

*Conseil canadien de l'agrément des  
programmes de pharmacie*

**NORMES D'AGRÉMENT  
des  
PROGRAMMES CANADIENS  
DE FORMATION MENANT À L'OBTENTION D'UN  
DOCTORAT EN PHARMACIE (PHARM. D.)**

June 2023



The Canadian Council for Accreditation of Pharmacy Programs  
Le Conseil canadien de l'agrément des programmes de pharmacie

---

Leslie Dan Faculty of Pharmacy, University of Toronto  
1207 – 144 College St., Toronto, ON, Canada M5S 3M2  
Phone (416) 946-5055 • Fax (416) 978-8511 • Website : [www.ccapp.ca](http://www.ccapp.ca)




## PRÉFACE

L'agrément est la reconnaissance publique accordée à un programme professionnel qui répond aux compétences professionnelles établies et aux normes de formation grâce à une évaluation initiale et périodique. L'agrément se soucie à la fois de l'assurance de la qualité et de l'amélioration du programme relativement à l'équité en santé et à la sécurisation culturelle. Il s'applique aux programmes et doit être distingué de l'attestation, de l'inscription ou de l'autorisation d'exercer, qui s'appliquent aux particuliers. L'obtention d'un diplôme d'un programme agréé par le Conseil canadien de l'agrément des programmes de pharmacie (CCAPP) est nécessaire afin d'être admissible à passer directement les parties 1 et 2 de l'examen d'aptitude du Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada (BEPC). Le CCAPP établit des normes pour les programmes de formation en pharmacie et de technicien en pharmacie, accorde l'agrément aux programmes qui répondent aux normes et promeut l'amélioration continue de la qualité des programmes agréés.

Ces normes d'agrément sont destinées aux programmes canadiens de formation menant à l'entrée en pratique des titulaires d'un doctorat en pharmacie (Pharm. D.). Les normes reflètent les attributs professionnels et d'apprentissage qui sont déterminés par le CCAPP ainsi que les parties prenantes, et qui sont considérés comme essentiels aux programmes canadiens visant à former des pharmaciens qui exercent leur profession de manière axée sur les patients. **Les normes ne sont pas appropriées pour les programmes qui visent à former des pharmaciens qui travailleront au sein de l'industrie pharmaceutique, pour les formations axées sur les sciences pharmaceutiques, ainsi que pour les diplômes délivrés dans des pays autres que le Canada.** Les normes adhèrent à la philosophie selon laquelle les diplômés des programmes agréés ont atteint les résultats et possèdent les compétences nécessaires à l'entrée en pratique dans la profession pharmaceutique au Canada. Les normes sont fondées, au minimum, sur les dernières versions des « Compétences visées par les programmes de formation de premier cycle en pharmacie » établies par l'Association des facultés de pharmacie du Canada (AFPC) et des « Compétences professionnelles des pharmaciens au Canada lors de leur entrée en pratique » définies par l'Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie (ANORP).

Les normes reconnaissent qu'une formation de qualité en pharmacie englobe plusieurs éléments, notamment les sciences fondamentales, biomédicales, pharmaceutiques, comportementales, sociales et administratives. Les formations pratiques en pharmacie sont d'une importance cruciale dans la préparation des diplômés à embrasser l'étendue de la pratique contemporaine de la pharmacie et à assumer les rôles émergents. Le CCAPP croit en la formation de diplômés compétents qui se définissent comme étant des experts du traitement pharmacologique. Ces diplômés sont capables de travailler avec d'autres fournisseurs de soins de santé afin de prendre des décisions qui améliorent la sécurité et l'efficacité des médicaments, ainsi que la santé des patients dans leur collectivité en offrant des soins culturellement sécuritaires. Les diplômés en pharmacie doivent avoir une large compréhension de la santé, des facteurs qui contribuent à une collectivité en santé, y compris



des déterminants sociaux de la santé, ainsi que de la structure et du rôle des systèmes de soins de santé et de santé publique. Les diplômés doivent également être capables de gérer, d'évaluer et de communiquer l'information en plus de posséder les compétences nécessaires afin d'agir à titre de porte-parole pour des personnes et la collectivité. Une compréhension des exigences en matière d'éthique et des normes de professionnalisme (telles que celles stipulées par l'ANORP dans le document intitulé « Principes de professionnalisme pour la profession de la pharmacie ») est attendue de la part des diplômés des programmes agréés par le CCAPP.

Les pharmaciens doivent être capables de travailler avec des personnes de différentes cultures qui ont des valeurs, des croyances et des coutumes variées. Ils doivent aussi être capables de prendre soin de ces personnes. Dans l'exercice de leurs fonctions, ils doivent faire preuve de compassion, d'empathie et d'intégrité lorsqu'ils offrent des soins à tous les patients. Ils doivent reconnaître l'incidence du colonialisme et les intérêts des peuples autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits), ainsi que ceux des autres groupes méritant l'équité tels que les personnes noires, les personnes de couleur, les personnes racisées, les membres de la communauté 2SLGBTQIA+, les personnes en situation de handicap et les autres populations traditionnellement marginalisées. Les pharmaciens sont censés être des membres dignes de confiance et respectés des collectivités dans lesquelles ils travaillent. Ils doivent également avoir les connaissances, les compétences et le discernement pour soutenir la formation continue des étudiants, des récents diplômés et des autres fournisseurs de soins de santé. La capacité de travailler de manière collaborative avec des techniciens en pharmacie inscrits, d'autres professionnels de la pharmacie et des équipes interprofessionnelles de soins de santé est essentielle, et les diplômés doivent faire preuve d'une adaptabilité suffisante pour travailler au sein de milieux variés en matière de soins de santé.

Le CCAPP croit que les résultats d'apprentissage établis pour un programme de doctorat en pharmacie doivent comprendre les compétences requises à l'entrée en pratique précisées par l'organisme de réglementation approprié. La population a le droit de réclamer que les diplômés d'un programme de formation professionnelle démontrent qu'ils maîtrisent les compétences de la profession pour laquelle ils sont formés au moyen du processus de reconnaissance nationale ou d'autorisation d'exercer provincial. Il est important que tous les programmes de formation soutiennent les organismes responsables de la reconnaissance nationale ainsi que les organismes de réglementation provinciaux et territoriaux pertinents, en plus d'entretenir des relations de travail fructueuses avec ceux-ci, afin de s'assurer que les diplômés ont atteint les résultats d'apprentissage exigés pour l'autorisation d'exercer ou l'inscription et pour la pratique de leur profession.

Le document intitulé « Directives relatives aux normes d'agrément des programmes canadiens de formation menant à l'obtention d'un doctorat en pharmacie (Pharm. D.) du CCAPP » a pour but d'être employé conjointement au présent document. Ce document contient un glossaire, de l'information à propos des procédures d'agrément et de l'information détaillée afin d'aider les programmes dans la préparation d'une auto-évaluation avant une visite d'agrément sur place.

## REMERCIEMENTS

Le Conseil canadien de l'agrément des programmes de pharmacie (CCAPP) tient à souligner la contribution des personnes qui ont participé au groupe de travail de révision des normes du CCAPP : Nick Busing, Ken Cor, Natalie Crown, David Edwards (président), Beverly Fitzpatrick, Curtis Harder, Julee Joseph, Iris Krawchenko, Nathalie Letarte, Sarah Moroz, Cynthia Richard, Yvonne Shevchuk, Ann Thompson, Lavern Vercaigne, Kerry Wilbur et Kyle Wilby. Jackie Gruber a agi à titre de consultante par rapport au contenu sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Larry Leung et Lalitha Raman-Wilms ont apporté de précieux commentaires relativement à cette section des normes. En plus du travail de ces personnes, des membres des groupes et organismes suivants ont contribué au présent document en révisant les premières ébauches des normes : l'Association des facultés de pharmacie du Canada (AFPC) et ses universités membres, le groupe d'intérêt particulier sur la vérité et la réconciliation de l'AFPC, l'Association canadienne des étudiants et internes en pharmacie (ACEIP), l'Association des pharmaciens du Canada (APhC), l'Association canadienne des éducateurs de techniciens en pharmacie (ou CPTEA pour « Canadian Pharmacy Technician Educators Association »), la Société canadienne des pharmaciens d'hôpitaux (SCPH), l'Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie (ANORP) et ses membres provinciaux et territoriaux, ainsi que le Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada (BEPC). Le soutien du directeur général du CCAPP, Wayne Hindmarsh, a été grandement apprécié.

**Remarque** : Afin de faciliter la lecture du présent texte, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

*Façon de citer le présent document :*

Conseil canadien de l'agrément des programmes de pharmacie (CCAPP). *Normes d'agrément des programmes canadiens de formation professionnelle de premier cycle en pharmacie*. Toronto : Ibid.; juin 2023.

## Table des matières

	Page
Préface	2
Remerciements	4
<b>Partie I : Programme de formation</b>	
<b>A. Résultats d'apprentissage</b>	
Norme 1 : Les diplômés du programme professionnel en pharmacie atteignent les résultats d'apprentissage du programme et sont préparés au champ d'exercice de l'entrée en pratique.	8
<b>B. Curriculum</b>	
Norme 2 : Le programme de formation professionnelle en pharmacie comprend une série de cours obligatoires, de formations pratiques et de formations interprofessionnelles qui sont conçus pour soutenir la progression des étudiants afin de les mener vers l'atteinte des résultats d'apprentissage visés par le programme.	9
Norme 3 : Le contenu du curriculum exigé inclut les sciences biomédicales, pharmaceutiques, comportementales, sociales et administratives de la pharmacie, les sciences cliniques, y compris les compétences pratiques, les formations pratiques, la pratique collaborative intraprofessionnelle et interprofessionnelle, la sécurisation culturelle, l'humilité et la réceptivité, ainsi que l'histoire, les valeurs et les besoins en matière de soins de santé des Autochtones.	10
Norme 4 : Les formations pratiques sont adéquates en ce qui concerne l'étendue, la structure, la durée et la variété afin d'atteindre les résultats d'apprentissage. Les formations pratiques sont réalisées dans des milieux de pratique au sein de divers secteurs, et impliquent le travail auprès de patients présentant des besoins variés en matière de services de soins de santé. Les formations permettent d'intégrer, de renforcer et d'améliorer les connaissances, les compétences, la conduite et les valeurs qui ont été développées dans le cadre des autres éléments du programme professionnel, y compris la collaboration et du travail d'équipe.	12
Norme 5 : Le curriculum comprend des expériences d'apprentissage exigées tout au long du programme professionnel qui permettent aux diplômés de collaborer de manière efficace avec d'autres pharmaciens, des techniciens en pharmacie, d'autres professionnels de la santé, des patients et des familles afin d'offrir des soins centrés sur le patient et fondés sur le travail d'équipe. L'apprentissage et la pratique collaborative intraprofessionnelles et interprofessionnelles sont inclus dans les politiques et le plan stratégique de la faculté et sont soutenus par la faculté et l'université.	14
<b>C. Enseignement, environnement d'apprentissage et évaluation</b>	
Norme 6 : Diverses méthodes d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation qui subviennent aux besoins d'apprenants variés sont employées au sein de la faculté afin de produire des diplômés qui rencontrent les résultats d'apprentissage.	15
Norme 7 : La faculté offre un environnement et une culture qui favorisent un comportement professionnel se caractérisant par des relations respectueuses entre les étudiants, les membres du corps professoral, les administrateurs, les précepteurs et le personnel.	17

<b>A. Structure et engagement de l'université</b>	
Norme 8 :	La faculté est située dans une université qui s'engage à soutenir l'éducation et la recherche liées à la pharmacie et aux autres sciences de la santé. L'université et la faculté ont un lien avec un réseau d'établissements et d'installations de soins de santé qui permet à la faculté de remplir sa mission pédagogique. L'université et la faculté s'engagent à lutter contre le racisme et l'oppression sous toutes ses formes et à créer un environnement qui favorise l'équité, la diversité et l'inclusion. 18
Norme 9 :	L'université et la faculté établissent des politiques, des affiliations, des ententes contractuelles, des collaborations, des relations et des partenariats (internes et externes à l'université) qui sont nécessaires à l'avancement des missions d'enseignement, de recherche et de service de la faculté. 20
<b>B. Organisation et direction de la faculté</b>	
Norme 10 :	Le programme de formation professionnelle en pharmacie est offert dans une unité qui est l'équivalent d'une faculté, d'un collège ou d'une école. 22
Norme 11 :	La faculté est organisée de manière à faciliter l'accomplissement de sa mission et la concrétisation de sa vision. 22
Norme 12 :	Le doyen ou le directeur et l'équipe de direction au sein de la faculté soutiennent efficacement la réalisation de la mission de la faculté. 23
Norme 13 :	La faculté collabore avec des organismes de réglementation, de reconnaissance et d'inscription ou d'autorisation d'exercer tels que l'organisme de réglementation provincial ou territorial, les associations professionnelles, le CCAPP, le BEPC, ainsi que les autres parties prenantes ayant un lien avec les processus et les exigences relativement à la reconnaissance, l'inscription ou l'autorisation d'exercer, les exigences de pratique, les normes en matière de pratique et la planification des ressources humaines en santé. Cette relation permet de répondre plus facilement aux besoins professionnels, pédagogiques et sociétaux. 24
<b>C. Planification, évaluation et assurance continue de la qualité</b>	
Norme 14 :	La faculté a un plan stratégique actuel avec des priorités, des buts et des objectifs qui sont en ligne avec sa mission, sa vision et ses valeurs. L'administration de l'université soutient le plan et les processus de planification et collabore à ces derniers. Un suivi et une mise à jour du plan sont effectués systématiquement afin de faciliter l'accomplissement des buts et des objectifs qui y sont énoncés. 24
Norme 15 :	Une structure de gouvernance et un système de ressources sont en place au sein de la faculté afin de diriger et soutenir la conception, l'élaboration, la mise en place et l'évaluation d'un programme qui répond aux résultats d'apprentissage exigés d'un programme professionnel en pharmacie. 26
<b>D. Admissions</b>	
Norme 16 :	Un programme de recrutement est transparent par rapport à son objectif d'attirer un bassin de candidats hautement qualifiés reflétant la diversité. 27
Norme 17 :	La faculté utilise les critères, les politiques et les procédures qui sont publiés pour admettre des étudiants au programme professionnel en pharmacie. Elle communique également ces critères, politiques et procédures aux candidats. 28

## Partie III : Ressources

<b>A. Services aux étudiants</b>	
Norme 18 :	La faculté et l'université disposent de ressources suffisantes, notamment d'un personnel adéquatement formé, afin de s'assurer que les étudiants reçoivent du soutien et ont une expérience empreinte de respect, sécuritaire, inclusive et exempte de discrimination pendant qu'ils sont inscrits au programme professionnel en pharmacie. 29
<b>B. Ressources humaines</b>	
Norme 19 :	Les ressources humaines de la faculté sont suffisantes et sont composées d'un corps professoral ainsi que d'un personnel de soutien et administratif dûment qualifiés et formés afin d'offrir et d'évaluer le programme professionnel de manière efficace. 31
Norme 20 :	La faculté et l'université offrent une formation essentielle au corps professoral et au personnel en plus de soutenir les occasions de perfectionnement professionnel qui sont cohérentes avec les responsabilités du personnel et du corps professoral. 34
<b>C. Ressources des milieux de formation pratique</b>	
Norme 21 :	La faculté sélectionne des précepteurs et des milieux de formation pratique appropriés de manière à ce que l'apprentissage et le développement des compétences des étudiants fassent l'objet d'une gestion, d'une supervision et d'un soutien adéquats. Les milieux de formation pratique et les précepteurs répondent aux exigences réglementaires pertinentes. 35
<b>D. Ressources financières</b>	
Norme 22 :	La faculté dispose de ressources financières adéquates afin d'assurer le fonctionnement continu du programme professionnel et la réalisation d'autres éléments de la mission de la faculté. 37
Norme 23 :	La faculté, avec le soutien de l'université, a accès à diverses formes de soutien financier afin d'améliorer son programme, y compris des activités de développement et de promotion pour faciliter l'enrichissement du programme. 37
<b>E. Installations physiques et infrastructure</b>	
Norme 24 :	Les installations physiques et l'infrastructure de la faculté ainsi que celles présentes dans d'autres sites de l'université où les étudiants et le corps professoral se trouvent sont adéquates et équipées de manière appropriée afin de réaliser la mission énoncée. 38
<b>F. Ressources d'information</b>	
Norme 25 :	La faculté assure à tous les membres du corps professoral, les précepteurs et les étudiants un accès ainsi qu'une formation relativement à la technologie éducative et à des ressources documentaires et d'information qui sont suffisantes sur le plan de la quantité et de la qualité afin de soutenir toutes les activités d'éducation et d'érudition conformément à la mission et aux objectifs de la faculté. 39
<b>Partie IV : Annexes</b>	
Annexe 1 :	Contenu fondamental 41
Annexe 2 :	Compétences pratiques exigées 44
Annexe 3 :	Éléments du programme exigés pour l'évaluation 45

## Partie I : Programme de formation

### A. Résultats d'apprentissage

**Norme 1 : Les diplômés du programme professionnel en pharmacie atteignent les résultats d'apprentissage du programme et sont préparés au champ d'exercice de l'entrée en pratique.**

**Critère 1.1 :** Les résultats visés sont fondés sur les « Compétences visées par les programmes de formation de premier cycle en pharmacie » actuelles établies par l'Association des facultés de pharmacie du Canada (AFPC), les « Compétences professionnelles des pharmaciens au Canada lors de leur entrée en pratique » actuelles définies par l'Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie (ANORP), ainsi que sur d'autres sources pertinentes concernant les résultats d'apprentissage (p. ex., des normes de pratique provinciales, des appels à l'action relativement à la vérité et la réconciliation, etc.).

*Exemples de preuves :*

- Une description des résultats d'apprentissage visés par le programme et de leur conformité avec l'AFPC, l'ANORP et d'autres sources pertinentes concernant les résultats d'apprentissage;
- Une description du processus employé pour créer et mettre à jour les résultats d'apprentissage visés.

**Critère 1.2 :** Les diplômés montrent leur capacité à exercer la profession au moyen de la connaissance du processus de prestation des soins pharmaceutiques aux patients (collecte, analyse, planification, mise en œuvre, suivi, évaluation, collaboration, documentation, communication) qui leur permet d'offrir des soins aux patients en collaborant avec une équipe de soins, et grâce à leur aptitude à entreprendre ce processus.

*Exemples de preuves :*

- Une description des méthodes d'évaluation employées pour confirmer que les étudiants sont prêts à exercer la profession à la fin du programme (p. ex., des cours de fin de parcours, des examens à grands enjeux, etc.);
- Le taux de réussite des étudiants aux formations pratiques avancées en pharmacie;
- Les tendances en matière de taux de diplomation;
- Le taux de réussite aux examens du BEPC, s'il y a lieu;
- Une rétroaction des étudiants diplômés à propos de la préparation à assumer les responsabilités et les rôles définis par l'AFPC.



## ***B. Curriculum***

**Norme 2 : Le programme de formation professionnelle en pharmacie comprend une série de cours obligatoires, de formations pratiques et de formations interprofessionnelles qui sont conçus pour soutenir la progression des étudiants afin de les mener vers l'atteinte des résultats d'apprentissage du programme.**

**Critère 2.1 :** Le curriculum est fondé sur les résultats d'apprentissage visés et reflète une progression méthodique du degré de rendement attendu afin de soutenir la croissance des étudiants.


### ***Exemples de preuves :***

- Une description du cadre éducatif général (p. ex., des principes de haut niveau utilisés pour guider la conception du programme, un aperçu visuel de la manière dont le programme est organisé accompagné d'une description générale, ainsi que toute justification à l'appui);
- La cartographie des résultats d'apprentissage visés par rapport aux cours ou aux objectifs de cours qui témoigne qu'elle soutient le cadre éducatif organisé;
- Une description de la manière dont tous les cours du programme, y compris les formations pratiques, et les expériences de formation interprofessionnelles s'intègrent et s'appuient les uns sur les autres afin de contribuer à l'atteinte des résultats d'apprentissage et des objectifs du programme;
- Des indicateurs du rendement des étudiants qui reflètent l'atteinte des résultats d'apprentissage tout au long du curriculum.

**Critère 2.2 :** Le programme de formation professionnelle a une durée minimale de quatre années universitaires, ou un nombre équivalent d'heures ou de crédits, et comprend des cours obligatoires et à option, des formations pratiques, ainsi que des expériences de formation intraprofessionnelles et interprofessionnelles.

### ***Exemples de preuves :***

- De l'information concernant la conception du programme, notamment sur les cours et le nombre d'heures par cours;
- Une description de la variété des cours à option et des formations pratiques dans le curriculum.



**Norme 3 : Le contenu du curriculum exigé inclut les sciences biomédicales, pharmaceutiques, comportementales, sociales et administratives de la pharmacie, les sciences cliniques, y compris les compétences pratiques, les formations pratiques, la pratique collaborative intraprofessionnelle et interprofessionnelle, la sécurisation culturelle, l'humilité et la réceptivité, ainsi que l'histoire, les valeurs et les besoins en matière de soins de santé des Autochtones.**

**Critère 3.1 :** Le curriculum comprend du contenu qui est suffisant sur le plan de la profondeur, de la portée, de l'actualité, de la qualité, du déroulement et de l'importance accordée pour poser les bases de l'ensemble des responsabilités du champ d'exercice contemporain de la pharmacie. Le contenu des cours comprend les sujets énumérés à l'annexe 1.

*Exemples de preuves :*

- Les méthodes employées afin de déterminer les besoins relativement aux notions de base;
- Un plan indiquant où se trouvent les notions de base dans le curriculum;
- Une rétroaction des étudiants diplômés ou des autres parties intéressées (c.-à-d., des précepteurs, des employeurs, etc.) à propos de la manière dont le curriculum a permis d'acquérir les connaissances et les compétences de base qui sont énumérées à l'annexe 1.

**Critère 3.2 :** Les compétences pratiques énumérées à l'annexe 2 sont acquises au moyen de formations en laboratoire, en simulation et fondées sur la pratique.

*Exemples de preuves :*

- Les méthodes employées pour déterminer les besoins relativement au curriculum des compétences pratiques;
- Des preuves de la planification des compétences pratiques dans l'ensemble du curriculum;
- Une rétroaction des étudiants diplômés ou des autres parties intéressées (c.-à-d., des précepteurs, des employeurs, etc.) à propos de la manière dont le curriculum a permis d'acquérir les connaissances et les compétences de base qui sont énumérées à l'annexe 2.

**Critère 3.3 :** Le curriculum soutient le développement du leadership, du professionnalisme et de l'identité professionnelle des étudiants.

*Exemples de preuves :*

- Des exemples d'activités de développement du leadership des étudiants;
- De la documentation sur la manière dont les groupes de leadership étudiants travaillent avec la faculté afin de soutenir les activités curriculaires;

- Une description des attentes en matière de professionnalisme et des processus employés au cours des activités expérientielles et sur le campus;
- Une description des activités qui facilitent le développement des principes énoncés dans le document de l'ANORP intitulé « Principes de professionnalisme pour la profession de la pharmacie »;
- Des exemples de stratégies employées pour soutenir la formation de l'identité professionnelle.

**Critère 3.4 :** Le curriculum comprend du contenu qui a été défini ou créé par ou en collaboration avec des Autochtones qui est suffisant sur le plan de la profondeur, de la portée, de l'actualité, de la qualité, du déroulement et de l'importance accordée sur la santé des Autochtones et la sécurisation culturelle, y compris sur l'histoire du Canada et des séquelles des pensionnats, sur les pratiques du colonialisme actuelles et passées, sur les droits des Autochtones à l'autodétermination, sur le racisme envers les Autochtones, ainsi que sur les enseignements et les pratiques autochtones.

*Exemples de preuves :*

- Une description du contenu relatif aux Autochtones dans le curriculum (y compris des activités interprofessionnelles et co-curriculaires), ainsi qu'une preuve de l'intégration de ce contenu tout au long des années d'études et des volets d'apprentissage;
- Une description du processus, de l'engagement et de la réciprocité ou la compensation des peuples autochtones dans la création ou la révision du contenu relatif aux Autochtones du curriculum;
- Des exemples de changements apportés à cette partie du curriculum depuis le dernier cycle d'agrément (p. ex, les ajouts, les modifications et les suppressions).

**Critère 3.5 :** Le curriculum est suffisant sur le plan de l'intensité, de la portée, de l'actualité, de la qualité, du déroulement et de l'accent afin de développer une compréhension et des comportements appropriés par rapport à la lutte contre le racisme et l'oppression, la sécurisation culturelle et l'équité en santé.

*Exemples de preuves :*

- Une description du contenu relatif à la lutte contre le racisme, la sécurisation culturelle et l'équité en santé présent dans le curriculum, ainsi qu'une preuve de l'intégration de ce contenu tout au long des années d'études et des volets d'apprentissage;
- Des exemples de sujets et de contenu qui sont couverts, y compris, mais sans s'y limiter, le racisme envers les personnes noires, ainsi que les autres formes de racisme et de discrimination fondées sur la religion, l'origine ethnique ou l'invalidité;
- D'autres sujets liés qui peuvent inclure la communauté 2SLGBTQIA+, la diversité ethnique, l'incidence d'une situation socioéconomique précaire, les soins tenant compte des traumatismes et le rôle de l'intersectionnalité;
- Des exemples de changements apportés à cette partie du curriculum depuis le dernier cycle d'agrément (p. ex, les ajouts, les modifications et les suppressions);

- Des exemples de cas et de scénarios qui ont recours à des identités diverses afin de susciter des discussions fondées sur l'équité pour les diverses populations qui reçoivent les services.

**Critère 3.6.** Un processus régulier est en place qui permet aux dirigeants du programme d'envisager de nouvelles améliorations pertinentes à la pratique de la pharmacie à intégrer au curriculum.


*Exemples de preuves :*

- Une description de la manière dont le curriculum actuel est évalué;
- Une description de la manière dont les décisions sont prises relativement à la modification ou la suppression de parties du programme;
- Une description des processus pour intégrer du nouveau contenu au curriculum, y compris de la participation de toute partie prenante;
- Une description de la surveillance du curriculum et des processus pour documenter et effectuer le suivi des changements apportés au curriculum;
- Des exemples de changements apportés au curriculum depuis le dernier cycle d'agrément (p. ex, les ajouts, les modifications et les suppressions).

**Norme 4 :** Les formations pratiques sont adéquates en ce qui concerne l'étendue, la durée, la structure et la variété afin d'atteindre les résultats d'apprentissage. Les formations pratiques sont réalisées dans des milieux de pratique au sein de divers secteurs, et impliquent le travail auprès de patients présentant des besoins variés en matière de services de soins de santé. Les formations permettent d'intégrer, de renforcer et d'améliorer les connaissances, les compétences, la conduite et les valeurs qui ont été développées dans le cadre des autres éléments du programme professionnel, y compris la collaboration et du travail d'équipe.

**Critère 4.1 :** Le programme de formation qui mène à l'obtention du diplôme de doctorat en pharmacie compte un total de quarante semaines (minimum), soit 1 600 heures, de formations pratiques. Le nombre total d'heures de formations pratiques offre l'occasion de parfaire la maîtrise de toutes les compétences requises pour l'entrée en pratique de la pharmacie.

**Critère 4.1a :** Les formations pratiques d'introduction comptent au minimum 320 heures (8 semaines) de placement des personnes étudiantes en prestation de soins directs aux patients. Ces formations peuvent être complétées par des activités de bénévolat supplémentaires, l'apprentissage par le service ou d'autres formes d'apprentissage expérientiel.



**Critère 4.1b :** La période prolongée de formations pratiques finales obligatoires (les formations pratiques avancées en pharmacie) vers la fin du programme compte un minimum de trente-deux semaines (1 280 heures) au cours desquelles au moins vingt-quatre semaines (960 heures) comprennent la prestation à temps plein de soins directs au patient, à la fois de soins primaires et de soins aigus. Dans le cas où l'exigence de vingt-quatre semaines (960 heures) de prestation de soins directs au patient est satisfaite, le programme peut inclure huit semaines (320 heures) ou plus de formations non reliées aux soins des patients ou une combinaison de formations non reliées aux soins des patients et de prestation de soins directs aux patients.

**Critère 4.2 :** Les formations pratiques permettent aux étudiants de développer les compétences cliniques nécessaires pour offrir des soins à divers patients atteints de maladies aiguës ou chroniques. Chaque étudiant acquiert une expérience pratique en soins primaires (c.-à-d., soins communautaires, soins ambulatoires) et en soins aigus tout au long de son programme en plus d'avoir la possibilité de se former dans d'autres milieux de pratique (p. ex., soins à domicile, soins de longue durée, soutien à l'autonomie, milieu universitaire et de la recherche, leadership, information pharmaceutique, organismes professionnels) comme atout pour parfaire son apprentissage.

*Exemples de preuves :*

- Un résumé des milieux de formation pratique, qui porte notamment sur les milieux de formation pratique où sont offerts des soins primaires, des soins aigus et de longue durée, les milieux de formation pratique ruraux et urbains, ainsi que les occasions de développer des compétences au sein de milieux de pratique non reliés aux soins des patients au cours de la dernière année;
- Une rétroaction des étudiants à propos des précepteurs et des formations pratiques par rapport au développement des compétences cliniques et d'autres connaissances, aptitudes et comportements énoncés dans les plans de cours.

**Critère 4.3 :** Les tâches des étudiants, à toutes les étapes de l'apprentissage expérientiel, permettent à ceux-ci de pratiquer et d'apprendre de manière active au sein d'environnements d'apprentissage favorables qui encouragent la croissance en ce qui concerne la prestation de soins aux patients et les rôles professionnels. Les activités d'apprentissage sont conçues pour permettre aux étudiants de pratiquer à un degré approprié à leur niveau de préparation et leur année d'étude.

*Exemples de preuves :*

- La cartographie des tâches des étudiants par rapport à leur année d'étude, les résultats d'apprentissage et les responsabilités du champ d'exercice contemporain;
- Une description des activités attendues des étudiants dans le cadre des formations (qui témoignent d'une participation active plutôt que de l'observation des autres);
- Une rétroaction des étudiants et des précepteurs relativement aux tâches des étudiants, ainsi que par rapport à la préparation et la capacité de ces derniers à assumer les

responsabilités de prestation de soins aux patients et les autres obligations professionnelles au sein du milieu de pratique;

- Une description des processus employés pour confirmer que les étudiants sont prêts à entamer les formations pratiques finales (c.-à-d., les méthodes d'évaluation, les activités professionnelles réalisées, les limites quant aux activités sur la base des lois fédérales ou provinciales, les règlements et les normes en matière de pratique).

**Norme 5 : Le curriculum comprend des expériences d'apprentissage exigées tout au long du programme professionnel qui permettent aux diplômés de collaborer de manière efficace avec d'autres pharmaciens, des techniciens en pharmacie, d'autres professionnels de la santé, des patients et des familles afin d'offrir des soins centrés sur le patient et fondés sur le travail d'équipe. L'apprentissage et la pratique collaborative intraprofessionnelles et interprofessionnelles sont inclus dans les politiques et le plan stratégique de la faculté et sont soutenus par la faculté et l'université.**

**Critère 5.1 :** Les formations et les activités développent les compétences exigées en matière de prestation de soins et de pratique collaborative intraprofessionnelles et interprofessionnelles, et elles sont intégrées tout au long du programme.

*Exemples de preuves :*

- De la documentation indiquant que la faculté a élaboré ou adopté un cadre ou une stratégie intraprofessionnelle et interprofessionnelle;
- Un résumé du contenu inclus dans le cadre ou la stratégie intraprofessionnelle et interprofessionnelle (le contenu peut par exemple comprendre la communication avec les patients et les autres professionnels de la santé, le travail d'équipe, la dynamique de groupe, la résolution de problèmes, la négociation, le leadership collaboratif, la clarification des rôles, les compétences en résolution de conflits et la collaboration);
- Une description des activités au cours desquelles les étudiants en pharmacie interagissent et collaborent avec des pharmaciens, des techniciens en pharmacie, des étudiants techniciens en pharmacie, ainsi que des étudiants et des praticiens d'autres professions de la santé, notamment la médecine et les soins infirmiers;
- De la documentation sur les occasions qu'ont les étudiants en pharmacie d'apprendre et de travailler en collaboration avec les patients et les familles à titre de partenaires dans l'élaboration de plans de soins;
- Des preuves que le curriculum intraprofessionnel et interprofessionnel adopté par la faculté ainsi que les autres unités appropriées au sein de l'université est intégré tout au long du programme;
- Une rétroaction des étudiants, du corps professoral et des précepteurs à propos des activités de formation intraprofessionnelles et interprofessionnelles relativement aux compétences, aux résultats et aux indicateurs du rendement clés attendus;

- Les processus qui documentent la participation de tous les étudiants aux activités de formation intraprofessionnelles et interprofessionnelles tout au long du curriculum;
- Une évaluation de la capacité des étudiants à s'engager dans une véritable collaboration intraprofessionnelle et interprofessionnelle pendant leurs formations pratiques.

**Critère 5.2 :** La faculté et l'université facilitent et soutiennent l'apprentissage intraprofessionnel et interprofessionnel.

*Exemples de preuves :*

- Les ressources allouées pour soutenir la formation intraprofessionnelle et interprofessionnelle (p. ex., le temps, l'espace, les postes et le financement);
- Des preuves que des structures et des processus organisationnels sont en place afin de soutenir l'apprentissage intraprofessionnel et interprofessionnel, ainsi que des preuves que l'efficacité de ces procédures a été évaluée;
- Des exemples de la formation reçue par le corps professoral ou le personnel engagé qui dirige ou offre les activités de formation intraprofessionnelles et interprofessionnelles;
- De la documentation sur le degré d'engagement des instructeurs de formation intraprofessionnelle et interprofessionnelle, ainsi que sur la reconnaissance de la valeur de ce type d'activité d'enseignement;
- Des exemples d'études liées à la formation intraprofessionnelle et interprofessionnelle, ainsi que des preuves que celles-ci sont valorisées dans le cadre du processus de promotion et de titularisation;
- Des preuves d'un engagement envers l'enseignement et l'apprentissage intraprofessionnels et interprofessionnels dans les politiques, la mission ou le plan stratégique de la faculté;
- De la documentation sur les efforts pour évaluer l'atteinte des objectifs stratégiques liés à la pratique collaborative et l'apprentissage intraprofessionnels et interprofessionnels.

### ***C. Enseignement, apprentissage et évaluation***

**Norme 6 :** Diverses méthodes d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation qui subviennent aux besoins d'apprenants variés sont employées au sein de la faculté afin de produire des diplômés qui rencontrent les résultats d'apprentissage.

**Critère 6.1 :** Le programme comporte un plan général de la conception pédagogique qui répond aux besoins d'apprenants variés tout en développant les connaissances, les compétences, les comportements et le jugement nécessaires aux diplômés en pharmacie au moment de leur entrée en pratique.

### *Exemples de preuves :*

- Un plan de la conception pédagogique qui est fondé sur un cadre d'apprentissage théorique explicite (p. ex., taxonomie de Bloom révisée, taxonomie de Marzano, modèle d'acquisition des compétences de Dreyfus ou apprentissage socioculturel) et qui décrit les stratégies d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation employées dans le cadre du programme (p. ex., grands groupes, petits groupes, simulations, formations en laboratoire, discussions de cas et formations pratiques);
- Les processus pour déterminer les besoins en matière d'apprentissage;
- Les processus employés pour diminuer les obstacles à l'apprentissage et l'évaluation visant à assurer un accès juste et équitable à l'apprentissage et l'évaluation;
- Les processus employés pour proposer des accommodements aux apprenants relativement à l'apprentissage et l'évaluation;
- Des descriptions de la manière dont les patients et les aidants naturels sont inclus dans le cadre d'occasions d'enseignement et d'apprentissage variées;
- Une rétroaction des étudiants, du corps professoral et des précepteurs à propos de l'efficacité des stratégies pédagogiques pour soutenir la formation.

**Critère 6.2 :** Diverses méthodes d'évaluation sont appliquées systématiquement tout au long du programme afin de fournir une rétroaction formative et sommative aux étudiants, ainsi que pour confirmer l'atteinte des résultats d'apprentissage par ces derniers.

### *Exemples de preuves :*

- Des exemples des méthodes d'évaluation utilisées (évaluation formative, évaluation sommative, auto-évaluation, évaluation par les pairs);
- La cartographie des stratégies d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation relativement aux résultats d'apprentissage;
- Des descriptions des ressources, du soutien et des processus qui sont en place afin d'aider le corps professoral à préparer des évaluations permettant d'évaluer les résultats d'apprentissage de manière fiable et valide;
- Des exemples de la manière dont les étudiants reçoivent une rétroaction précise et en temps opportun, lorsque approprié;
- Une rétroaction des étudiants, du corps professoral et des précepteurs à propos des méthodes d'évaluation et des processus de rétroaction employés dans le cadre du programme.

**Critère 6.3 :** La faculté applique des critères, des politiques et des procédures en matière de cheminement scolaire, de probation, de renvoi et de réadmission qui sont conformes à la politique de l'université. Les responsabilités des étudiants, les droits relativement à la procédure officielle, y compris les mécanismes de recours, ainsi que le soutien et les ressources des étudiants sont publiés et rendus accessibles.

### *Exemples de preuves :*

- Les procédures employées afin de documenter l'atteinte progressive des résultats d'apprentissage et des compétences tout au long du curriculum;



- Le processus utilisé pour effectuer le suivi du rendement des étudiants afin de permettre une détection précoce des difficultés en contextes scolaires et extrascolaires;
- Des preuves d'une intervention rapide et de l'accès à des services aux étudiants, notamment du soutien par tutorat ou l'offre de conseils par le corps professoral;
- Des preuves telles que des politiques et des procédures, un site Web ou des inscriptions au calendrier;
- Des exemples de programmes de remédiation et de leurs résultats.

**Norme 7 : La faculté offre un environnement et une culture qui favorisent un comportement professionnel se caractérisant par des relations respectueuses entre les étudiants, les membres du corps professoral, les administrateurs, les précepteurs et le personnel.**

**Critère 7.1 :** La faculté a un code de conduite pour les étudiants ou une politique en matière d'aptitude à la pratique ou au professionnalisme qui décrit les comportements attendus ainsi que les mesures correctives relativement à la conduite professionnelle au sein du programme. Les politiques sont conformes aux directives de l'université. Les étudiants connaissent les politiques et le processus pour les recours.

*Exemples de preuves :*

- Le code de conduite et les procédures concernant la communication et l'application de celui-ci;
- Des preuves de l'application du code de conduite au moyen d'exemples précis;
- L'intégration du code dans les évaluations des étudiants (p. ex., intégrité scolaire, plagiat, etc.);
- Une rétroaction du corps professoral et des étudiants à propos de leur compréhension du code de conduite des étudiants et de leur capacité à l'appliquer;
- Le mandat d'un comité sur l'aptitude à la pratique ou le professionnalisme (ou un équivalent) ou des exemples des activités de celui-ci.

**Critère 7.2 :** La faculté encourage la participation juste et équitable des étudiants à des activités ou des organismes provinciaux, régionaux et nationaux de la pharmacie, scientifiques ou d'autres professions.

*Exemples de preuves :*

- La politique concernant la participation à des réunions et des conférences;
- De l'information sur le soutien financier et des preuves d'une répartition équitable;
- Une rétroaction des étudiants à propos du soutien de la faculté relativement à la participation à des activités et événements professionnels;
- De la documentation sur la participation à de tels événements.

**Critère 7.3 :** La faculté met en place des stratégies et des activités pour développer la culture professionnelle dans le cadre de l'expérience des étudiants.

*Exemples de preuves :*

- La participation à des activités professionnelles curriculaires et extracurriculaires;
- De l'information sur l'apprentissage par le service, les expériences de bénévolat, l'engagement communautaire, la responsabilité sociale ou d'autres initiatives semblables;
- La participation à des activités interprofessionnelles inspirées par les étudiants;
- D'autres activités professionnelles et codes de conduite, codes d'honneur ou autres élaborés par les étudiants.

## Partie II : Gouvernance et gestion du programme


### A. Structure et engagement de l'université

**Norme 8 :** La faculté est située dans une université qui s'engage à soutenir l'éducation et la recherche liées à la pharmacie et aux autres sciences de la santé. L'université et la faculté ont un lien avec un réseau d'établissements et d'installations de soins de santé qui permet à la faculté de remplir sa mission pédagogique. L'université et la faculté s'engagent à lutter contre le racisme et l'oppression sous toutes ses formes et à créer un environnement qui favorise l'équité, la diversité et l'inclusion.

**Critère 8.1 :** La faculté est un partenaire précieux dans les affaires de l'université et entretient une collaboration efficace avec les programmes de médecine, de soins infirmiers et d'autres sciences de la santé au sein de l'université ou dans d'autres universités à proximité, si l'université n'offre pas de tels programmes.

*Exemples de preuves :*

- La représentation et la participation qui influencent la prise de décisions (p. ex., les privilèges de vote) du corps professoral, du personnel et des administrateurs de la faculté dans la gouvernance, les comités, les groupes de travail et les autres activités de l'université qui contribuent à la mission de cette dernière;
- Une description des projets et autres activités qui témoignent d'un engagement et d'une collaboration efficaces dans l'éducation et la recherche entre les programmes de pharmacie et ceux des autres sciences de la santé, y compris la médecine et les soins infirmiers.



**Critère 8.2 :** L'université démontre un engagement envers la recherche liée à la santé, l'étude de l'enseignement et de l'apprentissage, ainsi qu'envers les autres activités de recherche par l'intermédiaire d'infrastructures appropriées qui offrent un environnement propice à l'étude par le corps professoral et les étudiants.

*Exemples de preuves :*

- Une description de la manière dont les bureaux et les services accessibles au sein de l'université facilitent la recherche et l'étude au sein de la faculté;
- Une rétroaction du corps professoral à propos de l'engagement de l'université envers la recherche liée à la santé et les autres activités d'érudition par l'intermédiaire d'une infrastructure appropriée qui offre un environnement propice à l'étude par le corps professoral et les étudiants;
- L'incidence de la recherche et de l'étude (p. ex., les améliorations en matière de soin des patients, les nouveaux services professionnels développés, les changements apportés aux politiques dans le domaine pharmaceutique et celui de la santé, les avancées dans les sciences fondamentales, les changements apportés à la pédagogie ou à l'évaluation qui découlent de l'étude de l'enseignement et de l'apprentissage, etc.), ainsi que les autres mesures de la productivité en recherche (p. ex., les citations, les subventions, etc.);
- Une description des programmes d'études de cycles supérieurs offerts par la faculté et le nombre d'étudiants inscrits;
- Les occasions de recherche pour les étudiants de premier cycle et des preuves de la participation de ces derniers à de telles activités;
- La recherche et les autres activités d'érudition qui comprennent des collaborations avec d'autres programmes de sciences de la santé ou des installations de soins de santé affiliées à l'université.

**Critère 8.3 :** La faculté et l'université reconnaissent les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) du Canada et s'engagent à répondre à ceux-ci, ou célèbrent les cultures autochtones locales en plus de s'engager à bâtir des relations respectueuses et réciproques.

*Exemples de preuves :*

- Les processus, le soutien et les initiatives de la faculté ou de l'établissement pour entretenir des relations collectives et de partenariat entre la faculté et la collectivité autochtone, ce qui peut inclure des politiques précises liées à l'engagement des Autochtones et aux lignes directrices en matière de financement pour le versement de compensations et d'honoraires adéquats aux partenaires autochtones;
- La planification stratégique de la faculté et de l'établissement qui intègre les appels à l'action de la CVR, plus précisément les appels à l'action 18 à 24;
- Les événements de la faculté ou de l'établissement qui mettent en vedette des experts autochtones, des gardiens des savoirs et des membres de la collectivité locaux;
- L'engagement à faire des reconnaissances territoriales significatives;
- Des partenariats avec des bureaux d'initiatives autochtones de niveau universitaire.

**Critère 8.4 :** La faculté et l'université reconnaissent le racisme et l'oppression des groupes méritant l'équité et s'engagent à lutter contre ces phénomènes, célèbrent la diversité des cultures et s'engagent à bâtir des relations respectueuses et réciproques.

*Exemples de preuves :*

- Les événements de la faculté ou de l'établissement qui mettent en vedette des experts des groupes méritant l'équité;
- Les politiques, les processus ou les activités de leadership de la faculté ou de l'établissement qui font la promotion de l'équité, la diversité et l'inclusion;
- L'engagement à organiser des ateliers sur des sujets tels que l'équité en santé et l'incidence sur les groupes méritant l'équité;
- La participation à des célébrations et des activités culturelles au sein de l'établissement ou de la collectivité.

**Norme 9 : L'université et la faculté établissent des politiques, des affiliations, des ententes contractuelles, des collaborations, des relations et des partenariats (internes et externes à l'université) qui sont nécessaires à l'avancement des missions d'enseignement, de recherche et de service de la faculté.**

**Critère 9.1 :** L'université soutient le développement de relations appropriées entre la faculté et les autres unités académiques et de services de l'université afin d'offrir un environnement adéquat pour l'enseignement, la recherche et les services. Ces relations tiennent compte de politiques, d'ententes officielles et informelles ou d'affiliations qui décrivent entièrement les conditions générales attendues ou imposées de la faculté, de son corps professoral et son personnel, de ses étudiants, ainsi que des organisations, agences, organismes ou installations internes ou externes.

*Exemples de preuves :*

- Les bureaux et services de l'université qui soutiennent et facilitent le développement de collaborations et de partenariats appropriés et requis par la faculté;
- Les politiques de l'université qui guident le développement de partenariats et d'ententes internes et externes;
- Des ententes qui précisent la nature et l'intention de la relation, de la collaboration ou du partenariat entre la faculté et les autres unités au sein de l'université;
- Des relations officielles (p. ex., un protocole d'entente) avec d'autres universités, programmes de formation de technicien en pharmacie et organismes externes, y compris la résolution d'éventuels problèmes entre les partenaires;
- Des ententes de partage de données pour les collaborations en recherche.

**Critère 9.2 :** L'université et la faculté ont des politiques, des procédures et de la documentation en place afin de régler les conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus, les

comportements contraires à l'éthique et les inconduites professionnelles en lien avec les activités d'enseignement, de recherche et de services.

*Exemples de preuves :*

- Les politiques de la faculté et de l'université pour gérer les conflits d'intérêts et les violations du code de déontologie par le corps professoral, le personnel et les étudiants;
- Les politiques liées aux activités de développement et au parrainage des activités et événements de la faculté par l'industrie pharmaceutique, des donateurs ou d'autres parties externes;
- Les politiques qui encadrent l'acceptation de cadeaux et d'avantages par des individus du corps professoral, du personnel, de l'effectif étudiant et des organisations étudiantes;
- Des exemples de la manière dont ces politiques ont été employées ou appliquées.

**Critère 9.3 :** Des ententes contractuelles ou des contrats d'affiliation officiels entre l'université et les milieux de formation pratique précisent les pouvoirs, les privilèges, les obligations et les responsabilités de la faculté, du corps professoral et des étudiants au sein du milieu de formation pratique, et traitent des obligations relativement à l'offre d'un environnement de formation sécuritaire pour les étudiants. Ces ententes traitent des enjeux étudiants comme l'accès à des services de santé dans les milieux de formation pratique, les responsabilités, la couverture d'assurance, les vérifications du casier judiciaire et du registre des contrevenants, les divulgations des étudiants, la politique d'immunisation, la confidentialité des patients et des dossiers, ainsi que les attentes en matière de conduite professionnelle. Les ententes garantissent qu'un avis de résiliation doit être émis suffisamment en avance par l'une ou l'autre des parties afin de permettre la mise en place d'accords de remplacement si nécessaire.

*Exemples de preuves :*

- De la documentation qui prouve que des ententes contractuelles ou des contrats d'affiliation officiels sont en vigueur dans tous les milieux de formation pratique où des étudiants sont placés;
- Des exemples d'ententes contractuelles ou de contrats d'affiliation officiels entre la faculté et les milieux de formation pratique;
- Le soutien fourni par les services juridiques de l'université ou d'autres unités semblables dans le développement et l'approbation des contrats d'affiliation officiels;
- La disponibilité des installations d'enseignement des soins de santé affiliées à l'université pour le programme professionnel en pharmacie;
- Des preuves que des procédures d'urgence sont en place dans l'éventualité où des milieux de formation pratique se retireraient de leurs engagements en matière de placement (p. ex., recours à des moyens de pression, urgence de santé publique, fermeture d'une entreprise, etc.);
- Des ententes officielles, des protocoles d'entente, des lettres de détachement ou des lettres de nomination qui précisent les pouvoirs, les privilèges, les obligations et les responsabilités des membres du corps professoral qui prodiguent des soins aux patients, supervisent les étudiants ou mènent des activités de recherche de façon intermittente ou à temps plein au sein d'un milieu de formation pratique.

## ***B. Organisation et direction de la faculté***

**Norme 10 : Le programme de formation professionnelle en pharmacie est offert dans une unité qui est l'équivalent d'une faculté, d'un collège ou d'une école.**

**Critère 10.1 :** Un doyen ou un directeur dirige la faculté, le collège ou l'école qui offre le programme de pharmacie.

***Exemples de preuves :***

- Une description de l'unité au sein de la structure organisationnelle générale de l'université.

**Critère 10.2 :** Le degré d'autonomie de l'unité est le même que celui d'autres facultés, collèges ou écoles à l'université.

***Exemples de preuves :***

- Une description du processus budgétaire de l'université pour la pharmacie par rapport aux autres facultés, collèges ou écoles en sciences de la santé;
- La structure hiérarchique du doyen ou directeur par rapport aux personnes qui dirigent d'autres facultés, collèges ou écoles en sciences de la santé;
- Le processus d'approbation du curriculum ainsi que les autres politiques et procédures liées à l'offre du programme de doctorat en pharmacie par rapport aux autres unités au sein de l'université;
- Le processus et les procédures pour les nominations du corps professoral par rapport aux autres unités au sein de l'université.

**Norme 11 : La faculté est organisée de manière à faciliter l'accomplissement de sa mission et la concrétisation de sa vision.**

**Critère 11.1 :** Une structure de gouvernance efficace est en place au sein de la faculté qui facilite la réalisation de sa mission et sa vision.

***Exemples de preuves :***

- De la documentation sur la structure de gouvernance de la faculté qui a été développée au moyen d'un consensus du corps professoral conformément aux règlements de l'université (p. ex., une constitution, des règlements administratifs, des politiques de l'université ou de la faculté, etc.);
- Des exemples de la manière dont les décisions sont prises dans le contexte de la structure de gouvernance;
- La structure et les responsabilités des comités;

- Une rétroaction du corps professoral et du personnel à propos de l'efficacité de la structure de gouvernance en place pour soutenir la réalisation de la mission, de la vision et du plan stratégique de la faculté.

**Critère 11.2 :** La structure de gouvernance garantit que les comités pertinents de la faculté incluent des étudiants, d'autres parties prenantes appropriées et des représentants des groupes méritant l'équité, tel que défini par les politiques de l'université.


*Exemples de preuves :*

- Le mandat et les membres des comités;
- Une évaluation de l'atteinte des objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
- Une rétroaction des étudiants et d'autres parties prenantes sur leur participation et leur engagement au sein des comités de la faculté.

**Norme 12 :** Le doyen ou le directeur et l'équipe de direction au sein de la faculté soutiennent efficacement la réalisation de la mission de la faculté.

*Exemples de preuves :*

- Des exemples du rôle que le doyen ou le directeur et l'équipe de direction de la pharmacie ont joué dans la promotion et le soutien réussis et continus du changement, de l'innovation et de l'amélioration de la qualité;
- Des preuves que le corps professoral, le personnel, les étudiants et les autres parties prenantes sont capables de contribuer à un processus transparent d'assurance de la qualité en ce qui concerne l'efficacité du doyen ou directeur et de l'équipe de direction;
- Les critères pour la nomination et l'évaluation du doyen ou directeur;
- La description des rôles et des responsabilités du doyen ou directeur;
- La description des rôles et des responsabilités des personnes qui font partie de l'équipe de direction du doyen ou directeur dans le soutien de l'accomplissement de la mission de la faculté;
- Les procédures et les processus de recrutement et de sélection des membres de l'équipe de direction de la pharmacie (autres que le doyen ou le directeur).



**Norme 13 : La faculté collabore avec des organismes de réglementation, de reconnaissance et d'autorisation d'exercer tels que l'organisme de réglementation provincial ou territorial, les associations professionnelles, le CCAPP, le BEPC, ainsi que les autres parties prenantes ayant un lien avec les processus et les exigences relativement à la reconnaissance, l'inscription ou l'autorisation d'exercer, les exigences de pratique, les normes en matière de pratique et la planification des ressources humaines en santé. Cette relation permet de répondre plus facilement aux besoins professionnels, pédagogiques et sociétaux.**


*Exemples de preuves :*

- De la documentation sur la communication efficace et l'engagement avec les organismes de réglementation provinciaux ou territoriaux pertinents, ainsi qu'avec les autres organisations professionnelles et parties prenantes relativement à des problèmes particuliers;
- La participation de la faculté dans les activités des organismes de réglementation provinciaux ou territoriaux, des organismes de planification des soins de santé et des organismes chargés de fournir des services de santé;
- La participation des organismes de réglementation provinciaux ou territoriaux, ainsi que celle des organismes de planification des soins de santé et des organismes chargés de fournir des services de santé dans les activités de la faculté ou au sein des comités de cette dernière;
- La manière dont les interactions et les communications sont facilitées entre les étudiants et le BEPC;
- Des activités qui démontrent le soutien aux processus de reconnaissance et d'autorisation d'exercer;
- De la documentation sur les possibilités d'interaction des étudiants avec les associations professionnelles, les organismes de réglementation provinciaux ou territoriaux et les autres parties prenantes.

***C. Planification, évaluation et assurance continue de la qualité***

**Norme 14 : La faculté a un plan stratégique actuel avec des priorités, des buts et des objectifs qui sont en ligne avec sa mission, sa vision et ses valeurs. L'administration de l'université soutient le plan et les processus de planification et collabore à ces derniers. Un suivi et une mise à jour du plan sont effectués systématiquement afin de faciliter l'accomplissement des buts et des objectifs qui y sont énoncés.**





**Critère 14.1 :** La faculté a une vision, une mission et des valeurs qui tiennent compte des besoins de la société et sont en accord avec celles de l'université.

*Exemples de preuves :*

- Une description de la manière dont la vision, la mission et les valeurs de la faculté sont en accord avec celles de l'université;
- Une description illustrant la manière dont la vision, la mission et les valeurs de la faculté ont été définies et comment celles-ci répondent aux besoins de la société;
- De la documentation sur la vision, la mission et les valeurs de la faculté avec des exemples d'activités d'enseignement, de pratique, de recherche et d'érudition qui démontrent l'alignement.

**Critère 14.2 :** Le plan stratégique de la faculté est actuel et est soutenu par la haute direction de l'université. Le processus de planification stratégique permet une contribution globale provenant du corps professoral, des étudiants, de praticiens, d'organismes de réglementation provinciaux, territoriaux et fédéral, d'anciens étudiants, ainsi que d'autres parties prenantes ou groupes constitutifs clés. Le processus tient compte de la planification financière, programmatique et pédagogique dans le cadre des changements professionnels et institutionnels qui se produisent et sont anticipés.

*Exemples de preuves :*

- Une documentation du plan stratégique de la faculté;
- Une description du processus de planification stratégique actuelle qui démontre la contribution globale de parties prenantes, l'alignement avec la vision, la mission et les valeurs de la faculté, et la conformité avec le plan stratégique de l'université;
- Des exemples de parties prenantes ou groupes constitutifs clés tels que des communautés autochtones, des groupes de défense des droits des patients, des comités de responsabilité sociale de la faculté ou des équivalents qui ont apporté une contribution au plan stratégique;
- Une discussion sur la façon dont le plan serait adapté dans un contexte de changements professionnels ou institutionnels;
- Une description du cycle de planification du prochain plan stratégique;
- Des documents démontrant le soutien du plan stratégique par la haute direction de l'université.

**Critère 14.3 :** La faculté établit et maintient des systèmes pour évaluer les progrès en ce qui concerne l'atteinte des objectifs stratégiques, recueillir de l'information afin de motiver les changements nécessaires et communiquer le rendement et les accomplissements aux parties prenantes pertinentes.

*Exemples de preuves :*

- Une description des ressources (humaines, en matière d'infrastructures et de systèmes) utilisées afin d'orienter et de soutenir le suivi des progrès relativement à l'atteinte des buts et objectifs stratégiques;

- De la documentation sur le plan utilisé pour effectuer le suivi des progrès relativement à l'atteinte des buts et objectifs stratégiques, y compris des descriptions du processus, des échéances, des indicateurs et des données, ainsi que de la production de rapports;
- Les décisions qui ont été prises en réponse aux données récoltées;
- Une description des processus de communication employés pour informer les parties prenantes (p. ex., le corps professoral, les étudiants, les précepteurs, les personnes qui exercent la profession et les autres parties intéressées) à propos du rendement ou des accomplissements de la faculté.

**Norme 15 : Une structure de gouvernance et un système de ressources sont en place au sein de la faculté afin de diriger et soutenir la conception, l'élaboration, la mise en place et l'évaluation d'un programme qui répond aux résultats d'apprentissage exigés d'un programme professionnel en pharmacie.**

**Critère 15.1 :** La structure de gouvernance responsable de l'évaluation du programme comprend des membres du corps professoral, des étudiants et des représentants ou membres de la profession, tel que permis par la politique de l'université. Le système de ressources a une direction administrative dévouée, du personnel de soutien et des outils d'évaluation qui sont consacrés à l'amélioration continue de la qualité.

*Exemples de preuves :*

- Une description des ressources humaines et des outils en place afin de soutenir l'évaluation continue du programme;
- Les listes de membres des comités de gouvernance actuels;
- Le mandat, la structure et les rapports hiérarchiques au sein de la faculté;
- Les procès-verbaux des réunions liées à l'évaluation du programme.

**Critère 15.2 :** La faculté a un processus officiel en place pour réviser systématiquement le contenu, la structure, le soutien et les résultats du programme. Des évaluations sont réalisées régulièrement, l'information qui en découle est communiquée en temps opportun et des plans d'action sont élaborés et mis en œuvre afin d'améliorer les résultats dans un cycle d'amélioration continue de la qualité. Ce processus comprend au minimum l'évaluation et la prise de mesures liées aux éléments du programme énumérés à l'annexe 3.

*Exemples de preuves :*

- Une description du plan d'évaluation et des détails concernant la mise en œuvre;
- Une description des processus de production de rapports employés pour communiquer les résultats de l'évaluation du programme et effectuer leur suivi;
- Les plans d'action élaborés afin de relever les défis qui ont été identifiés dans le cadre des activités d'évaluation continue du programme;

- Un tableau résumant les principaux changements apportés au programme (y compris les formations pratiques, les exigences en matière d'admission, etc.) depuis le dernier cycle d'agrément, ainsi que les données d'évaluation qui ont entraîné les changements;
- Les procès-verbaux des réunions au cours desquelles l'évaluation est coordonnée et planifiée, les données sont passées en revue ou des recommandations d'améliorations qui sont ressorties sont envisagées ou approuvées pour une mise en œuvre;
- Le mandat des comités responsables de l'amélioration continue de la qualité.

## ***D. Admissions***

**Norme 16 : Un programme de recrutement est transparent par rapport à son objectif d'attirer un bassin de candidats hautement qualifiés reflétant la diversité.**

**Critère 16.1 :** Le programme a un processus pour recruter des candidats qui conviennent à la profession de la pharmacie.

***Exemples de preuves :***

- Le matériel de recrutement;
- Une description des événements de recrutement ou des communications.

**Critère 16.2 :** Le programme de recrutement a un processus pour recruter des personnes provenant des groupes méritant l'équité.

***Exemples de preuves :***

- Le matériel de recrutement propre au recrutement de candidats provenant des groupes méritant l'équité;
- Une description des événements de recrutement ou des communications;
- Une description de la méthode employée afin de promouvoir la qualité et la diversité dans le bassin de candidats.

**Critère 16.3 :** Le programme de recrutement a un processus pour recruter des étudiants autochtones conformément à l'appel à l'action 23 de la CVR.

***Exemples de preuves :***

- Le matériel de recrutement propre au recrutement de candidats autochtones;
- Une description des événements de recrutement ou des communications, ainsi qu'une rétroaction sur les méthodes employées pour recruter des étudiants autochtones;
- Des preuves que le recrutement d'Autochtones est dirigé ou codirigé par des Autochtones (étudiants, corps professoral, bureaux autochtones, groupes communautaires) en collaboration avec la faculté;

- Des exemples d'une intervention de diffusion précoce (visites dans des écoles secondaires ou primaires ou collaborations avec celles-ci).

**Norme 17 : La faculté utilise les critères, les politiques et les procédures qui sont publiés pour admettre des étudiants au programme professionnel en pharmacie. Elle communique également ces critères, politiques et procédures aux candidats.**

**Critère 17.1 :** Dans le cadre des processus d'admission, une attention est apportée à l'équité, la diversité, l'inclusion et la lutte contre le racisme et l'oppression dans la sélection des candidats, en mettant un accent particulier sur les candidats autochtones conformément à l'appel à l'action 23 de la CVR.

*Exemples de preuves :*

- La diversité au sein du comité des admissions et celle des personnes qui prennent des décisions en matière d'admission;
- Les exigences de formation pour le comité des admissions et les personnes qui prennent des décisions en matière d'admission liées aux manifestations de préjugés systémiques et individuelles;
- Une description de la manière dont les préjugés systémiques sont pris en considération dans les exigences et les processus en matière d'admission;
- Les procédures d'assurance de la qualité employées afin de s'assurer que les processus d'admission sont non discriminatoires (p. ex., pour un candidat souffrant d'un trouble de la parole qui affecte la communication orale);
- L'allocation pour que des personnes de soutien accompagnent des candidats tout au long du processus, s'il y a lieu;
- Des preuves démontrant que les processus d'admission sont précis afin d'assurer l'équité pour les candidats autochtones, ce qui pourrait inclure un processus ou un parcours d'admission distinct pour les candidats autochtones, ainsi qu'une représentation autochtone aux comités de sélection et durant la notation des candidats;
- Des preuves que des places sont réservées ou que des parcours sont en place pour les candidats provenant des populations méritant l'équité.

**Critère 17.2 :** Les critères d'admission comprennent la satisfaction des exigences en matière de cours postsecondaires et préprofessionnels de formation générale, ainsi qu'en sciences fondamentales et biomédicales.

*Exemples de preuves :*

- Les exigences ou les cours préprofessionnels qui ont été choisis afin d'assurer la réussite des étudiants dans le programme de pharmacie;
- Les niveaux établis de réussite scolaire attendue dans les exigences préprofessionnelles.

**Critère 17.3 :** Les critères d'admission comprennent une évaluation équitable de l'aptitude des candidats à être admis dans un programme de formation en pharmacie.

*Exemples de preuves :*

- Des méthodes d'évaluation telles que des entrevues structurées des candidats, ainsi que l'évaluation des capacités de communication orale et écrite, de la compréhension de la profession de la pharmacie et de l'engagement envers les soins axés sur les patients;
- Les occasions qu'ont les candidats de démontrer des dispositions ou des attributs pour compléter les habiletés cognitives qui renforcent leur aptitude (p. ex., le respect, l'indépendance, la bienveillance);
- Les vérifications du casier judiciaire et du registre des contrevenants;
- Les exigences en matière d'immunisation (si c'est approprié).

**Critère 17.4 :** Les critères qui sont employés pour déterminer les offres d'admission sont rendus publics.

*Exemples de preuves :*

- Les endroits où se trouve l'information fournie aux candidats sur le site Web;
- La politique et les procédures en matière d'admission;
- Le matériel imprimé.

## Partie III : Ressources

### A. Services aux étudiants

**Norme 18 :** La faculté et l'université disposent de ressources suffisantes, notamment d'un personnel adéquatement formé, afin de s'assurer que les étudiants reçoivent du soutien et ont un environnement respectueux, sécuritaire et inclusif exempt de harcèlement et de discrimination pendant qu'ils sont inscrits au programme professionnel en pharmacie.

**Critère 18.1 :** Les étudiants ont accès à toutes les étapes du programme à de l'aide financière et des services de santé, à des programmes d'orientation, ainsi qu'à des services d'information scolaire et professionnelle. Une aide au logement et des services pour soutenir les exigences de participation des étudiants à la formation expérientielle sont fournis. Les demandes d'accommodement relatives aux besoins des étudiants sont reçues d'une manière qui est conforme avec les lois applicables. Le soutien est offert d'une façon qui est dépourvue d'oppression, et des ressources appropriées sont en place afin de favoriser un apprentissage équitable.

*Exemples de preuves :*

- Une description des types de services aux étudiants offerts à la faculté et de ceux offerts centralement à l'université;
- Les temps d'attente et les obstacles associés à l'accès aux services aux étudiants;
- Une description des processus et procédures pour répondre aux demandes d'accommodement des étudiants;
- Une évaluation de la pertinence des ressources du programme pour satisfaire aux demandes d'accommodement des étudiants;
- Des preuves de la communication des politiques et des démarches de soutien pour signaler les incidents de racisme, de harcèlement ou d'oppression vécus par les étudiants, le corps professoral ou le personnel;
- Une rétroaction des étudiants et du corps professoral à propos de l'efficacité des stratégies et activités de la faculté visant à développer la culture professionnelle de l'expérience des étudiants en mettant une emphase sur l'équité, la diversité et l'inclusion;
- Les résultats des sondages des étudiants concernant la pertinence et l'efficacité des services de conseils, d'orientation et autres qui sont offerts aux étudiants;
- De la documentation sur les changements apportés aux services aux étudiants ainsi que sur les plans d'action élaborés en réponse aux lacunes qui ont été identifiées par l'intermédiaire d'une rétroaction des étudiants et d'autres moyens;
- Le soutien offert aux étudiants qui participent à des formations pratiques en dehors du campus, particulièrement celles qui ne se déroulent pas à proximité de la zone où se situe l'université;
- Une description des programmes d'orientation offerts aux étudiants;
- L'accessibilité aux possibilités d'aide financière (bourses d'études, prêts, etc.) pour les étudiants.

**Critère 18.2 :** La faculté a un bureau administratif dirigé par une ou des personnes qui possèdent les compétences, la formation et l'expertise appropriées pour fournir de l'information à propos des services aux étudiants et orienter vers ces derniers.

*Exemples de preuves :*

- Le nombre de membres du personnel au sein de la faculté et de l'université dont le rôle principal est de soutenir les étudiants en pharmacie et leur offrir des services;
- Une description de l'expérience et de la formation reçue par le personnel des services aux étudiants au sein de la faculté.

**Critère 18.3 :** Les étudiants sont au courant des conditions dans lesquelles ils peuvent déposer un grief, un recours ou une plainte. Les étudiants sont informés à propos des ressources présentes pour les aider à se familiariser avec les politiques et procédures de l'université, comme les conseillers de la faculté, le bureau de l'ombudsman de l'université, les médiateurs de conflits ou les porte-parole des étudiants.

*Exemples de preuves :*

- Les politiques et procédures de la faculté et de l'université qui sont liées aux griefs, aux recours et aux plaintes;
- De la documentation démontrant que les étudiants ont été informés à propos de la manière de déposer un grief, un recours ou une plainte;
- Le nombre de plaintes, de recours ou de griefs reçus des étudiants chaque année;
- Une évaluation ou une analyse des causes profondes relativement aux tendances liées aux griefs, aux recours ou aux plaintes;
- Le délai d'exécution pour les enquêtes et la résolution des griefs, des recours et des plaintes;
- Des preuves que les demandeurs ont été tenus au courant des résultats de l'enquête.

**Critère 18.4 :** La faculté a un système de dossiers étudiants ordonné, précis et sûr qui est maintenu en conformité avec la politique de l'université et les lois sur la protection de la vie privée.

*Exemples de preuves :*

- Les systèmes de dossiers qui gèrent, supervisent et coordonnent les affaires et les dossiers étudiants;
- Les politiques et procédures concernant la collecte et la divulgation de renseignements;
- Les changements apportés aux systèmes de dossiers depuis le dernier cycle d'agrément;
- Une vérification de la conformité ou un dossier des violations conformément aux lois pertinentes sur la protection de la vie privée.

## ***B. Ressources humaines***

**Norme 19 :** Les ressources humaines de la faculté sont suffisantes et sont composées d'un corps professoral ainsi que d'un personnel de soutien et administratif dûment qualifiés et formés afin d'offrir et d'évaluer le programme professionnel de manière efficace.

**Critère 19.1 :** Dans chaque discipline et partie du curriculum, l'étendue et la maîtrise des compétences ainsi que l'expérience sont appropriées parmi les membres du corps professoral qui ont un titre universitaire. Les membres du corps professoral qui travaillent à temps plein peuvent être suppléés par un nombre approprié de membres du corps professoral qui travaillent à temps partiel, qui ont des affectations multiples ou qui sont financés conjointement, ainsi que par des membres bénévoles du corps professoral qui sont des professeurs associés ou qui ont un autre titre universitaire approprié.

*Exemples de preuves :*

- Une liste des membres du corps professoral qui comprend les titres de compétences, les domaines d'expertise, ainsi que les rôles et les responsabilités au sein du programme professionnel;

- De la documentation sur les attentes en matière d'enseignement, de recherche, de responsabilités de service et de charge de travail pour les personnes ayant un poste menant à la permanence et les autres membres du corps professoral;
- Une rétroaction du corps professoral à propos de la pertinence des responsabilités et des attentes en matière de charge de travail;
- Les données longitudinales sur la charge de travail du corps professoral employées pour soutenir les décisions en matière d'embauche;
- La participation du corps professoral dans la prestation de soins directs aux patients et de services professionnels aux patients;
- De la documentation sur le taux de rétention et de roulement ainsi que sur le délai moyen pour pourvoir les postes vacants du corps professoral depuis le dernier cycle d'agrément;
- Une évaluation du changement net des personnes qui complètent le corps professoral depuis la dernière visite d'agrément;
- Une comparaison du nombre d'étudiants par membre du corps professoral avec les autres programmes de pharmacie au Canada effectuée au moyen des données de référence de l'AFPC;
- Une rétroaction du corps professoral à propos de la pertinence des ressources facultaires et de la charge de travail associée à ses rôles.


**Critère 19.2 :** La quantité de ressources en personnel adéquatement qualifié est appropriée et comprend, sans s'y limiter, des adjoints administratifs, du personnel pour les services aux étudiants, des assistants d'enseignement, des instructeurs de laboratoire, ainsi que du personnel pour les technologies de l'information et de la communication.

*Exemples de preuves :*

- Le nombre, les compétences, les descriptions de postes et les rôles des membres du personnel administratif, technique et sécrétarial;
- Des organigrammes avec des rapports hiérarchiques;
- De la documentation sur le taux de rétention et de roulement ainsi que sur le délai moyen pour pourvoir les postes vacants du personnel depuis le dernier cycle d'agrément;
- Une évaluation des changements nets des personnes qui complètent le personnel depuis la dernière visite d'agrément;
- Une comparaison du nombre d'étudiants par membre du personnel de soutien avec les autres programmes de pharmacie au Canada effectuée au moyen des données de référence de l'AFPC;
- Une rétroaction du corps professoral, des étudiants et du personnel à propos de la pertinence des ressources en personnel et de la charge de travail associée à leurs rôles.

**Critère 19.3 :** La sélection des membres du personnel et du corps professoral ainsi que les promotions de ces derniers sont encadrées par un processus défini au sein de la faculté qui est conforme à la politique de l'université. Ce processus comprend une définition précise des





besoins associés au rôle, des méthodes de sélection conçues pour dissiper les préjugés envers les candidats et une stratégie officielle pour attirer et embaucher une main-d'œuvre diversifiée.

*Exemples de preuves :*

- Une description des procédures d'embauche, des critères de sélection et du processus de promotion pour le personnel et le corps professoral;
- Une description de la stratégie ou du plan pour encourager l'embauche et la promotion d'une main-d'œuvre diversifiée;
- Une rétroaction du corps professoral et du personnel à propos des processus de sélection et de promotion.

**Critère 19.4 :** À titre de reconnaissance du rôle critique qu'ils jouent dans la formation des étudiants, les précepteurs se voient offrir une affiliation ou une nomination universitaire appropriée ou sont admissibles à recevoir celle-ci conformément à la politique de l'université.

*Exemples de preuves :*

- Une description des procédures d'affiliation ou de nomination universitaire pour les précepteurs;
- Des documents ou une correspondance informant les précepteurs à propos des procédures d'affiliation ou de nomination universitaire;
- Le nombre ou le pourcentage de précepteurs qui ont reçu des nominations universitaires ou d'autres affiliations appropriées;
- Une rétroaction des précepteurs concernant la reconnaissance de leur rôle dans la formation des étudiants.

**Critère 19.5 :** Le corps professoral et le personnel sont évalués en conformité avec la politique de la faculté en ayant recours à plusieurs sources d'information relativement à des critères clairement définis. La politique en matière d'évaluation du rendement de la faculté est conforme à la politique de l'université.

*Exemples de preuves :*

- Des preuves de l'adhésion à la politique et aux procédures écrites pour l'évaluation du corps professoral, du personnel et des précepteurs;
- La politique de l'université concernant le processus d'évaluation du corps professoral et d'évaluation du rendement dans les domaines de l'enseignement, de la recherche et des services;
- Une rétroaction du corps professoral et du personnel à propos du processus et des critères d'évaluation du rendement.

**Norme 20 : La faculté et l'université offrent une formation essentielle au corps professoral et au personnel en plus de soutenir les occasions de perfectionnement professionnel qui sont cohérentes avec les responsabilités du personnel et du corps professoral.**

**Critère 20.1 :** Des preuves attestent que l'université et la faculté offrent du soutien pour les occasions de perfectionnement professionnel des membres du corps professoral et du personnel qui sont conformes aux responsabilités respectives de ceux-ci en ce qui concerne l'enseignement et l'évaluation des étudiants. Les changements importants aux offres de formation (p. ex., un passage de l'enseignement en personne à l'enseignement à distance) sont opérés en prévoyant une formation correspondante pour les instructeurs afin d'assurer la qualité continue de l'enseignement.

*Exemples de preuves :*

- La politique concernant le perfectionnement professionnel et la formation;
- De la documentation sur le perfectionnement professionnel et la formation qui ont été effectués par les membres du corps professoral et du personnel au cours des deux dernières années;
- De la documentation sur le mentorat par les pairs ou les programmes de soutien officiels qui sont offerts par la faculté;
- Des preuves qu'un budget et des dépenses ont été prévus pour le perfectionnement des membres du corps professoral et du personnel;
- Une évaluation des besoins en matière de perfectionnement professionnel et de formation, y compris du soutien pour atteindre les résultats du programme de perfectionnement professionnel et de formation;
- Une rétroaction du corps professoral et du personnel à propos des occasions de perfectionnement professionnel et de la formation.

**Critère 20.2 :** Les membres du corps professoral et du personnel participent à des formations sur l'oppression systémique et la lutte contre le racisme, y compris, mais sans s'y limiter, celles visant à informer sur la santé et le bien-être des Autochtones, ainsi que sur les politiques, les pratiques et les effets du colonialisme actuellement et par le passé.

*Exemples de preuves :*

- Une description des formations offertes, y compris des renseignements à propos des animateurs de séance et des sources d'information;
- De la documentation sur la participation des membres du corps professoral et du personnel aux séances de formation;
- Une rétroaction du personnel et du corps professoral sur l'offre et l'accessibilité des formations dans ce domaine.

### *C. Ressources des milieux de formation pratique*

**Norme 21 : La faculté sélectionne des précepteurs et des milieux de formation pratique appropriés de manière à ce que l'apprentissage et le développement des compétences des étudiants fassent l'objet d'une gestion, d'une supervision et d'un soutien adéquats. Les milieux de formation pratique et les précepteurs répondent aux exigences réglementaires pertinentes.**

**Critère 21.1 :** La faculté a recours à des critères établis pour la sélection des précepteurs et des milieux de formation pratique qui répondent aux normes de pratique du territoire ou surpassent celles-ci. Des processus sont en place pour l'orientation, la formation initiale ainsi que la formation continue et le perfectionnement des précepteurs. Les précepteurs s'engagent à soutenir les processus d'enseignement et d'évaluation des étudiants. Des précepteurs qualifiés, dont la plupart sont des pharmaciens, supervisent toutes les formations pratiques.

#### *Exemples de preuves :*

- Le processus de sélection des précepteurs et des milieux de formation pratique, ainsi que l'adhésion à des critères établis qui doivent répondre aux normes de pratique du territoire ou surpasser celles-ci;
- L'orientation et la formation initiale offertes aux précepteurs qui sont nouveaux au programme de formation pratique telles que les formations sur la sécurisation culturelle ou d'autres formations obligatoires ou fortement recommandées que le corps professoral doit suivre (p. ex., les lois sur l'accessibilité);
- Le programme de perfectionnement continu des précepteurs;
- Une rétroaction des précepteurs à propos des occasions de perfectionnement professionnel et de formation;
- Une description du processus pour garder l'information à jour sur les milieux de formation pratique;
- Les motifs derrière le recours à des précepteurs qui ne sont pas des pharmaciens.

**Critère 21.2 :** Les précepteurs et les milieux de formation pratique sont évalués en ayant recours à plusieurs sources d'information relativement à des critères clairement définis.

#### *Exemples de preuves :*

- Le processus pour documenter les évaluations des précepteurs et des milieux de formation pratique;
- Une description de la fréquence et du mode d'évaluation des précepteurs et des milieux de formation (p. ex., en personne, discussions en ligne ou par téléphone, rétroaction des étudiants, comptes-rendus des précepteurs), ainsi que de la manière dont l'information recueillie est employée pour orienter les décisions concernant le programme relativement au maintien ou au retrait d'un milieu de formation ou d'un précepteur;

- Le processus pour traiter avec les précepteurs qui ne respectent ou ne répondent plus aux critères pour être précepteur.

**Critère 21.3 :** La faculté a un système ou un bureau administratif dirigé par une ou des personnes qui possèdent les compétences et l'expertise appropriées dans la sélection et l'évaluation des milieux de formation pratique, ainsi que dans l'évaluation du rendement des étudiants.

*Exemples de preuves :*

- La dotation en personnel, les responsabilités et l'organigramme pour ce bureau ou système;
- Une description des compétences et de l'expertise des membres du corps professoral ou du personnel qui supervisent le bureau des formations pratiques;
- Une comparaison du nombre de milieux de formation pratique par membre du personnel de soutien des formations pratiques effectuée au moyen des données de référence de l'AFPC.

**Critère 21.4 :** La faculté fournit des preuves qui témoignent d'un travail collaboratif avec les milieux de formation pratique et les autres programmes en sciences de la santé de l'université afin de s'assurer que les étudiants ont accès à des environnements de pratique qui ont les infrastructures appropriées pour soutenir leur apprentissage, ce qui leur permet d'atteindre les résultats d'apprentissage visés. Un ou des modèles de supervision convenables sont en place à chaque étape du curriculum des formations pratiques de manière à ce que les étudiants fassent l'objet d'une surveillance, d'une coordination et d'une évaluation adéquates, et qu'ils reçoivent des conseils, des instructions et des commentaires appropriés.

*Exemples de preuves :*

- Une description des infrastructures requises aux milieux de formation pour atteindre les résultats du programme (p. ex., des patients et des installations qui permettent une contribution des étudiants, un accès approprié aux technologies de l'information, un espace adéquat pour les étudiants);
- Une évaluation des ressources aux milieux de formation pratique dans lesquels les étudiants sont placés;
- Une évaluation des environnements de pratique par rapport à l'espace de travail et l'équipement nécessaires pour entreprendre des formations pratiques;
- Des preuves qu'une rétroaction est offerte aux milieux de formation pratique qui ne répondent pas aux critères;
- Des preuves qu'un soutien est offert par la faculté relativement au renforcement des capacités dans les milieux de formation pratique;
- Une description des modèles de supervision et de préceptorat employés;
- Une évaluation des modèles de préceptorat par les étudiants et les précepteurs;
- Le processus pour former les précepteurs à réaliser une évaluation cohérente et normalisée des étudiants;
- Une description du soutien fourni aux milieux de formation pratique par la faculté en ce qui concerne la supervision des étudiants par les précepteurs.

## ***D. Ressources financières***

**Norme 22 : La faculté dispose de ressources financières adéquates afin d'assurer le fonctionnement continu du programme professionnel et la réalisation d'autres éléments de la mission de la faculté.**

**Critère 22.1 :** Une consultation de l'université et de la faculté oriente les décisions à propos des ressources financières requises pour offrir le programme professionnel.

### ***Exemples de preuves :***

- Le budget du programme actuel incluant des détails sur les revenus et les dépenses;
- Une description des procédures et du processus employés pour établir le budget du programme;
- Une évaluation de la pertinence des ressources financières pour soutenir les besoins actuels et anticipés du programme, ce qui comprend les salaires des membres du corps professoral et du personnel, le matériel et l'équipement, le perfectionnement du corps professoral et du personnel, le perfectionnement du curriculum, les besoins en matière d'installations physiques et d'infrastructure, ainsi que le soutien aux activités d'érudition du corps professoral et des étudiants;
- Une description des postes vacants, des recherches en cours et des nouveaux postes du corps professoral et du personnel à combler afin de répondre aux objectifs stratégiques actuels et futurs;
- Les changements importants dans le financement opérationnel depuis le dernier cycle d'agrément;
- Des données de référence sur le financement provenant d'autres programmes de pharmacie au Canada et, lorsque c'est pertinent, une comparaison du financement par étudiant pour les autres programmes de professions de la santé de l'université

**Norme 23 : La faculté, avec le soutien de l'université, a accès à diverses formes de soutien financier afin d'améliorer son programme, y compris des activités de développement et de promotion pour faciliter l'enrichissement du programme.**

### ***Exemples de preuves :***

- La dotation en personnel au sein de la faculté et de l'université pour soutenir les activités de développement et de promotion de la faculté;
- De la documentation sur les fonds obtenus;
- Les plans et les stratégies pour améliorer le développement et la promotion;
- Des exemples d'initiatives de financement précises;
- Une évaluation de la manière dont les fonds obtenus par les activités de promotion ont été distribués et utilisés.

## *E. Installations physiques et infrastructure*

**Norme 24 :** Les installations physiques et l'infrastructure de la faculté ainsi que celles présentes dans d'autres sites de l'université où les étudiants, le personnel et le corps professoral se trouvent sont adéquates et équipées de manière appropriée afin de réaliser la mission énoncée.

**Critère 24.1 :** Les installations physiques et l'infrastructure sont bien entretenues et offrent un environnement sécuritaire, sain et contemporain pour l'accomplissement de la mission de la faculté relativement à l'enseignement et l'apprentissage, la recherche et les services. Les installations doivent répondre aux normes juridiques pour les personnes handicapées. Les installations d'enseignement sont suffisantes en termes de nombre, de taille et de qualité pour accueillir le corps étudiant.

### *Exemples de preuves :*

- Une description des installations physiques et de l'infrastructure, notamment des salles de classe, des laboratoires, des environnements d'enseignement et d'apprentissage par simulation et de l'espace de bureaux, ainsi que de l'infrastructure qui accueille ces environnements;
- La pertinence de l'espace et de l'équipement qui sont disponibles pour la recherche et les autres activités d'érudition;
- Un résumé des mises à jour et des rénovations des installations physiques et de l'infrastructure depuis le dernier cycle d'agrément, notamment les améliorations apportées afin de soutenir les innovations dans le curriculum, l'apprentissage en ligne, l'accent sur les nouveaux domaines de recherche et les améliorations de l'installation physique qui concernent la santé et la sécurité du corps professoral, du personnel et des étudiants (p. ex., une mise à niveau de la ventilation);
- Une description de l'espace et de l'équipement qui sont disponibles pour soutenir le personnel administratif;
- Des exemples de la manière dont les installations physiques sont accueillantes pour les Autochtones et les autres groupes méritant l'équité tels que décrits par des personnes qui appartiennent à ces groupes ou communautés d'intérêt en particulier (p. ex., un espace consacré à la prière, l'exposition d'artéfacts de différentes cultures);
- Une évaluation des installations physiques et de l'infrastructure qui comprend une rétroaction des étudiants, du corps professoral et du personnel à propos de la qualité et la quantité de ces ressources.

Critère 24.2 : La faculté offre de l'espace pour les activités et les organisations étudiantes.

*Exemples de preuves :*

- De la documentation sur les installations offertes aux étudiants;
- Une rétroaction des étudiants à propos de la qualité et la quantité d'espace disponible pour leurs activités et leurs organisations.

## ***F. Information and Technology Resources***

**Norme 25 : La faculté assure à tous les membres du corps professoral, les précepteurs et les étudiants un accès ainsi qu'une formation relativement à la technologie éducative et à des ressources documentaires et d'information qui sont suffisantes sur le plan de la quantité et de la qualité afin de soutenir toutes les activités d'éducation et d'érudition conformément à la mission et aux objectifs de la faculté.**

Critère 25.1 : Un accès aux ressources documentaires sur le campus et hors de celui-ci est assuré pour les étudiants, le corps professoral et les précepteurs.

*Exemples de preuves :*

- Une évaluation de l'intégration des ressources documentaires et informatiques dans l'enseignement du programme;
- Une évaluation de la gamme et du type d'accès aux revues, aux bases de données et aux autres ressources d'apprentissage;
- Les programmes d'apprentissage pour familiariser les étudiants avec l'utilisation concrète et efficace de la bibliothèque, à la fois en personne et en ligne, ainsi qu'avec l'emploi des techniques de stockage et de récupération de l'information;
- Une rétroaction des étudiants, du corps professoral et des précepteurs sur la pertinence et la fiabilité de l'accès aux ressources documentaires et d'information;
- Des estimations de l'utilisation des ressources documentaires disponibles par les étudiants et le corps professoral.

Critère 25.2 : Un accès et une formation en lien avec les systèmes et les technologies de l'information qui sont essentiels à la pratique de la pharmacie sont offerts aux étudiants et au corps professoral dans les environnements de pratique simulés ainsi que dans les milieux de formation pratique afin de s'assurer que les diplômés sont des praticiens compétents sur le plan numérique.

### *Exemples de preuves :*

- Une description de l'éventail et du type d'accès à un système d'information, ainsi que de l'étendue de l'information à laquelle les étudiants et les membres du corps professoral ont accès lorsqu'ils sont dans les environnements de pratique simulés et les milieux de formation pratique;
- La politique qui décrit comment l'accès aux technologies de l'information dans les environnements de pratique simulés et les milieux de formation pratique est géré;
- Les programmes d'apprentissage et la formation pour s'assurer que les étudiants et les membres du corps professoral sont à l'aise avec les systèmes d'information employés dans les environnements de pratique simulés et les milieux de formation pratique;
- Une description de la technologie et des systèmes pour soutenir la pratique intraprofessionnelle et interprofessionnelle de la pharmacie dans les environnements de pratique simulés et les milieux de formation pratique, notamment les dossiers électroniques, les visualiseurs de laboratoire simulés, les systèmes provinciaux d'information sur les médicaments et les dossiers de santé informatisés;
- Une description de la technologie pour la prestation de soins aux patients virtuels;
- Les programmes de formation pour s'assurer que les étudiants sont des porteurs d'information sur la santé compétents et qu'ils sont capables de protéger la confidentialité des patients conformément aux obligations éthiques et juridiques dans leur territoire;
- L'accès au soutien d'un service de dépannage pour les systèmes et les ressources d'information employés dans les environnements de pratique simulés et les milieux de formation pratique;
- Une rétroaction des étudiants concernant l'accès aux systèmes et aux ressources d'information dans les milieux de formation pratique.

**Critère 25.3 :** Une infrastructure numérique est accessible pour soutenir l'apprentissage et l'évaluation en ligne.

### *Exemples de preuves :*

- Une description de l'éventail et du type de plateformes de logiciel éducatif employées dans le cadre du programme pour l'enseignement et l'évaluation;
- L'accès au soutien lié à l'utilisation de la technologie éducative (p. ex., soutien du personnel, d'un service de dépannage);
- Une description de l'équipement physique offert aux instructeurs pour soutenir l'enseignement en ligne (p. ex., caméras, projecteurs, microphones);
- Les programmes de formation pour familiariser les étudiants et les instructeurs avec les plateformes de technologie éducative;
- Une rétroaction sur la qualité du logiciel éducatif et des autres ressources pour l'apprentissage et l'évaluation à distance par les instructeurs et les étudiants.



## Annexe 1 – Contenu fondamental

Le curriculum devrait comprendre du contenu qui est suffisant sur le plan de la profondeur, de la portée, de l'actualité, de la qualité, du déroulement et de l'accent pour poser les bases du niveau d'entrée en pratique de l'ensemble des responsabilités du champ d'exercice contemporain de la pharmacie. Le curriculum (ou les cours dans le curriculum préprofessionnel qui constituent des exigences pour l'admission) devrait inclure suffisamment de contenu en sciences biomédicales, en sciences pharmaceutiques, en sciences comportementales, sociales et administratives de la pharmacie, sur la pratique de la pharmacie, ainsi que dans les domaines du traitement et de la prévention des problèmes de santé qui touchent des systèmes importants. Les domaines suggérés incluent ceux mentionnés ci-dessous.

### Sciences biomédicales

- Anatomie
- Biochimie
- Immunologie
- Microbiologie
- Physiologie
- Physiopathologie

### Sciences pharmaceutiques

- Pharmacologie
- Pharmacie galénique
- Biopharmacie
- Pharmacocinétique
- Pharmacogénomique
- Toxicologie
- Chimie médicinale
- Biotechnologie pharmaceutique

### Sciences comportementales, sociales et administratives de la pharmacie

- Histoire (colonialisme, pensionnats), valeurs, enseignements, pratiques et besoins en matière de soins de santé des Autochtones
- Pharmaco-épidémiologie
- Systèmes de soins de santé et économie de la santé
- Planification des systèmes de santé
- Santé numérique
- Pharmacoéconomie
- Diversité culturelle
- Sécurisation culturelle, humilité et réceptivité


- Citoyenneté mondiale
- Gestion et direction
- Amélioration de la qualité
- Méthodes de recherche
- Biostatistiques
- Formation de l'identité professionnelle
- Changements climatiques et effets sur la santé
- Équité en santé et déterminants sociaux de la santé

#### Pratique de la pharmacie

- Processus de prestation des soins pharmaceutiques aux patients
- Normes éthiques et professionnelles en matière de pratique
- Pharmacothérapie
- Préparation magistrale
- Incidence de la pratique de la pharmacie sur la durabilité de l'environnement
- Collaboration
- Communication
- Leadership
- Questions de loi et de réglementation de la pharmacie
- Informatique de la pharmacie
- Bien-être professionnel
- Autosoins des patients et prise en charge des problèmes mineurs de santé
- Sécurité des patients
- Éducation en matière de soins de santé
- Promotion de la santé
- Apprentissage et perfectionnement professionnel
- Médecine conventionnelle, parallèle et douce
- Santé publique
- Politique en matière de santé des Autochtones

#### Traitement et prévention des problèmes de santé qui touchent des systèmes importants chez les adultes, les enfants et les aînés, selon le cas

- Psychiatrie et santé mentale
- Neurologie
- Cardiologie
- Pneumologie
- Gastroentérologie
- Endocrinologie
- Néphrologie
- Dermatologie

- 
- Hématologie
  - Rhumatologie
  - Oncologie
  - Infectiologie
  - Médicaments pendant la grossesse et la lactation
  - Douleur
  - Nutrition
  - Troubles liés à l'usage de substances, dépendance et accoutumance
  - Santé sexuelle, reproductive et liée au genre
  - Urologie
  - Problèmes de santé qui touchent la tête, les yeux, les oreilles, le nez ou la gorge



## Annexe 2 – Compétences pratiques exigées

Les compétences pratiques ci-dessous devraient être développées au moyen de formations en laboratoire, en simulation et par des expériences fondées sur la pratique afin de permettre aux étudiants de prendre soin de patients et de répondre aux besoins de ceux-ci en matière de médicaments en se développant comme professionnels de manière continue.

- Collecte de données sur les patients
  - Collecte d'information
  - Accès à l'information sur la santé des patients
  - Évaluation physique
  - Diagnostic et examen délocalisé
  - Meilleurs antécédents pharmaceutiques possibles et bilan comparatif des médicaments
- Évaluation des patients et bilan de pharmacothérapie
- Élaboration d'un plan de soins
- Mise en œuvre d'un plan de soins
  - Éducation des patients
  - Délivrance et traitement des prescriptions
  - Préparation
  - Prise de décisions en matière de prescription (c.-à-d., prescription, déprescription, adaptation d'une prescription, refus d'exécuter une ordonnance, référence, substitution)
  - Administration de médicaments par injection
- Surveillance et suivi
- Documentation sur les soins
- Communications avec les patients et les professionnels
- Soins en collaboration et prise de décision partagée
- Prestation de soins virtuels
- Offre d'information sur les médicaments
- Évaluation critique de la documentation médicale
- Prise de décisions fondées sur les données probantes
- Préparation

## Annexe 3 – Éléments du programme exigés pour l'évaluation

Dans le cadre du programme, des processus devraient être en place pour évaluer et améliorer, au minimum, les éléments suivants :

- a. Le curriculum général, y compris l'enchaînement des cours, l'étendue du contenu fondamental et nouveau conformément aux changements professionnels, ainsi que les occasions d'exercer les compétences cliniques et professionnelles;
- b. L'enseignement, l'évaluation des étudiants et les environnements d'apprentissage (p. ex., salle de classe, en ligne, laboratoire de simulation, formations pratiques, etc.);
- c. Les résultats du programme de formation, y compris les résultats aux examens du BEPC, une rétroaction des étudiants, des anciens étudiants, des employés et des organismes locaux de réglementation de la pharmacie, ainsi que la mesure du rendement des étudiants dans l'ensemble des expériences de formation;
- d. Les ressources et l'infrastructure qui soutiennent la formation des étudiants, y compris les ressources humaines, les ressources financières, les installations et les rapports de liaison avec des partenaires qui soutiennent la prestation du curriculum;
- e. Les processus et les résultats en matière de recrutement et d'admissions, y compris ceux liés à l'accroissement de la représentation des pharmaciens autochtones et des autres groupes méritant l'équité;
- f. Les services et les ressources de soutien des étudiants, y compris le soutien pédagogique et les services de santé;
- g. L'évaluation du programme et les processus d'amélioration continue de la qualité au sein de la faculté.

En répondant à la présente norme, la faculté est encouragée à décrire les processus pour évaluer ces éléments ainsi qu'à communiquer et à utiliser l'information recueillie à partir d'évaluations plutôt que de présenter toutes les données abordées ici.