



UNIVERSITÉ  
**LAVAL**

Faculté de pharmacie

## PLAN D'ACTION 2023-2027

**Julie Méthot**

Candidate au poste de doyenne  
de la Faculté de pharmacie  
Université Laval

Février 2023

## Table des matières

INTRODUCTION .....	3
VISION DU DÉVELOPPEMENT DE LA FACULTÉ .....	3
• VOLET ENSEIGNEMENT .....	4
• VOLET RECHERCHE .....	9
• VOLET RAYONNEMENT / RECRUTEMENT .....	11
• VOLET GESTION .....	14
CONCLUSION .....	17

## INTRODUCTION

Au cours de la dernière décennie, la profession de pharmacien a connu des changements importants, notamment au niveau législatif, qui ont permis d'élargir et d'étendre la portée des activités professionnelles exercées par les pharmaciens. Au sein du réseau de la santé, le pharmacien est l'intervenant de première ligne le plus accessible, comme nous avons encore pu le constater pendant la pandémie de Covid-19. D'ailleurs, le Plan de santé du Ministre Dubé inclut le guichet d'accès à la première ligne (GAP) où les pharmaciens communautaires, des Groupes de médecine de famille (GMF) et d'établissements santé sont mobilisés. Le rôle du pharmacien, autrefois reconnu comme un « distributeur de médicaments » évolue rapidement et son champ de pratique ne cesse de s'accroître. Comme dans tous les secteurs d'activités, le milieu de la pharmacie fait également face à la pénurie de main-d'œuvre. C'est dans ce contexte que la Faculté doit continuer d'orienter ses actions afin d'offrir un enseignement d'avant-garde en tenant compte de la nouvelle réalité du pharmacien qui constitue par ailleurs un terrain fertile pour la recherche.

Au cours des quinze dernières années, la croissance de la Faculté de pharmacie a été considérable. À l'appui, seulement depuis 2019, 10 professeurs de carrière ont été recrutés portant le compte à 34 professeurs réguliers, dont un en cours de dotation. Également, la Faculté compte 15 chargés d'enseignement, une responsable de formation pratique, 20 chargés de cours, 140 conférenciers et plus de 1200 chargés d'enseignement clinique qui supervisent les étudiants lors de leur apprentissage en milieu professionnel. Vingt-sept personnes composent le personnel administratif réparti dans les différents secteurs incluant la gestion des études, la gestion des milieux professionnels, le secteur administratif et le secteur Apprentiss. Depuis décembre 2021, la Faculté est pourvue d'un Vice-doyen aux études de 1er cycle, aux affaires étudiantes et professionnelles en plus d'un Vice-doyen à la recherche et aux études supérieures. La nomination de la directrice du Bureau de formation continue professionnelle ajoute un poste cadre. Elle compte également huit professeurs émérites.

Dès le début de la pandémie en mars 2020, tout le personnel s'est mobilisé afin que la Faculté puisse poursuivre sa mission d'enseignement et de recherche. Notre Faculté a été proactive : elle a su adapter ses méthodes d'enseignement et d'évaluation; elle a réussi à maintenir les étudiants en stage ou en formation de recherche, et ce malgré la pandémie et les nombreuses mesures sanitaires mises en place.

De ce fait, le secteur de la recherche a connu une ascension tant au niveau du recrutement des étudiants aux cycles supérieurs (65 en 2017 et 112 en 2023) que du nombre de professeurs-chercheurs boursiers (5 en 2017-18 et 13 en 2022-2023 jusqu'à maintenant) et du financement (<4M\$ en 2017-2018 et >7M\$ en 2021-2022) avec 4 chaires de recherche. Le Bureau de formation continue professionnelle créé en mars 2020 a bonifié son offre de formations visant à répondre aux besoins des pharmaciens en pratique.

La gestion des études a, pour sa part, poursuivi différents travaux en lien avec les agréments des programmes tout en s'attardant à la santé et au bien-être de nos étudiants. Deux grands chantiers ont été entrepris. Le premier chantier vise la révision du doctorat de premier cycle en pharmacie avec un allongement des durées de stages et une évaluation de la charge de travail des étudiants. Le second chantier a pour objectif d'accroître le contingentement au premier cycle en pharmacie. L'ajout de personnel à la gestion des études a permis de répartir l'accroissement de la charge de travail causée par l'augmentation du nombre d'étudiants aux cycles supérieurs, des milieux de stage clinique et du nombre d'étudiants pouvant être accepté à la maîtrise en pharmacothérapie avancée.

## VISION DU DÉVELOPPEMENT DE LA FACULTÉ PHARMACIE

Centrée sur les besoins de la personne et de la société, la Faculté de pharmacie agit comme catalyseur d'innovation et est reconnue pour l'excellence de ses enseignements et l'impact de ses découvertes scientifiques. La Faculté de pharmacie poursuit sa mission afin de former des leaders en usage optimal du médicament et générer des découvertes par des recherches d'envergure, dans un esprit d'interdisciplinarité

afin de répondre aux besoins de la population et contribuer à la santé durable. Je rêve d'un espace dédié au sein de notre Faculté qui offrirait des services pharmaceutiques cliniques sans distribution de médicaments. L'Université de Genève possède un tel centre appelé Pharma24 (<https://pharma24.swiss>). Ce centre serait mis à profit pour l'enseignement pratique, mais serait aussi un bassin fertile pour la recherche clinique.

La Faculté devra relever de grands défis dans les prochaines années pour consolider et poursuivre la croissance au niveau des effectifs étudiants aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles et le positionnement de son enseignement, de sa formation continue et de sa recherche au niveau institutionnel, mais aussi à plus grande échelle soit au niveau provincial, national et international. La pénurie de main-d'œuvre qui sévit en pharmacie constitue l'un des enjeux dont devra tenir compte la Faculté de pharmacie. En effet, l'Association québécoise des pharmaciens propriétaires (AQPP) estime qu'actuellement il y a un manque à combler de 700 pharmaciens communautaires. Selon l'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec (A.P.E.S.), les besoins à court terme :

- ✓ Nombre de postes vacants ou temporairement dépourvus en date du 1er avril 2021 : 280 équivalent-temps-complet (ETC) sur 1577 ETC autorisés au budget des établissements
- ✓ Nombre de poste ouvert à combler en CHSLD pour pharmaciens détenteurs ou non de la MPA : 200 ETC.

En tant que candidate au poste de doyenne, je vous présente ma vision du développement de la Faculté pour les quatre prochaines années.

### **Volet enseignement**

La Faculté de pharmacie offre neuf programmes : un programme de doctorat de premier cycle en pharmacie; quatre programmes de deuxième cycle réservés aux pharmaciens ayant un permis d'exercice valide au Québec (microprogramme en gestion de pharmacie communautaire, microprogramme en gestion de pharmacie en établissement de santé, DESS en pratique pharmaceutique de 1<sup>ère</sup> ligne-programme passerelle, maîtrise en pharmacothérapie avancée); cinq programmes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles (microprogramme en développement de produits pharmaceutiques, maîtrise en sciences pharmaceutiques, maîtrise en sciences pharmaceutique-pharmacoépidémiologie, doctorat en sciences pharmaceutiques, doctorat en sciences pharmaceutique-pharmacoépidémiologie). Un de ces programmes est contingenté soit le doctorat de premier cycle en pharmacie avec 192 nouvelles admissions chaque année. Le programme de maîtrise en pharmacothérapie avancée possède une capacité d'accueil limitée avec environ 50 nouvelles admissions possibles annuellement.

### **Enjeux et opportunités**

Nos programmes se doivent de répondre aux exigences des organismes d'agrément dont le Conseil canadien d'agrément des programmes de pharmacie (CCAPP), Conseil canadien de la résidence en pharmacie (CCRP) ainsi que du Comité institutionnel d'évaluation des programmes (CIEP).

***Programme de doctorat de 1er cycle en pharmacie (Pharm.D.)***. Ce programme, implanté en 2011, vise à développer les compétences et les qualités professionnelles nécessaires pour exercer la pratique de la pharmacie en milieu communautaire. La formation est structurée afin d'assurer le développement graduel des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de la profession. La formation se caractérise notamment par des liens étroits entre chaque type (laboratoire, activité synthèse, cours magistraux, stage, simulation) d'apprentissage. Le programme compte 164 crédits se réalisant sur 12 sessions réparties sur quatre années. À la fin de ses études, la personne diplômée aura accès à la pratique de la pharmacie, selon les modalités déterminées par l'Ordre des pharmaciens du Québec (OPQ), sans formation ni stage de pratique additionnel. À la suite de la dernière visite de CCAPP en 2019, le programme avait obtenu un agrément pour une période de 4 ans soit de 2020-2024 avec recommandation et dépôt d'un rapport intérimaire en mars 2022. Le rapport de l'évaluation par le CIEP a été transmis en février 2022. En juin 2022, CCAPP a souligné qu'il est compréhensible que la pandémie ait affecté la réalisation d'un certain nombre de nos projets en cours. Ils nous félicitent pour l'achèvement du plan stratégique, les progrès réalisés en lien avec l'obtention du poste de Vice-doyen aux études de premier cycle, aux affaires étudiantes et professionnelles, la formation du comité d'évaluation des programmes et le comité d'action trifacultaire sur le professionnalisme. Il est également très positif de constater l'augmentation du nombre de postes de professeurs. Toutefois, un nouveau rapport

périodique est demandé pour le 31 mars 2023, notamment en raison de la durée (1 à 3 semaines) des stages qui est qualifiée de trop courte. La prochaine visite d'agrément est prévue à l'hiver 2024.

**Actions et moyens :** La Faculté a présenté le Plan d'action de la doyenne au Comité Universitaire (CU) de juin 2022 à la suite de l'évaluation du CIEP. De plus, la Faculté est à rédiger le rapport périodique de mars 2023 afin de partager les actions et les échéanciers qui adresse les normes non atteintes. Comme mentionné précédemment, la révision du programme de doctorat de premier cycle en pharmacie constitue un chantier important qui vise à répondre à diverses recommandations suite à l'évaluation institutionnelle et de CCAPP comme s'assurer que la durée des stages soit adéquate et réponde aux objectifs de formation, prévoir des cheminements plus flexibles et plus adaptés aux réalités des étudiants, s'assurer que la charge de travail d'un cours corresponde au nombre de crédits qui lui est attribué, de même que de bien répartir la charge de travail tout au long du programme. À la suite d'un travail considérable, le plan de la nouvelle version du programme a été déposé au Bureau de qualité des programmes le 1<sup>er</sup> février dernier et les premiers étudiants de ce nouveau programme débiteront leur cursus en septembre 2023. En tant que Vice-doyenne, j'accompagne étroitement la direction de programme à qui a été confié ce mandat. Celle-ci collabore avec toute l'équipe d'enseignants. De son côté, l'aspect du continuum des apprentissages et des horaires a été délégué à un chargé d'enseignement et à l'adjointe à la direction de programme. Tout le personnel est mis à profit afin de réviser les devis pédagogiques pour tous les cours du programme. Afin qu'au terme de leur formation, tous les étudiants aient été initiés aux enjeux reliés au développement durable et aux questions interculturelles et internationales, une agente de recherche et de développement s'est jointe à l'équipe en décembre 2022. Le mandat de répertorier et de bonifier le contenu en développement durable lui a été confié. Nous recruterons deux étudiants pour un stage d'été afin de l'appuyer dans sa démarche. Nous travaillons en collaboration avec Daniel Forget, professionnel en développement durable, pour ce dossier. Une analyse des critères d'admission en fonction de la réussite dans le programme est en cours.

**Maîtrise en pharmacothérapie avancée.** Ce programme vise à former des pharmaciens qui se destinent à une pratique en établissement de santé. Ce programme de quatre sessions consécutives implique une formation d'un an dans des milieux de résidence. Nous avons 13 milieux de résidence partenaires pour recevoir nos pharmaciens résidents partout en province. Un rehaussement impliquant le passage de 48 à 60 crédits a été fait en 2017. Cette année, 27 candidats réalisent le programme sur une capacité d'accueil d'environ 50. La dernière visite du CCRP a été reportée de 2020 à juin 2022 en raison de la pandémie. Un argumentaire et un rapport avaient été exigés pour le report de la visite en 2022. À la suite de la dernière visite, un agrément de 4 ans (2022-2026) avec examen a été obtenu avec un rapport de progrès à déposer au CCRP au terme de la seconde année. Le CIEP amorce actuellement ses consultations afin de compléter l'évaluation institutionnelle du programme.

**Actions et moyens :** Le rapport du CCRP de la visite de juin 2022 a été reçu en janvier 2023. La première étape à venir est le partage des recommandations aux membres du comité de programme, aux pharmaciens coordonnateurs et aux pharmaciens-chefs de nos milieux partenaires. Il est impératif que les actions que nous envisageons soient décidées de façon concertée, puisque nos pharmaciens résidents sont 12 mois dans les milieux de pratique et que certaines recommandations concernent des aspects liés aux stages. Un groupe de travail est à déterminer le fonctionnement d'un nouveau comité d'évaluation continue du programme. Il aura comme mandat d'élaborer un plan d'action et d'amélioration, puis d'en assurer la mise en œuvre et le suivi. Une formation à l'attention des superviseurs de stage en milieu pratique a été développée conjointement avec la Faculté de pharmacie de l'Université de Montréal afin de répondre à un enjeu commun soulevé par les organismes d'agrément. Le plan de déploiement est prévu au courant de l'année 2023. De ce fait, puisque la maîtrise est dans notre cas un programme universitaire, certaines normes d'agrémentation du CCRP sont moins applicables ou pertinentes à notre réalité québécoise, et ainsi nous désavantagent lors des évaluations. Les autres programmes de résidence au Canada sont sous la responsabilité des établissements de santé et non des universités et comptent peu d'étudiants par établissement. Nous amorcerons une réflexion conjointe avec l'Université de Montréal à l'été à cet égard. Nous envisageons de soumettre conjointement des recommandations à l'organisme d'agrément qui permettraient de tenir compte de la réalité particulière du Québec lié à son statut universitaire.

Bien que nous ayons augmenté la capacité d'accueil et le nombre de bourses offertes par le MSSS, le nombre d'inscriptions dans ce programme n'atteint pas la capacité d'accueil maximale. Les efforts amorcés dans les activités de promotion auprès de nos étudiants du 1<sup>er</sup> cycle et de nos diplômés récents doivent se poursuivre et être élargies. Les pharmaciens en pratique depuis bon nombre d'années et qui ne sont pas membres de l'A.P.E.S. ne sont pas rejoints par les activités réalisées pour la promotion du programme. Un plan d'action est en élaboration afin de tenir compte des enjeux identifiés qui freinent l'inscription au programme. Un travail a aussi été amorcé du côté des milieux qui accueillent nos étudiants de 1<sup>er</sup> cycle en formation pratique afin que l'expérience étudiante soit positive. Avec la pandémie, les conditions n'ont pas été toujours gagnantes pour les étudiants, notamment en raison de l'épuisement des pharmaciens en poste liés à la charge de travail qu'ils ont dû assumer comme acteur du réseau de la santé. L'augmentation de l'effectif étudiant au premier cycle sera un aspect facilitant pour permettre de combler l'ensemble des places.

**Expérience étudiante.** La direction facultaire maintient des liens avec les différentes associations étudiantes par le biais de rencontres. La gestion des études offre un soutien aux étudiants pour leur parcours académique. L'arrivée d'un intervenant de proximité dont le rôle consiste à soutenir les étudiants qui vivent des difficultés de toutes sortes en offrant un service de première ligne, de soutien et de référence vers les ressources appropriées au besoin. La charge de travail contribue à générer de l'anxiété chez nos étudiants.

**Actions et moyens :** La présence de l'intervenant de proximité et le dialogue avec les associations sont à maintenir. La nouvelle structure du Pharm.D. prévoit une réduction et une meilleure répartition de la charge de travail.

Le **Bureau de formation continue professionnelle** a pour mission de guider et outiller les pharmaciens et leur équipe dans le maintien de l'excellence de leur pratique tout au long de leur vie professionnelle. La Faculté a développé diverses formations visant à se positionner au niveau de l'offre de formations créditées et non créditées. Les commentaires des apprenants et des pharmaciens sondés nous orientent à ce que nous développons des formations diversifiées qui répondent à la fois aux besoins des pharmaciens détenteurs d'un baccalauréat et aux pharmaciens détenteurs d'un doctorat de premier cycle en pharmacie. De plus, les formations créditées et non créditées devront être développées en parallèle, et ce de manière complémentaire. Depuis 2018, tous les pharmaciens inscrits à l'OPQ sont assujettis au *Règlement sur la formation continue obligatoire des pharmaciens* qui exige la réalisation de 40 heures de formation continue par cycle de deux ans.

#### **Formations créditées :**

Certains programmes sont bien établis et fonctionnent bien dont :

**Microprogramme en gestion de pharmacie communautaire (12 crédits).** Il vise à initier le futur pharmacien propriétaire aux principes et aux techniques de la gestion globale d'une pharmacie communautaire, et ce, dans le respect des obligations professionnelles, déontologiques et légales auxquelles il est tenu. À l'hiver 2022, le programme comptait 152 étudiants actifs. Les crédits réalisés dans le cadre de ces deux microprogrammes de gestion (communautaire ou établissement) peuvent être contributives à la maîtrise en administration des affaires - Gestion des entreprises (M.B.A.)

**Microprogramme de deuxième cycle en pharmacie – développement de produits pharmaceutiques (13 crédits).**

Ce microprogramme s'adresse à toute personne œuvrant dans les domaines de la santé (étudiant, chercheur, infirmière, professionnel de recherche, cadre, etc.) du secteur public (hôpitaux, centres de recherche, organismes réglementaires) ou du secteur privé (industrie pharmaceutique, biotechnologies, santé animale) et qui désire acquérir une expertise ou approfondir ses connaissances dans la création de produits pharmaceutiques. Nombre d'étudiants actifs à l'hiver 2022 : 65.

**DESS en pratique pharmaceutique de première ligne-programme passerelle.** Il permet à des pharmaciens détenteurs d'un baccalauréat en pharmacie d'obtenir le grade de Docteur en pharmacie par cumul de diplômes. Ce programme est fermé aux admissions. À l'automne 2022, nous avons 18 étudiants inscrits.

**Actions et moyens** La planification de l'offre des cours du DESS en pratique pharmaceutique de première ligne – Programme passerelle est en évaluation conjointement avec la Faculté de pharmacie de l'Université

de Montréal (en raison du tronc commun de cours) afin que le maximum d'étudiants obtienne leur diplôme avant la fin du programme prévue en 2024 avec une possibilité de prolongation en 2025.

Certains programmes sont en développement :

**Microprogramme en gestion de pharmacie en établissement de santé (18 crédits).** Il s'adresse aux pharmaciens exerçant en établissement de santé qui souhaitent développer leurs compétences en gestion. Ce microprogramme est offert en partenariat avec la Faculté des sciences de l'administration (FSA) de l'Université Laval. La première édition a débuté à l'automne 2022 (n=27 inscrits à l'hiver 2023) et elle inclut quatre cours dont un est offert à chacune des sessions. La responsabilité des deux premiers cours a été confiée à une chargée de cours de la FSA. Les 2 autres cours, sous la responsabilité de la FPHA, sont en cours d'élaboration et nécessitent des ressources externes.

Le développement d'un **diplôme professionnel 3e cycle en soins pharmaceutiques spécialisés (DP3SPS)** permettra de former des pharmaciens experts de la pharmacothérapie dans un domaine de spécialité, présentant un haut niveau de savoir et de compétences, capables de gérer des situations pharmacothérapeutiques complexes et d'exercer un rôle de leaders dans la profession, au-delà de leur milieu de pratique. Ce diplôme de 3e cycle s'inscrit dans un continuum cohérent de développement des compétences à la suite de la maîtrise en pharmacothérapie avancée. La création d'un tel programme est issue du besoin d'offrir aux pharmaciens du Québec, détenteurs d'une maîtrise en pharmacothérapie avancée et possédant une expérience clinique pertinente, un programme d'études qui leur permettra de mettre en œuvre une pratique professionnelle équivalente à celle d'un spécialiste en pharmacie. Outre l'enrichissement de son expertise clinique, le candidat inscrit au programme pourra acquérir des connaissances et développer ses compétences transversales pour la recherche intégrée aux soins et le transfert des connaissances dans son domaine de spécialité. Les candidats qui compléteront ce programme se sentiront donc davantage outillés à mener une carrière de chercheur-clinicien ou à faire partie du corps professoral d'une université. La prise en compte de plusieurs aspects impactant l'opérationnalisation a retardé le début du programme. Les critères d'éligibilité ont été assouplis afin d'élargir le bassin de candidats potentiels. Un canevas du programme a été développé afin qu'il puisse s'adapter aux différentes thématiques qui pourront être offertes. Les thématiques disponibles à ce jour incluent : la pédiatrie, la psychiatrie et l'oncologie. Une 4e thématique, issue d'un domaine en réémergence propulsé par l'arrivée de traitements novateurs (téranostique) est en cours d'élaboration, soit celle de la radiopharmacie. Un enjeu de ce programme est le financement octroyé sous forme de bourses aux candidats pour les appuyer dans la réalisation de leur stage; le recrutement de partenaires est requis. Les échanges avec les gestionnaires d'établissement sont bien amorcés afin de déterminer la voie de passage afin d'offrir des conditions gagnantes aux candidats déjà en pratique et financer en partie les bourses pour les étudiants. Les liens sont à ficeler avec les milieux cliniques potentiels afin que les candidats puissent réaliser des stages au Québec ou au niveau national ou à l'international. Il est anticipé que les premiers étudiants de ce programme soient admis à l'automne 2023.

**Actions et moyens :** Au cours des prochaines années, la Faculté devra s'assurer d'avoir les ressources humaines nécessaires pour poursuivre l'élaboration et l'implantation du DP3SP et du microprogramme de gestion en établissement de santé afin de diversifier son offre de formation et élargir sa clientèle. Il sera également essentiel de s'arrimer à leur réalité comme pharmaciens déjà à l'emploi du réseau. La Faculté doit poursuivre ses actions afin que les ressources financières soient en adéquation avec les besoins associés et s'assurer d'une rentabilité du programme DP3SPS. À cet effet, le MSSS a été contacté afin d'évaluer la possibilité que des bourses soient octroyées aux candidats du programme de DP3SPS durant leur formation, comme c'est le cas pour la maîtrise en pharmacothérapie avancée. Un argumentaire est à faire à cet effet. Par ailleurs, des bourses additionnelles visant à permettre aux candidats réaliser des stages et de rayonner hors Québec sont aussi à prévoir et consolider. À cet effet, nous avons entamé et poursuivons la sollicitation de partenaires financiers en collaboration avec la directrice du développement philanthropique.

Avec la suspension des admissions dans le programme de **DESS en pratique pharmaceutique de première ligne – Programme passerelle** depuis l'hiver 2021, la Faculté doit évaluer la possibilité d'offrir un nouveau microprogramme **en intervention de première ligne en soins pharmaceutiques**. Ce dernier permettrait de

répondre aux besoins de formation en lien avec les responsabilités incombant aux pharmaciens de première ligne dans le Plan santé du ministre Dubé.

**Formations non créditées.** Au sein du milieu de la pharmacie, il existe une forte compétition et une offre importante de formations continues, souvent à faible coût. Notre Faculté doit miser sur ce qui lui permet de se démarquer : le Symposium annuel, les nanoprogrammes et les formations en préparation de produits stériles, en sont quelques exemples. Depuis 2017, une formation basée sur la démarche de surveillance de la thérapie destinée aux pharmaciens n'ayant pas atteint le niveau attendu de la pratique lors de leur inspection professionnelle de l'OPQ est offerte. En complément à cette formation, un volet d'apprentissage en milieu professionnel accompagné d'un soutien individualisé a été développé en 2022. Ces formations répondent à un besoin exprimé par l'OPQ. À l'automne 2020, deux nanoprogrammes ont été lancés. Les pharmaciens ont soulevé qu'ils appréciaient cette formule qui est flexible et adaptée à la réalité des pharmaciens en pratique courante. Depuis 2020, ce sont six nanoprogrammes qui ont été développés portant sur quatre thématiques différentes, ancrées sur les besoins du terrain : gériatrie, santé mentale, technologie numérique de la santé et cardiologie. Cependant, certains pharmaciens rapportent que l'obligation de réaliser un « nanoprojet » freine leur inscription à un nanoprogramme. Le Symposium annuel a célébré son 25<sup>e</sup> anniversaire à l'automne 2022. Celui-ci constitue une activité de formation annuelle très attendue par les pharmaciens et réunissant bon an mal an environ 200 participants. Plusieurs autres types de formations sont offertes sous forme de journée de formation, de colloque ou de webinaire. À cela s'ajoutent les formations en préparation de produits stériles qui utilisent nos installations à la fine pointe. Comme indiqué précédemment, le rôle du pharmacien s'est élargi et les activités professionnelles pouvant être exercées par les pharmaciens se sont multipliées et complexifiées. Afin d'outiller ces derniers, il est primordial d'offrir des formations leur permettant d'assumer ces nouvelles activités. D'ailleurs, une formation portant sur l'évaluation du patient en santé mentale a été présentée en juin 2022. Cette formation a été très appréciée par les participants confirmant ainsi le besoin pour ce type de formation.

**Actions et moyens :** Une formation sur l'évaluation du patient en pneumologie est en élaboration et sera offerte pour la première fois en mai 2023. L'élaboration de ce type de formation est appréciée par les pharmaciens et devra se poursuivre en concordance avec les besoins découlant des nouvelles activités que peuvent réaliser les pharmaciens. Considérant la qualité du matériel pédagogique développé dans le cadre de ces formations, l'utilisation de celui-ci dans l'enseignement au Pharm.D. devra être préconisée. Certaines formations qui permettent au Bureau de formation continue professionnelle de se démarquer et dont le succès n'est plus à démontrer, comme la formation en produits stériles ou le Symposium annuel, devront se poursuivre. Il faudra s'assurer que la thématique et les sujets cliniques abordés au Symposium soient arrimés à nos formations créditées ou non créditées (exemple: nanoprogramme) afin de générer un effet levier pour promouvoir les autres offres de formations proposées par le Bureau. Pour chaque formation, le format devra être soigneusement réfléchi afin de répondre aux objectifs de la formation tout en amoindrissant les barrières limitant la capacité de participations des pharmaciens en pratique active, et ce dans l'optique d'attirer davantage d'apprenants. Considérant la mission de la Faculté, il faudra également bonifier l'offre de formation dédiée au grand public. Selon leur expertise respective, les professeurs chercheurs ou enseignants de la Faculté pourront être mis à contribution. Ceci permettra de faire rayonner les membres de notre Faculté et de contribuer à faire dialoguer la science avec la communauté. Les nanoprogrammes constituent sans aucun doute un avantage concurrentiel pour le Bureau. Une analyse approfondie de l'environnement externe (opportunités, menaces, tendances sociales, culturelles, technologiques, politiques/légales et économiques) nous permettra de maintenir cet avantage concurrentiel en développant des nanoprogrammes qui répondent aux besoins actuels et futurs de la profession. D'ailleurs, quatre nouveaux nanoprogrammes sont en développement : gériatrie 2 et 3, soins palliatifs et diabète. Puisqu'il est actuellement prévu que le suivi des patients diabétiques sera prochainement transféré dans les pharmacies communautaires, notamment dans la région de la Capitale Nationale, ce dernier arrivera au moment opportun. Une analyse plus approfondie devra être réalisée afin d'évaluer si le morcellement des nanoprogrammes, et donc le retrait du nanoprojet, permettrait de rejoindre un plus grand nombre de pharmaciens et ainsi augmenter la profitabilité associée au développement d'une telle formation. Avant de



terminer, un des enjeux actuels est la promotion de nos activités et l'incapacité à rejoindre tous les pharmaciens afin de leur faire connaître notre offre de formation. Une des stratégies que la directrice du Bureau et moi proposons est de s'allier avec des partenaires comme les associations professionnelles (AQPP, APPSQ, OPQ, APES) et les chaînes et bannières de pharmacie. En les impliquant dès le départ, nous serons en mesure de cibler les besoins de leurs membres. Ces collaborateurs pourront être non seulement des partenaires financiers qui nous permettront de développer davantage de formations, mais ils pourront promouvoir ces dernières auprès de leurs membres. D'ailleurs, quelques activités de formations sont actuellement en élaboration avec des partenaires professionnels. Par exemple, un colloque de gestion est actuellement en développement avec l'AQPP et un premier colloque destiné aux pharmaciens œuvrant auprès des GMF en partenariat avec la Faculté de pharmacie de l'Université de Montréal et le Réseau québécois des pharmaciens GMF est en préparation. L'analyse de l'impact de ces deux activités sur le Bureau de formation continue professionnelle devra être réalisée avec soin afin de tirer des leçons pour les développements futurs. Finalement, l'arrivée d'une nouvelle professionnelle au sein de l'équipe fait en sorte que les rôles et responsabilités de chaque membre de l'équipe devront être redéfinis afin d'optimiser les processus. Également, une nouvelle façon de développer les nanoprogrammes est actuellement à l'essai. Il est important de mettre en place un processus d'évaluation et d'amélioration continue à ce niveau.

## Volet recherche

La Faculté de pharmacie connaît un fort essor propulsé, entre autres, par l'embauche de 10 professeures et professeurs depuis 2019. Au cours de la dernière année, le secteur de la recherche a poursuivi son ascension tant au niveau du recrutement des étudiants aux cycles supérieurs, de la production scientifique, que du nombre de professeurs-chercheurs boursiers et du financement. Le cap du 100 étudiants aux cycles supérieurs a été atteint cet automne et le financement total atteint 7M\$. La dernière année a aussi été marquée par une augmentation de l'appui du Comité directeur du Fonds d'enseignement et de recherche aux bourses étudiantes.

### Enjeux et opportunités

**Bonifier le soutien facultaire à la recherche.** Depuis un peu plus d'un an, la Faculté de pharmacie compte une nouvelle conseillère en développement de la recherche soutenue par le programme d'appui à la recherche. Elle est arrivée avec une solide expertise et a bâti un vaste réseau professionnel. Elle appuie notamment les chercheurs dans la préparation et la gestion de projets de recherche auprès d'organismes subventionnaires gouvernementaux, de fondations et d'autres partenaires (ex : privé), tant à l'échelle locale, nationale, fédérale qu'internationale. Elle contribue par ailleurs à identifier de nouvelles opportunités et sources de financement pour appuyer la réalisation de la recherche et la transmission du savoir.

**Actions et moyens :** Le soutien administratif offert par la conseillère en développement de la recherche est bien amorcé. Nous constatons qu'elle est essentielle afin de maximiser les chances de succès des demandes de subventions et explorer de nouvelles pistes de financement. Concrètement, elle appuie notamment les chercheurs dans l'élaboration, la révision et la bonification de leurs demandes de subventions de fonctionnement, de Fonds pour l'innovation, de bourses salariales et Chaire de recherche. Elle contribue aussi à appuyer le rayonnement et la diffusion des fruits de la recherche réalisée par les professeurs de la Faculté. Son arrivée est encore récente, bien qu'elle ait soutenu plusieurs chercheurs et le vice-décanat à la recherche et aux études supérieures, ses actions seront multipliées afin de poursuivre et intensifier le soutien offert. Une fois le programme d'appui à la recherche terminé, la Faculté devra octroyer le soutien financier pour pérenniser la présence de la conseillère en développement de la recherche. Nous croyons fermement que ceci permettra de générer davantage de financement qui permettra un accroissement du nombre d'étudiants aux études supérieures. Ceci permettra de poursuivre la lancée sur laquelle nous sommes pour positionner la Faculté comme une des facultés les plus productives au prorata de son effectif.

**Poursuivre l'augmentation du nombre de subventions de recherche obtenues afin que la Faculté poursuive son positionnement au niveau universitaire et au niveau national.** Tel que mentionné dans le rapport abrégé de la

recherche 2021-2022 de Frédéric Picard, Vice-doyen à la recherche et aux études supérieures, la Faculté compte 13 chercheurs boursiers dont quatre titulaires d'une Chaire de recherche. Ce décompte souligne une augmentation significative et continue depuis 2017-2018. Le financement annuel est de 225 000 \$/chercheur, une hausse moyenne de plus de 80 000 \$ par chercheur depuis 2017. La Faculté compte à la fois des chercheurs bien établis et également des professeurs chercheurs qui établissent leur laboratoire. Nous sommes en dotation d'un poste de professeur en radiopharmacie issu d'un partenariat historique entre notre Faculté et un centre de recherche.

**Actions et moyens** : L'arrivée récente ou à venir de nouveaux professeurs ainsi que le fait que certains chercheurs prennent de la croissance va offrir des possibilités de financement plus élevées. Les discussions se poursuivent afin de concrétiser de nouveaux partenariats pour l'obtention de nouvelles chaires; nous croyons en la possibilité de nouvelles attributions dans un horizon à court terme. De nouveaux partenaires sont rencontrés. Les chaires envisagées porteront sur des thèmes variés allant de la recherche fondamentale en passant par la recherche clinique. Des partenaires ayant un intérêt pour financer la recherche portant sur le rôle sociétal du pharmacien ou de la recherche intégrée aux soins sont approchés. Pour concrétiser le tout, la Faculté doit compter sur le soutien de la conseillère en développement et du Vice-doyen à la recherche et aux études supérieures. De plus, le comité de recrutement professoral est invité à poursuivre une veille afin d'identifier les candidats potentiels.

#### ***Poursuivre le développement de la recherche en pédagogie des sciences de la santé appliquée à la pharmacie.***

Marie- Laurence Tremblay a obtenu une Chaire de leadership en enseignement (CLÉ)-en Familiprix en pharmacie communautaire. Ces travaux confèrent un rayonnement national et international en lien avec ses travaux principalement en apprentissage par simulation en pharmacie. Un pan peu développé constitue la simulation virtuelle qui offre un environnement d'une pharmacie, mais de façon virtuelle en utilisant le logiciel MyDispense. Les possibilités d'activités de formation que permet ce type de simulation est complémentaires aux activités actuelles du programme. Un intérêt est l'accessibilité de l'activité à distance par une cohorte complète. Une discussion a été amorcée avec l'Université de Montréal afin d'élaborer une entente de collaboration autour de cette thématique.

**Actions et moyens** : L'élaboration d'une entente pourrait permettre un partage de l'expertise respective de l'apprentissage par simulation afin d'alimenter la formation par cette approche pédagogique innovante dans les deux facultés. Il est envisagé que des activités de rayonnement soient prévues afin de diffuser les innovations pédagogiques qui découleront de la simulation faisant appel à des méthodes virtuelles. Il est opportun d'unir le fait que nous serons les deux premières universités francophones à utiliser le logiciel ciblé, un terrain propice au développement de projets de recherche.

***Poursuivre le développement de la recherche clinique.*** Avec l'accueil des premiers candidats au diplôme professionnel 3e cycle en soins pharmaceutiques spécialisés (DPS3-SPS), la Faculté vise à former des professionnels pharmaciens œuvrant déjà en établissements de santé et d'en faire des spécialistes dans un domaine de pointe. À la fin de leur formation, ces pharmaciens-spécialistes seront en mesure de mener des activités de recherche clinique intégrée aux soins et de transfert de connaissances dans leur domaine de spécialité. Une nouvelle professeure pharmacienne et chercheuse qui s'est jointe à la Faculté en 2022 a été mandatée afin d'élaborer un nanoprogramme sur la recherche intégrée aux soins. L'objectif sera de mieux outiller les pharmaciens cliniciens qui encadrent des projets de résidence ou qui souhaitent réaliser des activités de recherche.

**Actions et moyens** : Comme décrit dans la portion enseignement, les travaux en lien avec l'opérationnalisation du DP3SPS se poursuivent. Les travaux sur le nanoprogramme seront amorcés en 2023 avec le soutien des deux Vice-doyens et d'une conseillère en formation. Une consultation auprès des cliniciens ciblés par le nanoprogramme sera une première étape afin de définir plus clairement les objectifs pédagogiques et préciser les besoins.

***Pharmacie clinique sur le campus.*** La création sur notre campus d'une pharmacie avec services cliniques sans distribution de médicaments est un projet d'envergure qui pourrait servir à la fois pour le volet formation pratique dans les programmes professionnels, mais aussi comme levier pour des activités de recherche et de

formation continue. Il s'agit d'un projet porteur et visionnaire qui pourrait permettre une cohésion encore plus grande entre les secteurs de la recherche, de l'enseignement et de la formation continue.

**Actions et moyens :** Une proposition de projet en rédaction afin d'explorer le financement par un partenaire. Une fois un partenaire confirmé, un plan d'élaboration devra être fait. La collaboration de l'agente de recherche sera sollicitée pour la recherche du financement de l'équipement; FCI à explorer.

## Volet rayonnement / recrutement

### Enjeux et opportunités

**Pénurie de pharmaciens et augmentation des effectifs étudiants.** L'augmentation du nombre d'étudiants au doctorat de premier cycle en pharmacie et l'atteinte de la capacité maximale à la maîtrise en pharmacothérapie avancée constituent deux moyens pouvant permettre d'atténuer la pénurie de main-d'œuvre qui sévit actuellement tant en pharmacie communautaire qu'en établissement de santé. Ceci donnera également la possibilité à la Faculté d'accomplir son rôle sociétal, puisqu'en augmentant le nombre de pharmaciens sur le terrain, ceci permettra d'améliorer l'accès à des soins et services pharmaceutiques de qualité, tant en première ligne que des soins primaires à tertiaire. Nonobstant cela, il faut également considérer le fait que les effectifs étudiants ont un impact direct sur le budget de la Faculté. En effet, actuellement nous admettons 192 et nous en faisons diplômé de 150-160. Ce que nous souhaitons est de diplômé plus et de faire en sorte que plus se dirigent à la maîtrise en pharmacothérapie avancée.

Il faut donc mettre en place une stratégie qui permettra d'augmenter le nombre d'étudiants aux 2e et 3e cycles.

**Doctorat de 1er cycle en pharmacie.** Le nombre de candidats admis annuellement est de 192 étudiants. Puisqu'il s'agit d'un programme contingenté et en forte demande, le recrutement ne constitue pas un enjeu. Comme déjà mentionné, compte tenu de la pénurie de pharmaciens une augmentation du nombre d'étudiants admis chaque année est requise. L'augmentation de la cohorte est sollicitée par plusieurs instances, dont l'OPQ, l'AQPP, le MSSS et l'APES. De plus, la pénurie est encore plus importante en région, où les milieux ont de la difficulté à recruter des pharmaciens. L'une des solutions est d'exposer les étudiants à des stages en région en cours de formation qui compte une quarantaine de semaines de stages. D'ailleurs, des mesures financières incitatives ont été octroyées par le MSSS pour les stages en région en établissement de santé.

**Actions et moyens :** Une agente de recherche et de développement s'est jointe à l'équipe en décembre 2022 afin d'établir le contingentement et la façon d'augmenter la cohorte, soit en accroissant l'offre localement sur le campus de ULaval ou en offrant une offre de formation dans un pavillon décentralisé. Chaque hypothèse de travail comporte des enjeux différents. Par exemple, la formation décentralisée pourrait permettre de mieux répondre aux besoins de la population en région. C'est un grand chantier qui requiert le soutien institutionnel et l'appui ministériel afin de déployer les ressources humaines, financières et matériels nécessaires à sa réalisation. L'enjeu lié à l'accès à des locaux de classe (discuté plus loin) est aussi l'un des aspects dont il faudra tenir compte. Également, il est primordial de mettre en place des activités de promotion qui visent à faire connaître la pratique et les stages en région.

**Maîtrise en pharmacothérapie avancée.** À l'automne 2023, seuls 27 résidents, sur une capacité d'accueil de 50, ont débuté le programme de maîtrise en pharmacothérapie avancée. Ceci n'est pas inhabituel, puisqu'au cours des dix dernières années, la Faculté a comblé l'ensemble des places disponibles à une seule reprise. Ceci n'aide en rien la pénurie de pharmaciens en établissement de santé et cette dernière doit être adressée. En effet, à l'heure actuelle, le nombre d'étudiants qui terminent le programme de maîtrise en pharmacothérapie avancée de l'Université Laval et de l'Université de Montréal ne réussit pas à pourvoir les postes disponibles et à atténuer la pénurie.

**Actions et moyens :** Puisqu'afin d'être reçu au programme de maîtrise en pharmacothérapie avancée il faut détenir un permis de pratique valide au Québec décerné par l'OPQ, l'augmentation du nombre d'étudiants admis au premier cycle aura certainement un impact favorable sur le nombre d'étudiants désireux de poursuivre des études de 2e cycles en pharmacie d'établissement, voire aux études graduées en pharmacie.

Des échanges entre la direction et les 27 pharmaciens résidents ont permis de mettre en lumière qu'un aspect à améliorer pour inciter les étudiants en pharmacie à poursuivre à la maîtrise professionnelle est l'expérience étudiante durant les stages en établissement de santé lors du Pharm.D.. Un sondage a été lancé auprès des étudiants ayant fait une demande d'admission, mais n'ayant pas commencé le programme afin de mieux comprendre la situation. L'analyse du sondage est en cours. De plus, un plan est en élaboration afin de mettre en œuvre des actions visant à améliorer l'expérience de stage des étudiants aux Pharm.D. dans nos milieux partenaires. Notamment, ce dernier devra prévoir des activités de sensibilisation et un rehaussement de l'accompagnement offert à nos milieux de stages partenaires. Comme doyenne je désire poursuivre ces travaux d'analyse qui sont en cohérence avec la planification 2023-2028 de l'Université Laval, notamment avec la thématique qui vise à assurer le bien-être de la communauté.

**Programmes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles.** À l'automne 2022, le nombre d'étudiants inscrits aux études des cycles supérieurs a atteint le cap de 100 étudiants. Le plan d'action de la doyenne actuelle vise une augmentation du nombre d'étudiants jusqu'à 130 d'ici 2025. Un sondage réalisé par l'association étudiante (Association des chercheuses et chercheurs étudiant à la Faculté de pharmacie de l'UL : ACCEP) auprès des étudiants rapporte que plusieurs doivent travailler à l'extérieur de leurs études et que certains sont en situation de précarité et peine à se nourrir. Un appui financier est octroyé au professeur selon le nombre d'étudiants qui ont diplômé. Ces montants servent au recrutement d'un autre étudiant gradué. Un des enjeux pour les bourses est que les sources traditionnelles pour appuyer la formation (bourses organismes comme le FRQS, CRSNG, IRSC) deviennent de plus en plus compétitives, et difficiles à obtenir (tout comme les subventions de recherche). Ceci met une pression importante sur le directeur et l'étudiant pour assurer un soutien financier durant les études. Nous devons faire preuve de créativité pour assurer que nos étudiants puissent recevoir une compensation financière respectable durant leur formation et à la hauteur de leur contribution. De ce fait, productivité, le rayonnement, le développement des activités de recherche de nos professeurs sont dépendants de cette main-d'œuvre.

**Actions et moyens :** Ces programmes ont connu une hausse marquée au niveau des admissions et de la diplomation dans les dernières années. Toutefois, un effort de recrutement se poursuit particulièrement pour la spécialisation en pharmaco-épidémiologie. Les solutions proposées, décrites dans le plan d'action de la doyenne présenté au CU le 4 février, visent à attirer davantage d'étudiants dans ce programme sont les suivants : admission à la session d'hiver, promotion des activités de formation formelle et informelle et l'ajout un séminaire. L'arrivée de nouveaux professeurs et l'accroissement du financement de certains chercheurs constituent également des manières d'accroître le nombre d'étudiants gradués. Finalement, la Faculté devra octroyer le soutien financier afin de consolider les programmes développés. Un fonds existe au FER pour la précarité financière, il faudra évaluer si ce dernier permet de répondre à la demande des étudiants en formation.

**Microprogramme en gestion de pharmacie communautaire.** Depuis son implantation, ce programme connaît un succès constant. À l'automne 2022, 52 offres ont été acceptées et à l'hiver 2022, le programme comptait 152 étudiants actifs. Il est à noter qu'une autre université offre un programme s'adressant au même public cible, soit le Microprogramme de 2<sup>e</sup> cycle – Gestion en pharmacie d'officine.

**Actions et moyens :** Il importe de poursuivre la promotion de ces deux microprogrammes. Malgré le succès que connaît le microprogramme en gestion de pharmacie communautaire et considérant l'offre de l'externe, il ne faut pas demeurer au *statu quo* et envisager déjà des pistes de solution et faire preuve de vision pour stimuler le recrutement de nouveaux étudiants. Par exemple, je propose d'évaluer la possibilité de permettre aux étudiants de 4<sup>e</sup> année du doctorat de 1<sup>er</sup> cycle de débiter le microprogramme (fréquentation simultanée) pendant leur dernière année. Pour ce faire, il faudrait modifier les critères d'admission. L'organisation d'une soirée de réseautage pour les 3<sup>e</sup> et les 4<sup>e</sup> années du doctorat de 1<sup>er</sup> cycle avec les experts impliqués dans ce microprogramme lors de la session d'hiver constitue une autre piste à explorer. Ces deux éléments pourraient inciter les étudiants du Pharm.D. à poursuivre leurs études dans ce programme. Également, le Bureau de formation continue collabore avec l'AQPP pour l'élaboration de leur Forum de

gestion annuel. Promouvoir ce microprogramme lors de cette activité de formation constitue une opportunité qu'il ne faut pas hésiter à saisir.

**Positionnement de la Faculté au niveau canadien et international.** Plusieurs ententes de mobilité internationale ont été conclues/renouvelées ou sont en élaboration avec des institutions en France ou ailleurs comme au Vietnam. La mobilité internationale est bien établie du côté du premier cycle, mais peu du côté des cycles supérieurs. Au cours des quatre dernières années, la Faculté a structuré sa représentation aux groupes d'intérêt de l'Association des facultés de pharmacie du Canada, adressant les enjeux d'enseignement de la pharmacie au niveau national.

**Actions et moyens :** Le positionnement de la Faculté doit s'intensifier du côté des innovations pédagogiques, mais aussi au niveau de la recherche. Ce positionnement peut se concrétiser par davantage de travaux de recherche ou de co-direction d'études supérieures en collaboration avec des chercheurs à l'internationale. La mobilité internationale du côté des cycles supérieurs est à développer davantage. Il faut poursuivre la collaboration avec la Direction des affaires internationales et de la Francophonie et du Service Web et du recrutement étudiant. L'un des enjeux majeurs demeure le financement de ces activités. Il est donc nécessaire d'inciter les membres de la Faculté à participer aux différents travaux de tables de concertation ministérielle et selon les sujets traités, les encourager à déposer des mémoires en commissions parlementaires. Il est nécessaire de structurer la participation aux événements internationaux incontournables et d'encourager les membres du personnel enseignant à présenter leurs différents travaux lors de congrès nationaux (AFPC) et internationaux comme à la Conférence Internationale des Doyens des Facultés de Pharmacie d'Expression Française (CIDPHARMEF). L'entente avec Université de Hai Phong au Vietnam a été signée, il reste à la formaliser.

**Plan de communication.** Historiquement, l'organisation des événements et la prise en charge des communications étaient sous la responsabilité d'une seule personne au sein de la Faculté. Compte tenu de la croissance de la Faculté et l'augmentation de la charge de travail en lien avec les communications et l'organisation des événements, il apparaît de plus en plus évident qu'une seule et même personne ne suffise pas à la tâche. Un affichage a donc été réalisé afin de recruter quelqu'un qui prendra en charge les communications.

**Actions et moyens :** Les communications tant à l'interne qu'à l'externe constituent l'une des faiblesses de notre Faculté. La nouvelle ressource qui sera affectée aux communications devra donc analyser la situation actuelle et bâtir un plan de communication qui répond aux besoins actuels et futurs de la Faculté. À l'interne, il est impératif de mettre en place un système de communication efficace et s'assurer de l'opérationnalisation de celui-ci. Ce besoin a d'ailleurs clairement été exprimé par les membres de la Faculté. Quant au plan de communication externe, il faudra s'assurer que les outils utilisés permettent d'élargir le contenu diffusé et l'auditoire cible. Il faut également utiliser les bons canaux de communication et innover à ce niveau. L'objectif est de faire connaître les différentes réalisations en recherche, en enseignement ou en formation continue, ainsi que les publications des différents membres de la Faculté.

**Rétention du personnel.** La Faculté a fait face au cours des dernières années à un certain mouvement de personnel au sein de la gestion des études. Ceci n'est pas sans impact et occasionne des découvertures, une perte de la continuité des activités, la perte d'une certaine expertise, l'augmentation de la charge de travail de certains membres de l'équipe et une diminution de l'offre de service.

**Actions et moyens :** La rétention du personnel est essentielle. Le choix de la bonne personne à l'embauche est primordial, mais il importe de fidéliser le personnel et cela passe par l'accompagnement de celui-ci. Un plan d'intégration clair avec des mandats clairs et des personnes-ressources à consulter au besoin doit être élaboré. À cela s'ajoutent des rencontres de suivi afin d'orienter l'employé et l'aider à atteindre ses objectifs, mais également voir les points qui doivent être améliorés par le gestionnaire. L'objectif consisterait à prendre le temps de faire le point sur le travail et se donner des objectifs et des moyens d'action concrets dans une perspective d'amélioration. Les différents secteurs ont amorcé la rédaction de cahier de charge ou de processus afin d'assurer une pérennité et être en mesure de diriger un nouvel employé dans son travail. L'institution gagnerait à offrir des formations plus formelles pour de nouvelles personnes en poste dont un

conseiller à la gestion des études ou un directeur de programme. La mise en place d'un programme de mentorat et des activités de reconnaissances sont des pistes de solution.

**Centenaire de la Faculté de pharmacie de l'Université Laval.** La Faculté de pharmacie fêtera son 100<sup>e</sup> anniversaire en 2024. Afin d'organiser les activités en lien avec celui-ci, un comité organisateur a été créé en 2022 et s'est rencontré périodiquement. Ce dernier est composé de: deux vice-présidents qui sont professeurs à la Faculté (Dr Barbeau, Dr Lefebvre), des membres du comité de direction (Mmes Dionne, Méthot et Allain ainsi que Dr Picard), de deux étudiantes (premier cycle et cycles supérieurs), de la directrice philanthropique, de la coordonnatrice d'activités et de l'agente de secrétaire du cabinet de la doyenne. De plus, la signature promotionnelle du 100<sup>e</sup> anniversaire de la Faculté a été déterminée à la suite d'un concours effectué auprès des étudiants de la Faculté. Afin de souligner cet événement important, il a été convenu que la programmation s'étendra sur une année complète soit de juin 2024 à juin 2025. Pour ce faire, les activités régulières de la Faculté seront teintées des couleurs du centième anniversaire. S'ajouteront au calendrier habituel de la Faculté, des activités propres au centième, dont le lancement du centième et le gala de clôture. De plus, un livre relatant les 100 ans d'histoire de la Faculté est actuellement en rédaction, mandat confié à Dr Gilles Barbeau. Finalement, un président d'honneur a été approché. Il sera mandaté notamment afin de solliciter des partenaires financiers qui permettront la réalisation de l'ensemble des activités prévues au calendrier comprenant l'ensemble des possibilités de partenariats pour les activités du 100<sup>e</sup> anniversaire a été développée en collaboration avec la directrice du développement philanthropique.

**Actions et moyens :** Cet événement important marque un tournant de l'histoire de notre Faculté. Il faut que ce dernier permette de faire rayonner notre Faculté et nous devons profiter de celui-ci afin de faire « revenir » nos diplômés qui ont à cœur leur *alma mater*. L'objectif sera notamment d'obtenir de ces derniers un soutien financier pour la réalisation des activités du 100<sup>e</sup>, mais éventuellement comme partenaire à la philanthropie afin de soutenir la recherche et la formation des étudiants par des bourses. J'ai la certitude qu'il faut capitaliser sur cet événement nous permette d'aller chercher du nouveau financement pour le futur. Malgré tout, l'ampleur des événements devra être à la hauteur des capacités humaines et financières de la Faculté. Il faudra également avoir l'appui des associations du milieu de la pharmacie, comme l'OPO, l'APPSQ, l'AQPP et l'APES. Une première approche ayant déjà été réalisée à ce sujet, je mandaterai une personne du comité afin que les liens déjà établis soient maintenus durant et après l'événement. Le démarchage pour la recherche de partenaire doit s'intensifier. L'identification d'ambassadeurs de l'événement doit se faire. Ceux-ci avec le président d'honneur auront un rôle à jouer dans la visibilité et la mobilisation autour du centième. Le comité organisateur poursuit son travail sur la programmation des événements.

## Volet gestion

### Enjeux et opportunités

Le Plan stratégique 2020-2023 de la Faculté arrive à échéance. Ainsi, le futur doyen aura à mettre en œuvre une démarche en continuité au plan fait à l'automne 2019 afin de définir les nouvelles orientations de la Faculté pour les prochaines années. Celui-ci devra s'arrimer à la Planification stratégique 2023-2028 de l'Université Laval.

Les Facultés de médecine, de pharmacie et des sciences infirmières ont connu dans les dernières années une évolution importante de leurs réalités organisationnelles respectives. Le 15 juin 2022, après une analyse conjointe et tenant compte de ce nouveau contexte, la décision a été prise de revoir le partage des ressources du Complexe intégré de formation en sciences de la santé (CIFSS), dans le but d'optimiser les services et ainsi de mieux répondre aux réalités distinctes de chaque Faculté. À cet effet, les trois directions facultaires ont réitéré leur volonté de continuer à enrichir les liens créés depuis la mise en place du CIFSS et du Projet santé en 2010. Les trois Facultés ont le souhait de soutenir les initiatives en lien avec l'interprofessionnalisme et elles se concentreront plutôt sur la collaboration déjà établie en lien avec leurs missions premières, soit l'enseignement et la recherche. Elles partagent toujours les aspects logistiques. Toujours en lien avec la

réorganisation du CIFSS, à la suite de cette décision, des travaux ont été amorcés pour restructurer les secteurs touchés en tenant compte à la fois du bien-être des membres du personnel concernés et de l'impact potentiel sur la clientèle. Également, un partenariat entre les facultés des sciences infirmières, de médecine dentaire et la nôtre a été établi en ce qui concerne les services liés aux technologies de l'information, soit le soutien et le développement informatique de même que les services Web et multimédia.

L'attribution et la disponibilité des locaux de cours au sein du pavillon Ferdinand-Vandry constituent un enjeu important. En effet, le système d'attribution ne semble pas optimal et comporte certaines limites qui complexifient grandement le processus. Les confirmations de locaux sont obtenues tardivement. De plus, la quantité de locaux possédant une grande capacité est limitée et les besoins pour de tels locaux augmentent constamment, et ce, pour toutes les Facultés de notre pavillon. Ceci fait en sorte qu'à chaque session, des cours doivent se tenir dans un autre pavillon où le soutien technique est souvent plus difficile. Ceci constitue un irritant pour les membres du personnel. De plus, l'accroissement des cohortes au Pharm.D. en réponse à la pénurie mentionnée précédemment est freiné par le manque de locaux au pavillon Ferdinand-Vandry qui possèdent une capacité de plus de 200 étudiants.

**Actions et moyens** : Je m'assurerai tout d'abord que l'orientation que prendra la Faculté sera directement en lien avec la planification de l'Université Laval 2023-2028, par exemple en lien avec l'apprentissage tout au long de la vie que je favoriserai en appuyant les initiatives du Bureau de formation continue professionnelle. En lien avec la planification stratégique de la Faculté, il est nécessaire de poursuivre une culture de gestion responsable afin de :

D'augmenter les revenus : L'augmentation des revenus de la Faculté passe entre autres par le recrutement de nouveaux étudiants et par l'implantation de nouveaux programmes aux cycles supérieurs. Il faut, cependant s'assurer de la rentabilité de ces nouveaux programmes et prendre en compte de l'impact direct sur la charge de travail du personnel enseignant et du personnel de la gestion des études. La formation continue constitue également une source de revenus non négligeable. Le Ministère de l'Enseignement Supérieur du Québec est la source principale de revenus de l'Université Laval. La cote de 2,1 au premier cycle et de 2,45 à la maîtrise en sciences pharmaceutiques de la classification académique aux fins de financement (CAFF) pour l'allocation budgétaire globale de la Faculté est jugée très faible par rapport à d'autres facultés de professionnels de la santé comme la médecine, la médecine dentaire ou d'autres programmes comparables. Les frais de scolarité du programme de doctorat en pharmacie de notre université sont fixes et nettement inférieurs à ceux exigés par la plupart des autres universités canadiennes. Cette préoccupation est accentuée par le fait que la Faculté prévoit d'augmenter le nombre d'étudiants en pharmacie. La Faculté de pharmacie de l'Université de Montréal compose avec cette même réalité devenant un partenaire pour faire de la représentation.

D'optimiser les dépenses : Il serait intéressant de faire connaître aux différents responsables de cours tant au 1er qu'aux cycles supérieurs le coût nécessaire à la prestation du cours tant au niveau des ressources humaines qu'au niveau des ressources matérielles. Ainsi les gens seraient sensibilisés au coût associé et pourraient faire des propositions afin de réduire ces coûts sans avoir d'impact sur la qualité de l'enseignement.

Optimiser la rentabilité : Le travail d'analyse de rentabilité des programmes a été fait pour les programmes crédités ou non crédités. Il est opportun de faire un plan qui permettra d'orienter nos efforts selon ces données afin d'assurer la rentabilité des programmes.

Avoir une structure administrative qui permet d'accompagner les différents secteurs dans leurs mandats. Au cours des cinq dernières années, du personnel a été ajouté, toutefois afin d'optimiser le travail de chacun et dans un souci d'amélioration continue, il est requis d'alléger les processus administratifs. De plus, la définition des rôles et responsabilités du côté du personnel devra se poursuivre avec la collaboration avec la conseillère en efficacité organisationnelle dans le continuum. La cartographie des processus de la gestion des études a mis en lumière que plusieurs acteurs provenant différents secteurs dont ceux du secteur de l'apprentissage en milieu professionnel ou des chargés d'enseignement sont impliqués. La réflexion doit se

faire en tenant compte de l'ensemble des acteurs et donc dans une perspective plus globale afin de préciser le rôle de chacun. Ceci doit permettre d'optimiser la collaboration entre les secteurs, d'éviter la duplication des tâches, d'augmenter l'efficacité et de s'assurer que les tâches sont attribuées aux bonnes personnes. Le chantier de révision du programme de Pharm.D. doit également s'inscrire dans cette approche globale.

Avoir une équipe de direction solide : Le comité de direction, composé du doyen, de la Vice-doyenne aux études, Vice-doyen à la recherche et de la directrice exécutive doit poursuivre ses rencontres hebdomadaires. La participation à des rencontres semestrielles entre les représentants des divers secteurs et le comité de direction est également essentielle et à maintenir. En effet, les réunions du comité de régie, constituent des lieux privilégiés d'échange pour exposer les dossiers prioritaires, les enjeux et les besoins à venir ainsi que de s'assurer d'un avancement de planification stratégique. La présence de des deux Vice-doyens au sein de la Faculté permet un appui plus grand aux divers programmes. Le changement de vice-décanat sera propice afin de bien établir la façon optimale d'accompagner les directions de programmes sous sa responsabilité. Le développement de la recherche et de son rayonnement est propulsé par le Vice-doyen à la recherche et aux études supérieures, sa présence est essentielle.

Il est également primordial que nous poursuivions le développement d'une culture philanthropique au sein des membres de la Faculté, des diplômés et des partenaires. Le centième anniversaire de la Faculté de pharmacie en 2024 est propice à l'intensification de la sollicitation de nouveaux donateurs.

Concernant le CIFSS, j'ai la certitude qu'il faut poursuivre des actions concertées afin de bonifier la formation interprofessionnelle entre les facultés de médecine, sciences infirmières et notre faculté. De plus, les problématiques associées à l'attribution et la disponibilité des locaux de cours doivent être adressées. Le processus d'attribution doit être plus efficient, tout en maintenant une équité au sein des facultés. De plus, la disponibilité des locaux requis pour l'implantation de la nouvelle structure de Pharm.D. et l'accroissement de notre cohorte est une priorité. Partageant des espaces communs, il faudra aussi élaborer une stratégie afin de voir au partage équitable des ressources en lien avec la logistique et le soutien informatique dans les salles de classe. Un appui au niveau institutionnel est requis afin d'octroyer les ressources humaines, matérielles et financières. Afin d'élargir le financement, des représentations sont requises auprès des instances ministérielles.

Également, il est opportun de poursuivre la consolidation du partenariat en optimisant le partage du soutien informatique, des ressources informationnelles, pédagogiques et technopédagogiques avec la Faculté de sciences infirmières et de la Faculté de médecine dentaire. D'ailleurs, ces trois facultés contribuent au financement d'un agent de liaison autochtone jusqu'en 2025. En effet, un financement de la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador permettra de soutenir une portion seulement des frais encourus. Cet agent pourra notamment coordonner des formations relatives à la santé autochtone et organiser des activités de sensibilisation en conformité avec la position de l'Université Laval de devenir le premier pôle universitaire autochtone. Ces actions seront en adéquation avec notre mission, soit d'offrir une formation qui amène à élargir les connaissances sur les déterminants sociaux de la santé et à réfléchir sur la santé et à aux enjeux contemporains d'équité, diversité et inclusion en santé, en abordant diverses notions comme l'autochtonie.

De plus, le dossier santé mieux-être des étudiants et des employés devra se travailler en partenariat avec toutes les facultés du pavillon. La mise en place d'un espace zen aux 3<sup>e</sup> étage du pavillon Ferdinand-Vandry est prévue et sera implanté au printemps en collaboration avec Mon équilibre UL. À la lumière de l'impact qu'aura cet espace, je propose que d'autres espaces soient créés à cet effet. Également, je m'assurerai de la mise en place d'un espace dédié aux étudiants qui constituera un « local d'apaisement » pour ceux-ci. L'élaboration de cet espace est actuellement sous la responsabilité de l'intervenant de proximité et je m'assurerai de soutenir cette initiative qui m'apparaît très importante. Ceci est d'ailleurs en lien avec l'un des chantiers mis en place pour la planification de l'Université Laval 2023-2028 (Chantier 6 - assurer le bien-être de notre communauté). De plus, les facultés de médecine, pharmacie et sciences infirmières ont



convenu de payer les mensualités pour la location d'un local afin d'y entreposer le matériel nécessaire au projet étudiant « Hôpital des Nounours » (02-2023 à 02-2026) par le Fonds Projet Santé.

Les facultés de médecine dentaire, de sciences infirmières et de pharmacie partagent également les services de l'intervenant de proximité, dont le financement est disponible pour 2022-2023 mais à confirmer pour 2023-2024. Le financement étant en lien avec le Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur. Un sondage devra être effectué auprès du personnel et des étudiants afin d'évaluer si ceux-ci connaissent l'existence de ce service et l'appréciation qu'ils en ont. Ces données permettront d'orienter le travail de l'intervenant de proximité et d'évaluer la pertinence d'offrir un tel service. Il faudra décider si nous octroyons le financement en partenariat avec les deux autres facultés si l'enveloppe ministérielle vient à son terme sans renouvellement.

## CONCLUSION

Voici donc, ma vision du développement de la Faculté de pharmacie pour les prochaines années. Une fois en poste, je solliciterai les membres de la Faculté afin d'élaborer la planification stratégique et le plan d'action annuel de la Faculté. Afin d'élaborer la nouvelle planification facultaire, il est primordial pour moi de mettre en œuvre une démarche participative et collaborative. L'engagement et la détermination du personnel de la Faculté sont remarquables. Je considère que l'une des grandes forces de notre Faculté est le dynamisme et l'engagement des gens qui y travaillent. Que ce soient les professeurs, les chargés d'enseignement, le personnel administratif : tous se sont mobilisés dans les dernières années pour faire du programme de doctorat de 1er cycle en pharmacie, un programme d'une grande qualité et très novateur. Je souhaite que cela se poursuive au cours des prochaines années et je souhaite exercer un leadership inspirant afin de les mobiliser pour qu'ensemble nous puissions faire face aux défis, mais que nous puissions aussi saisir les opportunités qui s'offrent à nous et bénéficier des retombées positives!

Je suis consciente des principaux défis auxquels nous devons faire face. Mentionnons d'entrée de jeu l'implantation de la nouvelle mouture du doctorat de premier cycle en pharmacie (Pharm.D.) et l'atteinte des normes des organismes d'agrément. Étant consciente de ces enjeux, je veillerai à soutenir l'équipe et à trouver des solutions avec elle. Également, je m'assurerai de l'appui et de l'engagement de la communauté universitaire ainsi que de la grande communauté de la pharmacie et des ministères afin de contrer la pénurie de main-d'œuvre et permettre la formation de davantage d'étudiants au Pharm.D. Pour ce faire, je m'assurerai à ce que nous nous dotions des ressources humaines et matérielles nécessaires afin de concrétiser ce projet. Du côté de la recherche, je m'assurerai de la poursuite de la croissance amorcée, notamment par la consolidation du soutien aux étudiants gradués et le développement de nouvelles collaborations à l'échelle nationale, mais aussi internationale. À l'heure actuelle, il existe une certaine cohésion entre le secteur enseignement, celui de la recherche et celui de la formation continue. Je suis convaincue qu'une alliance encore plus forte entre ces trois secteurs, qui pourront s'alimenter mutuellement, doit être priorisée. J'ai la certitude que la création sur le campus d'une pharmacie clinique, où seules les activités cognitives sans distribution de médicaments seraient réalisées, constituerait une façon de développer et promouvoir une synergie entre ces secteurs.