compétences de pointe.

Ce secteur n'échappe pas à la pénurie de main-d'œuvre. Selon une étude réalisée par BioTalent Canada<sup>1</sup>, on prévoit respectivement un besoin de 15 500 et 65 000 nouveaux travailleurs dans le secteur de la bioéconomie<sup>2</sup> au Québec et au Canada d'ici 2029. Trois quarts d'entre eux remplaceraient des personnes qui quitteront le marché du travail. Selon cette même étude, plus de 55 % de ces nouveaux travailleurs seront dans le sous-secteur de la biosanté. Plus inquiétant encore, selon le nombre de diplômés prévus dans les programmes de formation au Canada, seulement 25 % des emplois requis dans les secteurs de la biofabrication et de la biotransformation d'ici 2029 pourront être pourvus<sup>3</sup>.



L'Étude des besoins de main-d'œuvre et de formation du secteur des produits pharmaceutiques et biotechnologiques réalisée pour Pharmabio Développement, le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques au Québec, rapporte des constats similaires<sup>4</sup>. Cet enjeu de main-d'œuvre constitue d'ailleurs un nouvel axe d'intervention de la Stratégie québécoise des sciences de la vie<sup>5</sup>. Et cet enjeu n'est pas unique au Québec. À titre d'exemple, c'est plus de 40 000 postes qui devront être comblés au Massachusetts d'ici la fin 2024 et 42 600 au New Jersey d'ici 2028<sup>6</sup>.

### EN BREF

Besoins dans la bioéconomie d'ici 2029 (15 500 travailleurs au Québec, 65 000 au Canada); enjeux similaires aux États-Unis

75 % d'entre eux remplaceront des personnes qui quitteront le marché du travail

Plus de 55 % concerne le sous-secteur de la biosanté

Seulement 25 % des emplois requis seront pourvus dans les secteurs de la biofabrication et de la biotransformation d'ici 2029

Enjeux multisectoriels : expertises de pointe, compétences techniques ou encore métiers professionnels spécialisés

<sup>1</sup> BioTalent Canada. *Gros plan sur la bioéconomie – Information sur le marché du travail. Perspectives de l'offre et de la demande*. 13 octobre 2021.

<sup>2</sup> On entend par bioéconomie « l'activité économique associée à l'invention, au développement, à la production et à l'utilisation de procédés de production biologique et/ou de P.I. fondée sur la biotechnologie [...] et touche les sous-secteurs de la biosanté, de la bioénergie, de la bioagriculture et de la bio-industrie ». BioTalent Canada. *Gros plan sur la bioéconomie – Information sur le marché du travail. Perspectives de l'offre et de la demande*. P.7. 13 octobre 2021.

<sup>3</sup> BioTalent Canada. *Gros plan sur la bioéconomie – Information sur le marché du travail. Rapport National*. 13 octobre 2021.

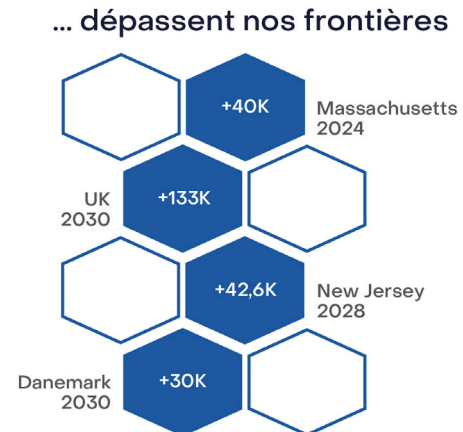
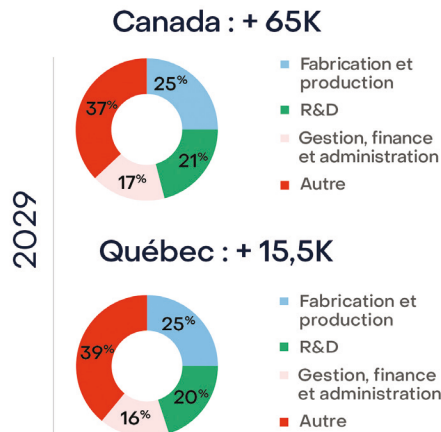
<sup>4</sup> Pharmabio Développement. *Étude des besoins de main-d'œuvre et de formation du secteur des produits pharmaceutiques et biotechnologiques – 2022-2023*. Février 2023.

<sup>5</sup> Gouvernement du Québec. *Utiliser notre ingéniosité pour faire évoluer la santé. Stratégie québécoise des sciences de la vie 2022-2025*. Mai 2022

<sup>6</sup> MassBioEd. *Massachusetts Life Sciences Employment Outlook: Meeting the Talent Challenge in a Resilient Growth Industry, 2021*; New Jersey Department of Labor & Workforce Development, <https://www.nj.gov/labor/labormarketinformation/assets/PDFs/pub/empecon/biopharma.pdf>, Winter 2021-2022.

# PERSPECTIVES EN TERMES DE MAIN-D'ŒUVRE EN INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE ET EN MILIEUX DE PRATIQUE CLINIQUE

## Évolution contextuelle – Besoin d'embauche

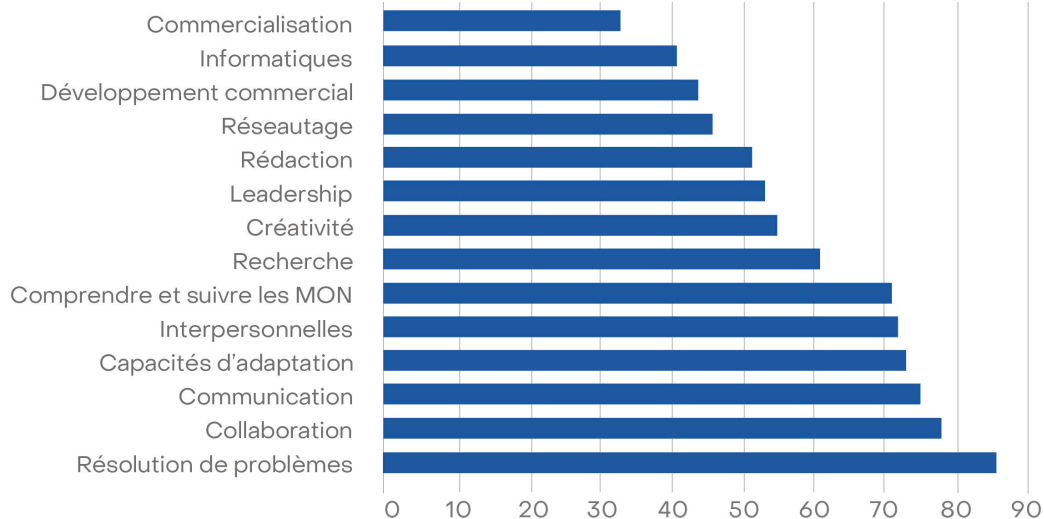


Sources : BioTalent Canada. Gros plan sur la bioéconomie – Information sur le marché du travail. Perspectives de l'offre et de la demande, 13 octobre 2021. Gros plan sur la bioéconomie – Information sur le marché du travail. Plein feu sur les régions – Québec. Novembre 2021. Science Industry Partnership. Life Sciences 2030 Skills Strategy, 2020; MassBioEd. Massachusetts Life Sciences Employment Outlook: Meeting the Talent Challenge in a Resilient Growth Industry, 2021; Nordic Life Sciences, Solving the skills shortage conundrum – paving the way forward, April, 2021; New Jersey Department of Labor & Workforce Development, <https://www.nj.gov/labor/labormarketinformation/assets/PDFs/pub/empecon/biopharma.pdf>, Winter 2021–2022.

Les besoins en recrutement se retrouvent également dans une multitude de secteurs allant de l'expertise de pointe (études doctorales ou en ingénierie), aux compétences

techniques (diplôme collégial en production, laboratoire, etc.) jusqu'aux métiers professionnels spécialisés (plomberie, etc.).

## Compétences recherchées



Sources : Bio Talent Canada. Gros plan sur la bioéconomie – Information sur le marché du travail. Perspectives de l'offre et de la demande, 13 octobre 2021.

Ces statistiques révèlent que l'accès à une main-d'œuvre qualifiée constitue et constituera un enjeu de taille dans le secteur des sciences pharmaceutiques au cours des prochaines années. Il apparaît donc impératif de réfléchir

collectivement aux moyens à prendre afin d'attirer de nouveaux talents et d'accroître le nombre de nouveaux diplômés dans le secteur et de former la main-d'œuvre en fonction des besoins émergents.

# PERSPECTIVES EN TERMES DE MAIN-D'ŒUVRE EN INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE ET EN MILIEUX DE PRATIQUE CLINIQUE

## 2. Enjeux et perspectives dans le secteur des soins pharmaceutiques

L'Association des pharmaciens en établissement de santé (A.P.E.S.) et l'Association québécoise des pharmaciens propriétaires (AQPP) ont accepté de collaborer avec la Faculté en présentant respectivement le contexte et les enjeux vécus par leurs membres pratiquant en milieu communautaire ou en milieu hospitalier.

### EN BREF

Plus de 480 postes à combler en milieu hospitalier pour pourvoir les postes vacants et les nouveaux postes qui seront créés pour répondre à des besoins particuliers

Besoin de reconnaissance du statut de spécialiste pour les détenteurs de la MPA

Besoin de centaines de postes additionnels de titulaires de la MPA en établissement de santé

Besoins immédiats d'au moins 550 pharmaciens communautaires

Plus de 1 000 pharmaciens communautaires additionnels seront nécessaire d'ici 5 ans

### Le contexte et les enjeux en milieu hospitalier

Tout d'abord, selon l'A.P.E.S., ce sont plus de 480 postes qui devront être comblés dans les établissements de santé afin de pourvoir les postes vacants et les nouveaux postes qui seront créés pour répondre à des besoins particuliers.

La dernière enquête sur les effectifs menée par l'association a révélé que 280 postes étaient vacants ou temporairement dépourvus de titulaires au 1er avril 2021, soit près de 20 % des postes autorisés au budget des établissements. À ce déficit actuel s'ajoute la création récente de 200 nouveaux postes à pourvoir dans les secteurs de soins

de longue durée. Les pharmaciens et pharmaciennes de ce secteur de pratique pourront être détenteurs ou non de la maîtrise en pharmacothérapie avancée (MPA). L'intégration de pharmaciens non-détenteurs de la maîtrise dans les soins de longue durée fait présentement l'objet de discussions avec le Ministère de la santé et des services sociaux (MSSS) pour conduire à la création de deux titres d'emploi de pharmaciens.

À noter qu'aux postes non pourvus s'ajoute le besoin de créer des centaines de postes additionnels de pharmaciens et pharmaciennes titulaires de la MPA pour offrir les soins et services pharmaceutiques requis dans les établissements. Par exemple, en néphrologie seulement, il est estimé que 60 Équivalents temps complet (ETC) pharmaciens additionnels sont requis pour répondre aux besoins dans les établissements de santé québécois.

Les enjeux de main-d'œuvre constituent une priorité pour toutes les parties prenantes du secteur des soins pharmaceutiques. À titre d'exemple, les priorités actuelles de l'A.P.E.S. sont l'intégration réussie des pharmaciens et pharmaciennes qui ne détiennent pas de diplôme de MPA, la valorisation et l'intérêt pour la pratique en établissement de santé, ainsi que la reconnaissance de la MPA. Il importe en effet d'augmenter l'accès aux soins pharmaceutiques pour les patients tout en donnant de la valeur à la MPA. Des travaux sont en cours avec l'OPQ pour obtenir la reconnaissance d'un statut de spécialiste en pharmacie pour les titulaires de ce diplôme. Le pharmacien ou la pharmacienne spécialiste aurait aussi un droit de prescription autonome additionnel, afin d'améliorer la prise en charge rapide des patients.

Fait à noter, l'A.P.E.S. mène des travaux conjoints avec la grande famille de la pharmacie sur le parcours de soins pharmaceutiques d'un patient visant à créer des corridors de services intra-professionnels. Ces corridors de services pourraient notamment s'appuyer sur la collaboration des pharmaciens et pharmaciennes en établissement de santé et ceux de première ligne pour optimiser la transition des soins.

## PERSPECTIVES EN TERMES DE MAIN-D'ŒUVRE EN INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE ET EN MILIEUX DE PRATIQUE CLINIQUE

### Le contexte et les enjeux en pharmacie communautaire

En ce qui concerne plus spécifiquement la pratique en pharmacie communautaire, selon l'AQPP, les besoins immédiats réels dans ce secteur pourraient s'élever jusqu'à près de 1 100 pharmaciens et pharmaciennes communautaires additionnels. La pression accrue sur le système de la santé pour répondre aux besoins de la population depuis quelques années a eu pour conséquence une augmentation de la demande de soins et de services en pharmacie communautaire.

Cette augmentation est aussi en partie explicable par des facteurs démographiques, tel que le vieillissement de la population, par les difficultés d'accès aux services de santé, et par l'autonomie accrue des pharmaciens dans la réalisation d'activités professionnelles pour servir la population, grâce notamment à l'ajout de services cliniques que le pharmacien est autorisé à offrir en pharmacie. La pression notoire accentuée par la pénurie de main-d'œuvre généralisée au Québec a mené l'AQPP à procéder à un sondage auprès de ses membres afin d'évaluer l'ampleur des enjeux pour mieux les quantifier. Le sondage rapporte un manque important de pharmaciens dans les pharmacies communautaires québécoises et ce problème devrait s'intensifier au cours des prochaines années selon l'AQPP. L'AQPP estime que les besoins immédiats sont d'au moins 550 pharmaciens et pharmaciennes communautaires et que les besoins immédiats réels extrapolés s'élèvent à 1 100. De plus, la croissance importante et soutenue des besoins de la population fait en sorte que l'embauche de plus de 1 000 pharmaciens et pharmaciennes additionnels sera nécessaire d'ici 5 ans, toujours selon l'AQPP. Cela signifie que, dans cette période, c'est au moins 2 000 pharmaciens et pharmaciennes communautaires de plus

qui pourraient être requis, soit beaucoup plus que la croissance actuelle prévue de 1 000 personnes en 8 ans.

Cette pénurie pourrait affecter l'organisation de la chaîne de travail, l'accès aux soins et aux services en pharmacie et limiter le développement des services cliniques. Des pistes de solutions doivent donc être identifiées et mises en place rapidement. L'AQPP propose, entre autres, une hausse de la diplomation en pharmacie (par divers moyens, par exemple, augmenter les cohortes, augmenter les admissions dans les programmes de qualifications en pharmacie, favoriser une meilleure rétention, etc.). Il existe également des pistes de solutions qui ne relèvent pas seulement des institutions académiques pour appuyer les pharmaciens dans ce défi, par exemple en favorisant des accords de mobilité de main-d'œuvre, en faisant la promotion du secteur de la pharmacie communautaire comme milieu de travail enrichissant, en maximisant le rôle des assistants et assistantes techniques et des techniciens et techniciennes en pharmacie (TP), et en optimisant la gestion des opérations en pharmacie. Des actions rapides autant pour soulager la pression sur les pharmacies communautaires que pour le bien des patients québécois apparaissent ainsi inéluctables.



# ATTRACTION, MOBILITÉ ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE : ENJEUX ET SOLUTIONS

## 1. Dans le secteur des sciences de la vie

La difficulté d'embaucher des employés qualifiés avec des profils spécifiques est un défi majeur qui touche aussi bien l'industrie et le réseau de la santé que le milieu académique. À cela s'ajoute la problématique de la rétention du personnel, qui complique encore davantage la situation.

En effet, il y a un besoin urgent de main-d'œuvre dans des domaines tels que la recherche, la commercialisation, le développement du médicament et les connaissances en réglementation et en assurance qualité. La fabrication et les différentes plateformes industrielles, notamment la vente, rencontrent les mêmes problématiques. Cette préoccupation est également connue du secteur de la recherche clinique, ce qui oblige souvent les entreprises à effectuer une grande part de leurs activités de recherche à l'extérieur du pays. Par ailleurs, le décalage entre la recherche et l'industrie est exacerbé par une formation insuffisante aux réglementations, telles que les bonnes pratiques cliniques (BPC), de laboratoire (BPL) ou de fabrication (BPF). Enfin, le secteur de l'approvisionnement représente également un défi majeur, comme en témoignent les différentes pénuries vécues pendant la pandémie, qui soulignent les besoins urgents de ce secteur.

Les chaînes d'approvisionnement et la biofabrication font actuellement face à des besoins et des enjeux similaires. La mondialisation du domaine manufacturier entraîne de réels défis pour les chaînes d'approvisionnement et la réglementation internationale, comme celui de l'intégration de la stratégie de mise en marché. Pour la décennie à venir, la biofabrication nécessitera des compétences spécifiques en recherche, en développement et en production.

Bien que la ville de Montréal soit considérée comme un écosystème fertile pour les sciences pharmaceutiques, elle rencontre des difficultés pour attirer du personnel qualifié. Les universités et les industries auraient avantage à former et à garder leur main-d'œuvre localement. Bien que certaines compétences puissent être exercées à distance, les entreprises semblent vouloir revenir à une certaine normalité « en présentiel » au bureau, ce qui peut encourager l'embauche locale.

### DES ENJEUX

Besoins urgents dans plusieurs domaines d'expertises

Enjeux similaires en biofabrication et dans les chaînes d'approvisionnement

Hypermobilité des travailleurs

Salaires moins attractifs en dollars canadiens

Processus d'immigration peu encourageants

Selon les compétences demandées (en gestion et analyse de données, par exemple), il demeure possible de travailler de n'importe où, notamment lorsque les ressources recherchées sont indisponibles localement. Cette tendance peut mener vers le recrutement à l'international (États-Unis, Canada, Royaume-Uni, etc.). Toutefois, ces autres pays doivent aussi composer avec une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Le marché du travail présente donc un caractère asymétrique: le Québec est rarement en bonne position pour attirer de la main-d'œuvre hautement spécialisée étrangère. D'une part, les entreprises locales doivent composer avec des salaires en dollars canadiens moins attractifs. La situation de pénurie de main-d'œuvre permet aux employés prospectifs de faire des demandes exigeantes que les employeurs acceptent souvent par souci de demeurer compétitifs. D'autre part, la concurrence américaine est particulièrement forte sur le volet des compétences de pointe, comme les BPL, la gestion d'usine, l'intelligence artificielle ou encore les approches de modélisation en développement de médicaments. Enfin, la gestion de l'immigration peut aussi jouer un rôle important : il peut être plus facile pour un étudiant étranger d'immigrer en Ontario, par exemple, où le processus de résidence permanente est plus rapide et plus accessible qu'au Québec.



# ATTRACTION, MOBILITÉ ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE : ENJEUX ET SOLUTIONS

En somme, le secteur des sciences pharmaceutiques rencontre des défis de recrutement de main-d'œuvre hautement qualifiée, notamment en raison de la concurrence d'entreprises étrangères et des difficultés d'attraction de talents internationaux. Les universités et les industries peuvent toutefois encourager la formation et la rétention d'une main-d'œuvre locale en offrant des conditions de travail et des salaires attractifs.

Dans ce contexte, **plusieurs pistes de solutions** sont disponibles pour répondre à ces enjeux :

- Bonifier et entretenir l'accès à un bassin plus large de professeurs pour former la relève, en pharmacoéconomie particulièrement. Il est également important de décloisonner les formations et de faire preuve d'agilité pour adapter les programmes aux besoins de l'industrie.
- Mutualiser l'accès à certaines expertises plus limitées, en prenant l'exemple des plateformes de services que le RQRM<sup>7</sup> prévoit de développer sur l'intelligence artificielle, les populations marginalisées ou encore l'évaluation biologique des technologies.
- S'inspirer de la MPA de la Faculté et développer un modèle équivalent de maîtrise/doctorat en entreprise serait une solution intéressante pour répondre aux besoins de spécialisation et de mobilité de la main-d'œuvre.
- Établir des liens avec des universités spécialisées à l'international. Le programme de biostatistique en partenariat avec la Belgique et certaines universités africaines, est un exemple de réussite à suivre.

## 2. En soins pharmaceutiques

Les difficultés de recrutement, plus particulièrement pour travailler en région, la compétitivité du programme de Pharm. D. vis-à-vis d'autres avenues professionnelles et les attentes toujours plus grandissantes de la population viennent alimenter la pénurie de la main-d'œuvre.

Le rôle du pharmacien et de la pharmacienne évolue également à une vitesse inédite. Qu'il s'agisse de la congestion des premières lignes de soins et services en santé, de la complexité de la pharmacothérapie ou, plus largement, de l'augmentation de la charge de travail (le volume croissant d'ordonnances et d'actes professionnels réalisés, par exemple), ces différentes réalités accumulées engendrent des changements radicaux dans l'organisation du travail quotidien en pharmacie. À ceci s'ajoutent les nouvelles activités professionnelles des pharmaciens au Québec, rendues possibles depuis l'entrée en vigueur des loi 31<sup>8</sup> et 41<sup>9</sup>.

### DES ENJEUX

Manque d'attrait pour la profession en région

Charges additionnelles dans le quotidien  
en pharmacie

Manque d'attrait de la rémunération  
en milieu hospitalier

Enjeux de facturation des nouveaux actes

Iniquités salariales induites entrainées  
par les dépanneurs en pharmacie

Hypermobilité des travailleurs par le dépannage

<sup>7</sup> Réseau québécois de recherche sur le médicament.

<sup>8</sup> *Loi modifiant principalement la Loi sur la pharmacie afin de favoriser l'accès à certains services*, LQ 2020, c 4 (Loi 31)

<sup>9</sup> *Loi modifiant la Loi sur la pharmacie*, LQ 2011, c. 37 (Loi 41)

# ATTRACTION, MOBILITÉ ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE : ENJEUX ET SOLUTIONS

Les pharmaciens prennent maintenant en charge de nombreuses activités professionnelles et ont de nouvelles responsabilités. Ultimement, bien que ces nouvelles activités aient démontré le rôle de premier plan que ceux-ci peuvent exercer pour améliorer l'efficacité du système de santé québécois, elles ajoutent de nouvelles charges de travail dans leur quotidien.

Les défis entourant la rémunération des pharmaciens et pharmaciennes présentent des perspectives complexes à court et à long termes. Actuellement, leur rémunération est davantage axée sur la distribution des médicaments plutôt que sur la réalisation d'actes cliniques, ce qui complique et limite l'adoption des nouvelles activités professionnelles dans les pharmacies. Une modernisation des pratiques de facturation à la RAMQ pourrait être revue pour mieux répondre aux besoins de la pratique professionnelle et de la population. Il s'agirait, par exemple, de revoir le processus de facturation mensuelle pour le service de certains médicaments ne nécessitant pas un suivi mensuel, ou encore les honoraires d'actes réservés versés aux pharmaciens dont découlent des enjeux de partage de rémunération.

De plus, la mobilité des pharmaciens est un enjeu important qui peut nuire à la stabilité de la main-d'œuvre et à la qualité des soins pharmaceutiques. La présence grandissante du dépannage en pharmacie cause de grandes différences de rémunération entre le personnel régulier et les dépanneurs. De plus, elle met en péril la qualité des soins pharmaceutiques, en particulier dans la prise en charge des maladies chroniques, où une prise

en charge longitudinale ne peut être effectuée de façon adéquate par des pharmaciens remplaçants. Le risque d'aggraver la pénurie de main-d'œuvre en réduisant les heures travaillées par les dépanneurs serait également élevé. Des solutions doivent être trouvées pour résoudre ces enjeux. La précarité des ressources peut également avoir des effets néfastes sur la qualité des soins.

Plusieurs pistes de solution ont été avancées, telles que :

- Promouvoir la pratique en établissement de santé en valorisant la MPA afin d'augmenter l'accès aux soins pharmaceutiques pour les patients. L'A.P.E.S. mène ainsi des travaux avec l'OPQ pour obtenir la reconnaissance d'un statut de spécialiste en pharmacie pour les titulaires de ce diplôme. Le pharmacien ou la pharmacienne spécialiste aurait aussi un droit de prescription autonome additionnel, afin d'améliorer la prise en charge rapide des patients.
- Favoriser l'intégration des pharmaciens et pharmaciennes qui ne détiennent pas de diplôme de MPA dans les établissements de santé.
- Créer des corridors de services intra-professionnels. En effet, l'A.P.E.S. mène des travaux conjoints avec la grande famille de la pharmacie sur le parcours de soins pharmaceutiques d'un patient pour que ces corridors permettent notamment de s'appuyer sur la collaboration des pharmaciens et pharmaciennes en établissement de santé et ceux de première ligne pour optimiser la transition des soins.
- Gérer l'impact significatif de l'arrivée prochaine des TP sur l'organisation du travail dans les pharmacies communautaires. Bien que leur intégration soit graduelle, ces techniciens et techniciennes permettront une délégation accrue de tâches pour les pharmaciens et pharmaciennes, permettant ainsi de consacrer plus de temps aux activités cliniques professionnelles. Il s'agit d'un pas dans la bonne direction. Pourtant, à court terme, la pharmacie communautaire ne peut compter sur leur apport comme solution immédiate à la pénurie de main-d'œuvre ou à la réorganisation du travail car les premiers finissants n'arriveront sur le marché du travail qu'en 2024 et peu de candidats seront diplômés d'ici là.

## DES SOLUTIONS

Valoriser la MPA

Réorganiser et moderniser les services

Intégrer et déléguer des activités aux techniciennes et techniciens en pharmacie

Dédier du temps, distinct de la distribution aux services cliniques

Intégrer les nouveaux outils numériques

## ATTRACTION, MOBILITÉ ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE : ENJEUX ET SOLUTIONS

---

Il est à noter que les pharmaciens et pharmaciennes du milieu communautaire craignent de prime abord que ceux-ci rejoignent le milieu hospitalier, au détriment du communautaire. À contrario, le milieu hospitalier s'inquiète que leurs pharmaciens et pharmaciennes quittent le milieu hospitalier pour le milieu communautaire. Il est donc essentiel de communiquer les besoins et de construire des ponts entre les milieux pour assurer une répartition équitable de la main-d'œuvre qualifiée.

- Optimiser le temps et les ressources des professionnels de la santé tout en gardant une qualité d'accompagnement en modernisant l'organisation des activités professionnelles dans les pharmacies. En effet, les pharmaciens et pharmaciennes doivent faire preuve d'une connaissance approfondie des problèmes de santé de leurs patients pour leur offrir des soins personnalisés et adaptés à leur situation. Ils doivent, en outre, prioriser les interventions en fonction de l'état de santé des patients, le tout en effectuant un travail de distribution des médicaments soutenu.

- › Ainsi, une séparation des activités reliées à la distribution des médicaments et les services cliniques optimiserait par exemple les ressources dans les pharmacies. Plusieurs approches novatrices sont proposées, dont l'automatisation ou la centralisation de certaines activités (contrôle des processus et de l'assurance qualité, rôle des TP etc.). De telles approches pourraient permettre d'optimiser les activités reliées à la distribution des médicaments et de rendre

les pharmaciens et pharmaciennes plus disponibles pour leur patient.

- › Une autre suggestion serait de prévoir à l'avance la fréquence des suivis avec les patients en fonction de leurs besoins. Cela permettrait d'assurer une meilleure gestion des rendez-vous et de maximiser le temps consacré aux patients. Un tel changement de paradigme nécessitera toutefois un investissement colossal des intervenants concernés au cours des prochaines années.

- Le développement d'outils numériques et l'intégration des nouvelles technologies numériques permettra de faciliter le travail quotidien et d'organiser les multiples tâches du travail des pharmaciens et de leur équipe, à l'instar de l'approche vigie proposée par l'Ordre des pharmaciens du Québec (OPQ). Les professionnels doivent demeurer à l'affût des nouveautés dans ce domaine pour améliorer la qualité des soins, optimiser l'organisation du travail et répondre aux besoins croissants des patients de manière efficace et personnalisée.



# UNE FORMATION ACADÉMIQUE À L'AVANT-GARDE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS ACTUELS ET FUTURS

## 1. Des compétences transversales devenues incontournables dans les programmes d'étude

Lorsqu'ils intègrent le monde du travail, tant dans l'industrie du secteur des sciences de la vie que dans le domaine des soins pharmaceutiques, un déficit de compétences transversales parmi les stagiaires et étudiants et étudiantes fraîchement diplômés est observé, notamment en termes d'opérations, d'expérience en laboratoire, de communication, de gestion de projets, de conflits ou de gestion de clientèle.

Gestion du changement – Professionnalisme  
Leadership – Pensée critique – Communication  
Empathie – Collaboration – Autonomie dans  
l'apprentissage – Gestion des opérations  
Service à la clientèle

Plusieurs de ces compétences sont déjà visées et incluses dans les programmes de la faculté mais des pistes de renforcement additionnel ont été soulevées.

Il pourrait être intéressant par exemple d'instaurer un stage d'été non crédité, qui servirait de porte d'entrée vers le stage crédité, en s'inspirant des équivalents anglophones (tels les programmes majeure en sciences et mineure en leadership et financement de l'Université de Denver ou encore de l'Université McGill).

Ou encore, il pourrait être bénéfique d'offrir une formation d'appoint en entrepreneuriat pharmaceutique et d'explorer des collaborations avec le MILA<sup>10</sup> pour accroître la formation en intelligence artificielle.



## 2. Des compétences spécifiques aux sciences pharmaceutiques

Parmi les compétences qui sont actuellement ou seront activement recherchées, on retrouve la biostatistique, la pharmacoéconomie, la pharmacovigilance, la gestion des techniques et des équipements, l'immunologie, la cytométrie en flux, les problématiques des couleurs.

Compétences technologiques de pointe  
Pharmacoéconomie – Pharmacovigilance  
Commercialisation – Règlementation  
Finances – Sciences des données  
Un « bilinguisme »  
*Sciences pharmaceutiques + Autres disciplines*

En matière de commercialisation, des profils compétents sont essentiels pour se démarquer sur les plans international, réglementaire et financier. Par exemple, les institutions financières représentent un auditoire difficile d'accès, et une absence d'accompagnement financier peut mettre en péril l'avenir d'une entreprise. Dans cette optique, il est crucial d'encourager les étudiantes et étudiants intéressés par l'entrepreneuriat à se former à cet effet. Le manque de connaissances sur les programmes disponibles, tels que le Programme de développement de l'entrepreneuriat en sciences de la vie (PDESV), le programme des fonds de recherche, ou encore le degré de familiarité avec le capital de risque au Canada, permettant de solliciter de l'investissement américain, est préoccupant.

<sup>10</sup> Institut québécois d'intelligence artificielle.

## UNE FORMATION ACADÉMIQUE À L'AVANT-GARDE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS ACTUELS ET FUTURS

---

Enfin, des compétences pointues seront également à développer pour répondre aux nouveaux besoins techniques de l'industrie. C'est le cas de la thérapie génique et cellulaire, la pharmacocinétique, la pharmacométrie, l'utilisation de technologies spécifiques aux projets en cours, d'outils/objets connectés en recherche clinique, de connaissance des standards CDISC<sup>11</sup>, etc.

On relève ainsi que de plus en plus les nouveaux talents devront maîtriser plusieurs expertises. Par exemple, dans le domaine du développement du médicament, les compétences de bases devront être complétées par des compétences en recherche clinique, en biostatistiques, des connaissances des nouvelles technologies relatives aux données massives (telles que l'intelligence artificielle et la collecte, la gestion et l'analyse de l'information), la capacité à manipuler dans les laboratoires, une compréhension des aspects ESG (facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance) ou encore la connaissance de l'environnement réglementaire et d'affaires du médicament à l'international, en particulier aux États-Unis.

Plus largement, ces multiples expertises s'étendront au-delà des sciences biopharmaceutiques par une nécessaire combinaison avec d'autres domaines tels que l'intelligence artificielle, les finances, le droit ou le développement des affaires. Ce « bilinguisme » pourrait prendre la forme d'une formation de base en sciences pour comprendre le développement du médicament à laquelle s'ajouterait une formation complémentaire dans une autre discipline.

### 3. Des compétences spécifiques à la pratique clinique

En raison de l'évolution du rôle et l'attribution de nouvelles responsabilités au pharmacien et à la pharmacienne, ceux-ci sont désormais capables de procéder à l'évaluation clinique des patients et à la recommandation thérapeutique personnalisée. Les étudiants en pharmacie auraient grandement intérêt à être mieux formés à l'évaluation clinique afin d'exploiter au mieux leur nouveau rôle et de les aider à renforcer leurs compétences en termes de prise de décision et de transmission de conseils spécifiques à chaque patient.

Évaluation clinique – Médecine de haute précision  
Gestion – Partage de responsabilité  
Approche clinique holistique

Par ailleurs, la médecine de haute précision est actuellement en plein essor et il devient indispensable d'accroître la formation des étudiants et étudiantes en pharmacie sur l'utilisation de données génomiques, moléculaires et cliniques. Celle-ci est actuellement offerte en 3<sup>e</sup> année dans le cadre des cours en oncologie à la Faculté de pharmacie. Un renforcement de la formation dans d'autres domaines pourrait permettre aux futurs diplômés et diplômées d'être à jour sur ces nouvelles avancées scientifiques de personnalisation des traitements thérapeutiques.

En milieu communautaire, les compétences en gestion des ressources humaines et de sa propre pratique sont des compétences essentielles. La Faculté de pharmacie offre un microprogramme en gestion dans ses programmes de formation continue, qui pourrait bénéficier d'être promu plus systématiquement auprès des étudiants en pharmacie.

---

<sup>11</sup> Clinical Data Interchange Standards Consortium.

## UNE FORMATION ACADÉMIQUE À L'AVANT-GARDE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS ACTUELS ET FUTURS

Dans une optique d'optimisation des activités, la capacité à déléguer et à prioriser les activités professionnelles devient cruciale. Il s'agit, par exemple, d'assurer une continuité dans le travail déjà effectué par d'autres collègues – sans refaire l'analyse complète du dossier à chaque visite lorsqu'il n'y a aucun changement notable. Cette notion de continuité s'étend à la délégation des tâches, intrinsèquement liée à l'imputabilité de la responsabilité des pharmaciens et pharmaciennes. L'arrivée des TP pourra permettre davantage de délégation de la part du pharmacien et de la pharmacienne, qui pourra ainsi consacrer plus de temps aux activités cliniques professionnelles. Il est ainsi nécessaire pour ces professionnels de la santé de définir des critères communs de délégation, de priorisation et de partage de responsabilités pour exercer le rôle pour lequel ils possèdent les compétences et ainsi répondre aux attentes en constante évolution de la profession.

Le personnel enseignant d'autres disciplines devrait également être impliqué dans le programme (par exemple, la sociologie), pour offrir une formation plus holistique. L'objectif n'étant pas d'en faire des spécialistes multidisciplinaires, mais bien de proposer une formation plus adaptée aux besoins des patients et au rôle du pharmacien et de la pharmacienne dans la réalité pratique.



Face à l'ensemble de ces suggestions, tant des milieux industriels que des milieux de pratique clinique, les milieux académiques sont amenés à se questionner sur la densité de leurs enseignements actuels pour pouvoir intégrer de nouvelles matières et de nouvelles collaborations.



Dans les programmes en sciences biopharmaceutiques, il est à noter que des discussions sont déjà en cours pour instaurer des collaborations avec d'autres facultés, ou encore de développer des programmes de formation en entrepreneuriat.



En soins pharmaceutiques, il faudra également considérer les exigences liées à l'agrément du programme de Pharm. D. avant de pouvoir rééquilibrer le programme en élaguant certaines activités pour en favoriser de nouvelles. Dans une perspective plus large, on pourrait également se questionner sur les attentes des milieux par rapport aux nouveaux diplômés.

## RENFORCER L'APPROCHE COLLABORATIVE ENTRE LES MILIEUX

### 1. Une introduction précoce aux milieux de pratique

Dans le programme de BSBP, il serait bénéfique de développer une offre de stage de plus courte durée dès les premières années, pour permettre aux étudiants de valider leur intérêt pour les stages pratiques plus tôt dans leur cheminement universitaire. Ainsi, par le biais de stages d'observation et d'initiation à la vie en entreprise ou autres milieux de pratique pertinents, les étudiants et étudiantes auraient la possibilité de mieux se projeter dans leur parcours académique et professionnel, tout en explorant différentes options de stages disponibles.

Une journée en amont du stage pourrait également être organisée afin d'initier les futurs stagiaires au fonctionnement de l'entreprise et en faciliter la compréhension. De la même manière, des stages en entreprise à temps partiel pourraient être proposés aux étudiants, dans le cadre de cours crédités visant l'intégration des connaissances. Et ce, afin d'enrichir leur scolarité tout en leur permettant de découvrir différentes facettes de l'entreprise qui les accueille en stage. L'écosystème des sciences de la vie étant complexe à assimiler, une présentation aux étudiants et étudiantes pourrait par ailleurs être encouragée dès le premier cycle universitaire.

#### EN BREF

Stages dès la 1<sup>re</sup> année du BSBP  
Journée d'initiation au milieu industriel  
Stages de plus longue durée

Concernant la formation expérientielle en pharmacie, la question de la durée d'exposition en stage a également été soulevée, car elle doit être suffisamment longue (au moins quatre semaines) pour permettre le développement des compétences des stagiaires. Les stages de 2<sup>e</sup> année en établissement de santé sont également de bons facteurs de motivation pour le recrutement à la maîtrise.

Par ailleurs, il apparaît crucial de préparer davantage les futurs stagiaires avant même leur arrivée en stage, notamment en leur offrant des formations avant leur arrivée dans le milieu professionnel. De même, organiser une journée de stage dès le 1<sup>er</sup> trimestre de la première année pourrait

rendre la scolarité de première année plus intéressante afin de réduire le risque d'abandon des étudiants.

### 2. Amélioration des conditions de vie des stagiaires

Il est également primordial de travailler sur la qualité de vie étudiante et de leur offrir des conditions de vie adéquates pour les aider à réussir leur stage. Un programme d'étude trop chargé les empêche d'occuper un emploi étudiant en pharmacie ou en milieu hospitalier, ce qui leur permet pourtant de mieux préparer leurs attentes par rapport à leur arrivée dans le monde du travail. La reconnaissance des acquis serait une option à étudier, tel que la validation de crédits lorsqu'un étudiant ou une étudiante travaillait déjà en pharmacie avant de commencer son curriculum.

#### EN BREF

Reconnaître les acquis expérientiels des étudiants  
Améliorer les conditions de vie des stagiaires en région  
Développer des bourses d'études industrielles aux cycles supérieurs

En pharmacie, les stages en régions sont de bons outils pour inciter de futurs pharmaciens et pharmaciennes à y établir leur pratique après leur diplomation. Ces stages constituent un des leviers pour remédier à la pénurie de professionnels de la santé dans ces zones éloignées. Toutefois, afin de permettre au plus grand nombre d'y apprécier leurs stages et d'y favoriser leur rétention future, il est nécessaire d'améliorer les conditions de vie telles que le logement, l'isolement social, l'augmentation des coûts des dépenses essentielles et le manque d'aide financière. Une collaboration entre les milieux académiques et les milieux de pratique est donc inévitable pour s'assurer du bon déroulement des stages dans les régions éloignées.

Enfin, pour attirer des étudiants et étudiantes aux cycles supérieurs, la question des bourses d'études se présente comme une option fortement attractive pour les jeunes. Il serait pertinent d'entamer des conversations avec les décideurs concernés pour que les programmes de la Faculté soient éligibles aux bourses Perspectives Québec, par exemple. Aussi, la possibilité de créer des bourses industrielles pour des stages d'été pourrait être explorée.

## RENFORCER L'APPROCHE COLLABORATIVE ENTRE LES MILIEUX

### 3. Des enjeux et solutions propres aux stages en pharmacie

En contexte de pénurie de main-d'œuvre, augmenter le nombre de diplômés en soins pharmaceutiques semble une solution inévitable. Cela implique toutefois des contraintes liées aux stages. Avec un total de 40 semaines de stages à prévoir pour le Pharm. D. et 16 semaines pour le QeP environ, le placement de cette communauté étudiante représente un défi en pharmacie communautaire comme en milieu hospitalier. Pour toute place ajoutée au programme de Pharm. D., ce sont ainsi sept places de stages à trouver durant le parcours de l'étudiant ou l'étudiante.

Afin d'accroître le nombre de milieux de stages et de faciliter le travail de supervision que requiert les stagiaires, il serait utile, en stage, d'inculquer une culture d'encadrement pyramidal en veillant à ce que les cliniciens et cliniciennes associés (CA) soient soutenus dans leur rôle de superviseurs. Dans certains cas, la capacité d'accueil est liée à une problématique d'espace physique dans les locaux, rendant ainsi l'encadrement pyramidal moins applicable. Une solution proposée par certains est l'inclusion d'une formule hybride pour les stagiaires, bien que l'acceptabilité d'une telle approche par les organismes d'agrément des programmes soit incertaine.

#### EN BREF

Augmenter les cohortes en pharmacie

Augmenter le nombre de milieux de stage

Culture d'encadrement pyramidal

Reconnaître les heures de supervision des stagiaires

Il est aussi noté qu'une reconnaissance de la supervision de stagiaires comme activité de formation continue par l'OPQ, voire la possibilité de revisiter, en collaboration avec des CA, les activités de formation continue admissibles seraient les bienvenues.

### 4. Des enjeux et solutions propres aux stages en milieu biopharmaceutique

Deux principaux éléments ont notamment été énoncés comme étant des obstacles importants à l'accueil de stagiaires, soit : la durée du stage et les attentes durant ces stages. En effet, il faut compter entre trois et quatre mois pour l'intégration du stagiaire et la supervision de sa formation – plus le stage est court, moins il est pertinent pour l'entreprise (surtout dans le cas d'une entreprise en croissance). Ainsi, le stage de la Maîtrise en développement du médicament qui forme des étudiants et étudiantes sur une période de huit mois est très réaliste et intéressant pour l'industrie, car il permet de les retenir par la suite et de les faire évoluer au travail. Toutefois, dans le cas des étudiants en 3<sup>e</sup> année de BSBP, la durée du stage (15 semaines) et les règles strictes imposées par l'université pour encadrer les stagiaires compliquent leur accueil et sont perçues comme une charge administrative supplémentaire pour l'entreprise.

#### EN BREF

Ajuster les attentes pour l'évaluation des stagiaires

Combiner des stages et cours en ligne

Favoriser des stages multidisciplinaires dans différents services

Favoriser l'évaluation des compétences transversales en stage

Dans les milieux de pratique industriels, les attentes des stagiaires en termes de missions, de rémunération et de conditions de travail doivent être préalablement gérées avec soin. Ces attentes varient d'une génération à une autre, et si elles sont mal établies, peuvent mener à des insatisfactions de part et d'autre. On note par ailleurs que les normes réglementaires en laboratoire nécessitent un apprentissage prolongé dès le début du stage.



## RENFORCER L'APPROCHE COLLABORATIVE ENTRE LES MILIEUX

En outre, un ajustement des attentes dans le mode d'évaluation des stagiaires de 3<sup>e</sup> année du BSBP serait nécessaire. On viserait ainsi à réduire la charge pour le superviseur en exposant le ou la stagiaire à la vie corporative, en plaçant l'emphase sur l'acquisition de savoir-faire pratique (compétences utiles à la vie en entreprise) et en accordant plus de flexibilité dans la définition et la poursuite d'un projet structuré avec des objectifs globaux pour la validation des crédits de formation.

Combiner des stages avec des cours en ligne proposés par des plateformes numériques pourrait permettre aux étudiants et étudiantes d'obtenir certains crédits en suivant des cours virtuels, tout en étant évalués sur leurs compétences acquises en stage.

Une autre suggestion serait de proposer une formule de stage où les étudiants travailleraient du lundi au jeudi dans le secteur pharmaceutique associé à leur stage, et le vendredi dans une équipe pluridisciplinaire incluant des professionnels de la communication, du marketing, des ressources humaines, etc. Ceci permettrait ainsi d'offrir une expérience plus complète aux stagiaires.

Enfin, il pourrait être intéressant de varier les évaluations lors des stages en industrie. En plus des évaluations techniques, il pourrait être envisagé d'évaluer les compétences transversales, comme le leadership et la communication orale des étudiants et étudiantes en leur demandant, par exemple, de s'exprimer plus fréquemment à l'occasion de présentations devant des professionnels de l'industrie pharmaceutique. Ces propositions permettraient ainsi de mieux les préparer à leur future carrière et d'assurer une meilleure qualité de formation.



### 5. Au-delà des stages, une nécessaire collaboration entre les parties prenantes de la formation de la relève

La collaboration entre l'université et l'industrie pharmaceutique est cruciale pour le développement de compétences professionnelles chez les étudiants en sciences pharmaceutiques et dans le développement du médicament. Il existe plusieurs approches collaboratives possibles pour établir des liens en ce sens, dont l'engagement d'une conversation à long terme avec l'industrie sur le futur du secteur. Cela permettrait de développer une vision commune de l'évolution désirée de l'industrie et sa réputation, et de travailler ensemble pour y parvenir.

Une autre approche consiste à amener l'industrie à contribuer à la formation universitaire directement. Cela pourrait se faire en proposant à des acteurs de l'industrie de partager leur réalité et les connaissances aux étudiants dès leur première année d'études afin de créer un premier contact. Les employés pourraient ainsi devenir les premiers ambassadeurs du secteur auprès des étudiants.

Un programme de mentorat d'étudiants ou de mentorat/parrainage de cohorte pourrait également être mis en place. Il permettrait de présenter des membres de l'industrie aux jeunes étudiants pour établir une première approche, notamment au niveau de la valorisation des compétences transversales. L'exemple de la cohorte de parrainage avec l'école ESG en France montre que ce type de maillage peut jouer un rôle important dans l'écosystème. S'inspirer d'initiatives à l'international pour étalonner les projets mis en place localement fournit une perspective intéressante. L'opportunité de former les cohortes étudiantes plus tôt, dès les cours de tronc commun au CÉGEP, est aussi à explorer.

## RENFORCER L'APPROCHE COLLABORATIVE ENTRE LES MILIEUX

En créant des liens avec d'autres universités, il serait possible d'accéder à un plus grand bassin de professeurs et ainsi décloisonner les formations. Cela favoriserait l'agilité et l'adaptation des programmes aux besoins de l'industrie. En ce sens, accroître la promotion des programmes de la faculté auprès des jeunes du secondaire et du collégial, ainsi qu'auprès des autres programmes universitaires de premier cycle serait pertinent. De la même manière, il serait intéressant d'explorer les collaborations possibles avec Pharmabio Développement, dans le but de promouvoir les programmes en sciences pharmaceutiques auprès des jeunes du secondaire et du collégial.

Enfin, il est important de développer la culture entrepreneuriale au sein de la communauté étudiante. Proposer une cartographie de l'écosystème ainsi qu'une foire des carrières qui pourrait être mise en place pour permettre aux étudiants approchant la diplomation de réseauter directement avec les acteurs de l'industrie. Ouvrir le dialogue entre les différents sous-secteurs de l'industrie et créer des maillons de la chaîne entre universités, région métropolitaine et à l'échelle provinciale, comme le comité sectoriel de main-d'œuvre, serait également bénéfique.

Dans le domaine des soins pharmaceutiques, la nécessité de développer des profils humains empathiques, proches des patients et engagés, a été soulevée. En développant une communauté de pratique entre pharmaciens et stagiaires, on viendrait les aider à naviguer en période de crise et à gérer les incidents et accidents de manière éthique et professionnelle. Cela contribuerait également à briser l'isolement pendant le stage.

Il est également essentiel que la valorisation de la formation pratique dans les milieux soit mise de l'avant, autant

dans les collaborations entre l'université et les milieux individuels, que par les bannières, par les organismes représentant les pharmaciens ou les établissements de santé, que par l'OPQ et le Ministère de la Santé et des services sociaux (MSSS).

On se doit également de souligner qu'une réflexion sur l'importance des pharmacies communautaires dans l'évolution du réseau de la santé mais aussi dans la formation des futurs pharmaciens doit être menée idéalement sous le leadership du MSSS. Plus largement, une modernisation des interactions et des collaborations entre les différentes parties prenantes de l'écosystème « pharmacie », tant académiques, privées, publiques, que gouvernementales, apparaît souhaitable afin de maximiser la qualité de l'enseignement ainsi que la prestation des soins pharmaceutiques.

### UNE NÉCESSAIRE COLLABORATION

Collaboration de l'industrie dans la formation des étudiants en sciences pharmaceutiques

Développer un programme de mentorat

Créer des liens avec d'autres universités internationales

Développer la culture entrepreneuriale

Créer des communautés de pratique avec les stagiaires et maîtres de stage

Valoriser la formation pratique

Moderniser les collaborations des acteurs de l'écosystème pharmacie

## PROCHAINES ÉTAPES

---

À la suite du Sommet sur la main-d'œuvre et de la rencontre de suivi qui s'est tenue le 27 avril 2023, la Faculté a déjà amorcé plusieurs initiatives en vue de répondre aux enjeux soulevés par ses partenaires, dont entre autres.

- L'équipe du programme de BSBP voit à l'intégration de plusieurs suggestions en lien avec les compétences connexes ou transversales et les stages dans leurs travaux actuels entourant la refonte du programme.

- Les équipes programmes du D.E.S.S. en développement du médicament et de la maîtrise en sciences pharmaceutiques (avec stage ou travail dirigé) envisagent de bonifier les options offertes pour répondre aux enjeux soulevés par l'industrie. De même, ce programme ayant une composante de stage importante, la Faculté travaille à établir des partenariats financiers qui permettraient de pérenniser le financement des stages des étudiants et étudiantes du programme afin de permettre à des professionnels en pratique de pouvoir retourner aux études pour se spécialiser et acquérir les nouvelles compétences nécessaires au secteur, sans perdre du financement.

- Le programme de Pharm. D. se prépare également à une refonte majeure dans les prochaines années, tout en respectant les normes d'agrément du CCAPP (*Canadian Council for Accreditation of Pharmacy Programs*). Des travaux sont déjà en cours avec l'Université de Montréal pour évaluer une modification des critères d'admission, la Faculté prévoit d'ajouter à ces travaux l'intégration de nouvelles compétences mentionnées par nos partenaires.

- Le programme du QeP poursuit l'instauration de son approche de programme par compétences.

- L'équipe de la MPA développe un plan de communication pour promouvoir la pratique en établissement de santé et le travail en région.

- Le centre FOCUS et les programmes de perfectionnement professionnel développent des formations en fonction des besoins et de l'évolution de la pratique.

- L'équipe programme des études en sciences pharmaceutiques (M.Sc. et PhD) veille à l'intégration des compétences transversales dans le parcours académique des étudiants.

- Enfin, la direction de la Faculté de pharmacie veut poursuivre la collaboration étroite avec les partenaires des milieux des sciences de la vie et des milieux de pratique pharmaceutique en établissement de santé et communautaire dont elle bénéficie déjà depuis de nombreuses années. Des tables rondes portant sur certains secteurs ou sujets clés seront ainsi créées, et un rendez-vous biennal entre le milieu académique et les milieux de pratique, à l'image de ce Sommet sur la main-d'œuvre, sera pérennisé afin de permettre une mise à jour sur l'état des lieux et les perspectives en termes de main-d'œuvre en soins et sciences pharmaceutiques.

## ANNEXE I PRÉSENTATION DE LA FACULTÉ

La Faculté de pharmacie de l'UdeM est la plus grande faculté de pharmacie francophone en Amérique.

Avec 57 professeures et professeurs (de carrière, de clinique et de formation pratique), 21 chaires, centres et groupes de recherche et plus de 1 400 étudiants et étudiantes la fréquentant, dont environ 400 obtiennent leur diplôme chaque année, il s'agit de la deuxième faculté de pharmacie en importance au Canada. La communauté étudiante y est regroupée dans 9 programmes d'étude – 3 programmes au premier cycle et 6 programmes aux cycles supérieurs. Les accompagnent dans leur cheminement académique le personnel administratif de la Faculté, ainsi que du personnel enseignant, tels que les chargés et chargées de cours ou encore de nombreux cliniciens et cliniciennes associés (CA).

La Faculté compte deux principaux domaines d'expertise : la pratique en pharmacie et les sciences pharmaceutiques. En plus du Doctorat de premier cycle en pharmacie (Pharm. D.), qu'elle a été la première au Canada à offrir en 2007, et son programme de Qualification en pharmacie (QeP), la Faculté offre également un programme de Maîtrise en pharmacothérapie avancée (MPA) qui forme des pharmaciens et pharmaciennes dans les milieux hospitalier et ambulatoire. Elle formera en outre prochainement des spécialistes de 3<sup>e</sup> cycle qui pourront obtenir un Diplôme d'études professionnelles approfondies (DEPA) en pratique pharmaceutique avancée pour les domaines des soins critiques, de l'oncologie, en groupe de médecine familiale ou encore en infectiologie.

Le programme de Baccalauréat en sciences biopharmaceutiques de la Faculté, le premier en son genre au



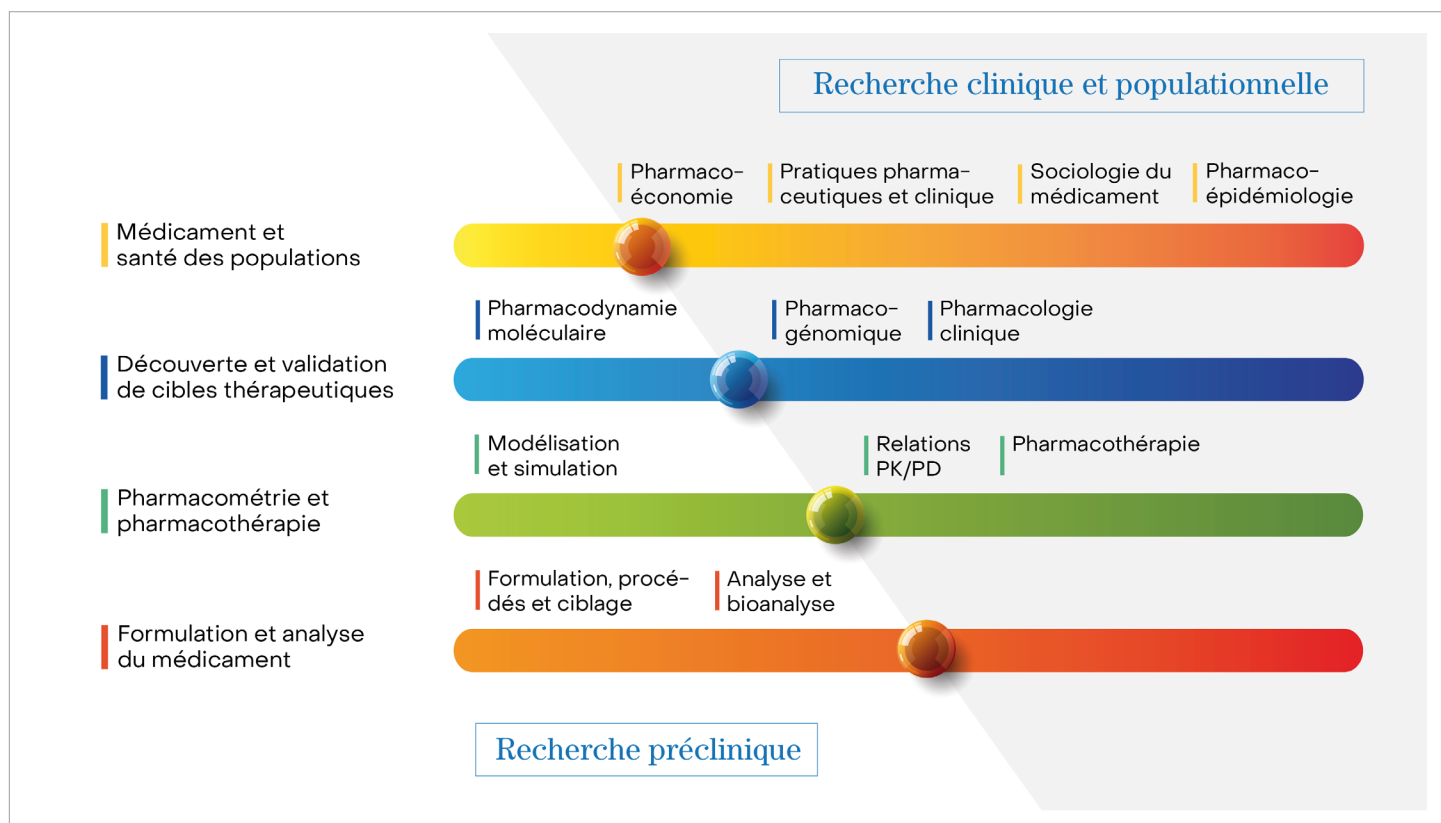
Faculté de pharmacie de l'Université de Montréal - 2023

Canada, forme des spécialistes en sciences biopharmaceutiques. Ceux-ci pourront intégrer le marché professionnel dans l'industrie pharmaceutique ou se spécialiser dans le domaine du développement de médicaments ou en sciences pharmaceutiques par le biais de son Diplôme d'études supérieures spécialisées (D.E.S.S.) et ses différents programmes de maîtrise, qui peuvent mener au marché du travail ou au Doctorat en sciences pharmaceutiques.

## ANNEXE I PRÉSENTATION DE LA FACULTÉ

Par ailleurs, la Faculté de pharmacie de l'UdeM se démarque par la qualité de la recherche menée par ses membres et les nombreuses spécialités de ses chercheurs et

chercheuses. Centrée sur le médicament, la recherche soutenue par la Faculté est guidée par 4 principaux axes :



**Le médicament et la santé des populations**, pour sensibiliser les décideurs, les professionnels de la santé et le public à l'usage du médicament (déterminants, bénéfices, risques et répercussions économiques) et faire l'évaluation d'interventions visant à optimiser son usage.

**La découverte et la validation de cibles thérapeutiques**, en misant sur la compréhension des mécanismes physiopathologiques et l'identification et la validation de nouvelles cibles thérapeutiques.

**La pharmacométrie et pharmacothérapie** grâce à l'identification des sources de la variabilité permettant de prédire leurs impacts sur la réponse aux médicaments. Cet axe approfondit la recherche clinique et celle portant sur les soins pharmaceutiques.

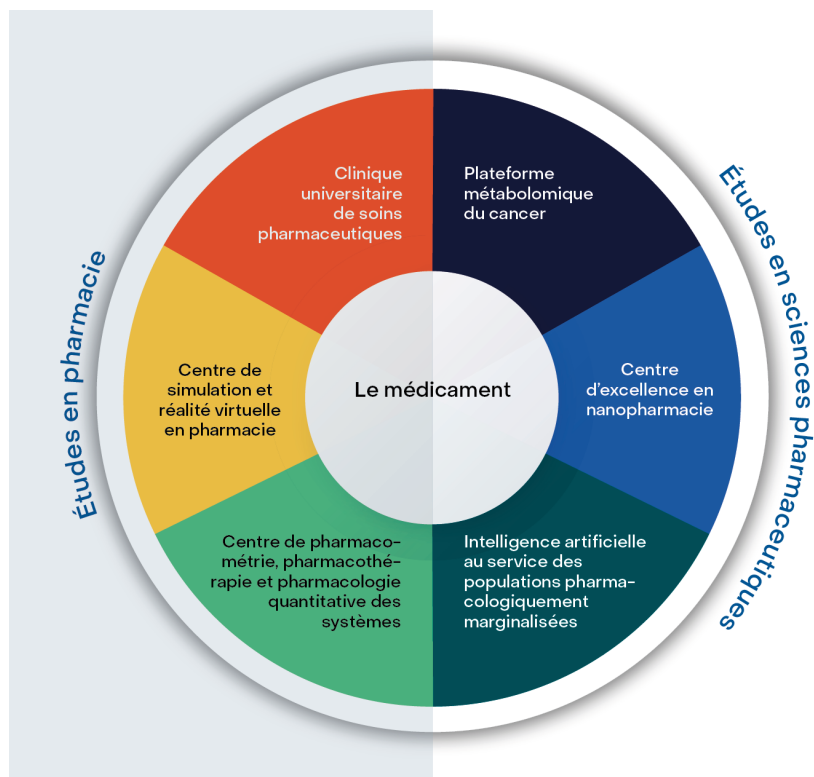
Enfin, **la formulation et l'analyse du médicament** par l'entremise d'activités associées à la technologie pharmaceutique, à la physico-chimie et à la chimie appliquée au développement du médicament.

## ANNEXE I

### PRÉSENTATION DE LA FACULTÉ

Avant-gardiste dans le domaine de l'enseignement et la recherche en pharmacie et en sciences pharmaceutiques, la Faculté développe des projets innovateurs d'envergure pour s'assurer que les professionnels et professionnelles qu'elle forme sauront non seulement répondre aux besoins actuels de leurs professions, mais aussi contribuer à l'avancement du savoir.

Voici un aperçu des projets à venir.



Faculté de pharmacie de l'Université de Montréal - 2023

## ANNEXE II

### LISTE DES PARTICIPANTS - VOLET SCIENCES PHARMACEUTIQUES

Nawel Bailey Rojkjaer	Présidente et fondatrice	Håber Biologics
Frank Béraud	Président-directeur général	Montréal InVivo
Lucie Blais	Vice-doyenne aux affaires professorales	Faculté de pharmacie, UdeM
Sandrine Charmoille	Adjointe au doyen	Faculté de pharmacie, UdeM
Vanessa Claveau	Directrice des sciences de la vie et des technologies environnementales	Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
Simon de Denus	Doyen	Faculté de pharmacie, UdeM
Denis deBlois	Responsable du programme de BSBP	Faculté de pharmacie, UdeM
Michèle de Guise	Présidente-directrice générale	Institut national d'excellence en santé et services sociaux (INESSS)
Stéphanie Doyle	Directrice, Développement des affaires, Sciences de la vie et technologies de la santé	Montréal International
Elisabeth Droz	Coordonnatrice formation et main-d'œuvre	Pharmabio Développement
Monique Lacroix	Responsable national, opérations de recherche	Novartis Pharma Canada inc.
Martin Leblanc	Chef de la direction	CellCarta
Grégoire Leclair	Secrétaire de faculté	Faculté de pharmacie, UdeM
Frédéric Leduc	Chef de la Direction Scientifique	EVAH
Paul Lévesque	Président et Chef de la direction	Theratechnologies inc.
Marie Lordkipanidzé	Vice-doyenne à la recherche et aux études en sciences pharmaceutiques	Faculté de pharmacie, UdeM
Brigitte Marcheterre	Présidente, directrice générale Amérique du Nord	Keyrus Life Science / Medqualis
Sylvie Marleau	Vice-doyenne associée à la recherche et aux études en sciences pharmaceutiques	Faculté de pharmacie, UdeM
Irène Mascolo	Vice-présidente, Ressources humaines	Pharmascience
Nahal Nasser	Directrice principale, Affaires médicales	Sandoz Canada Inc.
Rose-Fidélité Ndayishimiye	Directrice du secteur « Évaluation de programmes et bureau de projet »	Ministère de l'Enseignement supérieur
Claudie Noël	Directrice principale, Opérations et compétences/développement des talents	Montréal InVivo
Sylvie Oudabashian	Directrice exécutive, Responsable du recrutement de talents	CellCarta
Anie Perrault	Conseillère stratégique, affaires publiques	adMare BioInnovations
Michelle Savoie	Professeure de formation pratique titulaire	Faculté de pharmacie, UdeM
Marc Servant	Responsable du programme de Maîtrise et du DE.S.S. en développement du médicament	Faculté de pharmacie, UdeM
Brigitte St-Denis	Conseillère au développement industriel, Direction des sciences de la vie et technologies environnementales	Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
Suzie Talbot	Présidente	Diex Recherche
Mario Tanguay	Vice-président, Développement stratégique	Syneos Health Clinical Solutions
Arianne Trudeau	Conseillère spéciale	Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation, UdeM

## ANNEXE II

### LISTE DES PARTICIPANTS - VOLET SOINS PHARMACEUTIQUES

Marie-France Beauchesne	Vice-doyenne associée aux études en pharmacie et à la vie étudiante	Faculté de pharmacie, UdeM
Marie-Soleil Beaulieu	Directrice principale, Affaires et services professionnels	Uniprix-Proxim, McKesson
Isabelle Boisclair	Responsable du programme de QeP	Faculté de pharmacie, UdeM
André Bonnici	Chef du département de pharmacie	Centre universitaire de santé McGill (CUSM)
Patrick Boudreault	Directeur principal, qualité de l'exercice et des relations partenaires	Ordre des pharmaciens du Québec (OPQ)
Sandrine Charmoille	Adjointe au doyen	Faculté de pharmacie, UdeM
Simon de Denus	Doyen	Faculté de pharmacie, UdeM
Anne Dionne	Doyenne	Faculté de pharmacie, Université Laval
Ema Ferreira	Responsable du programme de Pharm. D.	Faculté de pharmacie, UdeM
Pierre-Marc Gervais	Directeur principal aux affaires pharmaceutiques	Association québécoise des pharmaciens propriétaires (AQPP)
François-Xavier Houde	Administrateur	Association professionnelle des pharmaciens salariés du Québec (APPSQ)
Diane Lamarre	Professeure titulaire de clinique	Faculté de pharmacie, UdeM
Manon Lambert	Directrice générale	Ordre des pharmaciens du Québec (OPQ)
Lori LeBlanc	Vice-présidente, Services professionnels et initiatives stratégiques en pharmacie	Pharmaprix
Nathalie Letarte	Vice-doyenne aux études en pharmacie et à la vie étudiante	Faculté de pharmacie, UdeM
Pascale Meunier	Co-responsable du programme de MPA	Faculté de pharmacie, UdeM
Benoit Morin	Président	Association québécoise des pharmaciens propriétaires (AQPP)
Jean Morin	Chef du département de pharmacie	Centre hospitalier universitaire de l'Université de Montréal (CHUM)
Rose-Fidélité Ndayishimiye	Directrice du secteur « Évaluation de programmes et bureau de projet »	Ministère de l'Enseignement supérieur
Nathalie Plante	Vice-présidente, Pharmacie et soins de santé, Jean Coutu et Brunet	METRO Inc.
Julie Racicot	Présidente	Association des pharmaciens en établissement de santé (APES)
Denis M. Roy	Président	Association des bannières et chaînes de pharmacies du Québec (ABCPQ)
Michelle Savoie	Professeure de formation pratique titulaire	Faculté de pharmacie, UdeM
Linda Vaillant	Directrice générale	Association des pharmaciens en établissement de santé (APES)



## **ANNEXE III**

### **PROGRAMME – VOLET SCIENCES PHARMACEUTIQUES**

---

- 9 h 15            **Mot de bienvenue et présentation de la Faculté – *doyen, 15 minutes***
- 9 h 35            **Présentation du contexte, aperçu des enjeux, objectifs et déroulement de la rencontre – *15 minutes* :**  
Michelle Savoie, professeure de formation pratique agrégée
- 9 h 50            **Tables de discussions en sous-groupes – *55 minutes***
- État des lieux du marché du travail dans l'industrie pharmaceutique
  - Perspectives à horizon 10 ans
  - Domaines de spécialisation émergents
  - Besoins spécifiques des différents acteurs de l'écosystème :  
niveaux de formation, connaissances et compétences recherchées
  - Conciliation / Dispersion des ressources
- 10 h 45           ***Pause***
- 11 h 00           **Comptes rendus des rapporteurs en plénière – *30 minutes***
- 11 h 30           **Discussions en plénière – *45 minutes***
- Besoins / Perspectives d'avenir pour les institutions académiques (espaces, pistes de solutions, arrimage entre formation, stages et entrée dans le monde du travail, etc.)
  - Pistes de solutions prioritaires
  - Possibles approches collaboratives
  - Éléments de compétitivité / différenciation de la Faculté
  - Et la relève / comment attirer les jeunes
- 12 h 15           **Mot de conclusion**

## **ANNEXE III**

### **PROGRAMME – VOLET SOINS PHARMACEUTIQUES**

---

- 13 h 30      **Mot de bienvenue du doyen et présentation des programmes de la Faculté**
- 13 h 45      **Présentation du contexte, aperçu des enjeux :**
- Julie Racicot, présidente, APES – *10 minutes*
  - Benoit Morin, président, AQPP – *10 minutes*
- 14 h 05      **Discussions en sous-groupes – 55 minutes**
- Thèmes préliminaires suggérés :
- État des lieux et perspectives en matière de besoins de main-d'œuvre à horizon 10 ans
  - Activités professionnelles émergentes en pratique pharmaceutique
  - Besoins spécifiques des différents acteurs de l'écosystème : niveaux de formation, connaissances et compétences recherchées, impact et collaboration avec les TP
  - Rémunération en milieu communautaire et en milieu hospitalier
  - Organisation du travail : comment la pharmacie va changer dans les prochaines années
- 15 h 00      *Pause*
- 15 h 15      **Comptes rendus des rapporteurs en plénière – 30 minutes**
- 15 h 45      **Discussions en plénière – 45 minutes**
- Conciliation / Dispersion des besoins en soins pharmaceutiques et en sciences pharmaceutiques
  - Comment attirer et retenir la relève en pharmacie
  - Pistes de solutions prioritaires
  - Possibles approches collaboratives
- 16 h 30      **Mot de conclusion**



## REMERCIEMENTS

---

La Faculté de pharmacie tient à remercier tous ses partenaires qui se sont joints au Sommet sur la main-d'œuvre pharmaceutique et qui ont nourri les discussions avec leur expérience, leur rétroaction et leurs suggestions. Tant en sciences pharmaceutiques qu'en soins pharmaceutiques, la collaboration de ces partenaires dans la formation expérientielle des étudiants et étudiantes de la Faculté est précieuse et doit être renforcée.

Le Sommet sur la main-d'œuvre et l'édition de ce rapport n'aurait pu être possible sans la participation active du

personnel enseignant et administratif de la Faculté de pharmacie, ainsi que le soutien de Catapulte Communication que la faculté a mandaté spécifiquement pour cet événement.

Enfin, la Faculté de pharmacie remercie vivement le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie pour son appui financier dans le cadre du Programme d'appui au développement des secteurs stratégiques et des créneaux d'excellence – Volet 2 : soutien aux activités et aux projets structurants.

---

En collaboration avec

Québec 

---

**Rapport élaboré sous la supervision de**

Sandrine Charmoille, adjointe au doyen  
Michelle Savoie, professeure de formation pratique titulaire  
Simon de Denus, doyen

**Avec la collaboration technique de**

Rachel Vincent, coordonnatrice multimédia  
Catapulte Communications

**Et l'aimable révision de**

Marie-France Beauchesne, professeure titulaire de clinique, vice-doyenne associée aux études en pharmacie et à la vie étudiante  
Denis deBlois, professeur titulaire, responsable du programme de BSBP  
Ema Ferreira, professeure titulaire de clinique, responsable du programme de Pharm. D.  
Grégoire Leclair, professeur titulaire, secrétaire de faculté  
Nathalie Letarte, professeure titulaire de clinique, vice-doyenne aux études en pharmacie et à la vie étudiante  
Joanne Wayland, coordonnatrice

Produit par la Faculté de pharmacie de l'Université de Montréal le 21 juin 2023

Faculté de pharmacie

Université   
de Montréal  
et du monde.

[pharm.umontreal.ca](http://pharm.umontreal.ca)