

## MISSION / VISION / VALEURS

L'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec (A.P.E.S.) s'assure de la valorisation et de l'avancement de la pratique pharmaceutique en prenant appui sur les initiatives et les réalisations innovatrices de ses membres.

L'A.P.E.S. a également la responsabilité de défendre et de faire progresser les intérêts professionnels et économiques de ses membres auprès des autorités compétentes.

### PHILOSOPHIE

L'A.P.E.S. se veut un organisme progressif, représentatif et démocratique, doté de moyens administratifs et économiques lui permettant de remplir son mandat.

### MISSION PROFESSIONNELLE

«Le pharmacien d'établissement doit répondre de façon optimale aux besoins des patients par la prestation de soins pharmaceutiques généraux et spécialisés».

### AMBITION EXTERNE (parties prenantes, système de santé)

#### Notre vision est d'être:

- Un acteur incontournable en matière de soins et de services de santé
- Une voix qui porte, amplifiée par une connaissance fine des sujets d'importance pour les pharmaciens des établissements de santé (PES)
- Ouvert sur les partenaires du domaine de la santé et la communauté pharmaceutique
- Le leader dans l'évolution de la pratique pharmaceutique en établissements de santé
- L'un des promoteurs clés de la spécialisation en pharmacothérapie avancée

### VISION INTERNE (services aux membres, capital humain)

#### Notre vision est d'être:

- Une organisation représentative de l'ensemble de ses membres
- L'une des organisations professionnelles les plus participatives, connectée sur les réalités terrain, en forte proximité de ses membres
- Fiers d'appartenir à une organisation compétente, professionnelle, innovante et ouverte

### NOS VALEURS

1. Être une association qui place ses membres au cœur de ses actions
2. Être une association qui prône l'intégrité et l'équité
3. Être une association qui se distingue par l'innovation
4. Être une association rigoureuse, orientée vers les résultats
5. Être une association qui favorise les échanges et construit des partenariats pour mieux remplir sa mission

## ENJEUX PRIORITAIRES

### ENJEU 1

L'urgence de définir le rôle du pharmacien d'établissement moderne et la place qu'il devrait occuper dans la nouvelle configuration du réseau

#### Sous-enjeux

- 1.1 La définition et la standardisation du rôle du pharmacien d'établissement (clinique, gestion et organisation des départements de pharmacie, soutien à la première ligne)
- 1.2 La promotion («vente») du rôle redéfini du pharmacien auprès du MSSS, des gestionnaires du réseau, des membres de l'association
- 1.3 La hiérarchisation des services de pharmacie et l'arrimage avec la première ligne et les pharmaciens de pratique privée
- 1.4 La présence du pharmacien d'établissement dans les équipes de soins et le travail en collaboration interprofessionnelle
- 1.5 La contribution du pharmacien d'établissement à la gouvernance clinique des établissements
- 1.6 L'avancement de la pratique pharmaceutique

### ENJEU 2

La nécessité de mieux quantifier l'activité, l'impact et la performance des pharmaciens d'établissement

#### Sous-enjeux

- 2.1 L'actualisation de l'impact attendu du pharmacien d'établissement (sur la qualité et la sécurité, sur l'usage optimal, sur l'efficience administrative et la productivité)
- 2.2 La démonstration et la diffusion de l'impact et de la plus-value du pharmacien d'établissement sur la base de données probantes
- 2.3 La détermination de paramètres permettant d'établir les effectifs requis en pharmacie d'établissement selon les milieux et les contextes de pratique
- 2.4 Le développement d'indicateurs de performance basés sur une juste appréciation de la charge de travail du pharmacien d'établissement
- 2.5 La disponibilité de pharmaciens d'établissements en quantité suffisante (planification de la main-d'œuvre)

### ENJEU 3

La nécessité d'accentuer la visibilité de l'A.P.E.S auprès de ses membres

#### Sous-enjeux

- 3.1 Le soutien à l'actualisation du rôle redéfini du pharmacien d'établissement et au développement de son leadership professionnel
- 3.2 La préservation d'une relation de proximité avec les membres et d'une connaissance des enjeux «terrains» par le renforcement des liens avec les chefs de département et l'équipe de gestion des départements de pharmacie
- 3.3 La diversification et l'optimisation de l'offre de services de l'A.P.E.S en fonction de ses nouvelles priorités stratégiques et de ses différentes catégories de membres
- 3.4 La participation des membres aux activités de formation de l'A.P.E.S.
- 3.5 La mobilisation des membres dans les comités, groupes de travail et Regroupements de pharmaciens experts (RPE) de l'Association

## ORIENTATIONS ET OBJECTIFS STRATÉGIQUES

### ORIENTATION 1

Adapter et harmoniser la pratique pharmaceutique au sein des établissements de santé en fonction de la nouvelle configuration du réseau

**1.1 Clarifier la place du pharmacien d'établissement, notamment en ce qui a trait à sa participation à la gouvernance clinique des établissements de santé et à sa présence:**

- dans les différents champs d'activité clinique (programmes, secteurs ou spécialités) des établissements de même que dans les activités réalisées en première ligne;
- dans les équipes de soins, en collaboration interprofessionnelle.

#### Indicateurs / Cibles

Production et diffusion d'un document présentant le positionnement de l'A.P.E.S. / Complété d'ici fin décembre 2016

**1.2 Définir le rôle et le profil-type des pharmaciens d'établissement gestionnaire et clinicien selon le champ d'activité clinique (programmes, secteurs ou spécialités cliniques);**

#### Indicateurs / Cibles

Nombre de Guides de pratique:

- Complétés et diffusés / n = 2
- Initiés / n = 1

**1.3 Promouvoir l'harmonisation des pratiques des pharmaciens d'établissements auprès des parties prenantes, incluant le MSSS, au sein des établissements et d'un établissement à l'autre**

#### Indicateurs / Cibles

- Proportion des pharmaciens ciblés par chacun des guides ayant suivi la formation sur ces guides de l'A.P.E.S. / 50%
- Évolution du degré de conformité aux recommandations des guides de pratiques produits par l'A.P.E.S. / Cible à déterminer après mesure à T0
- Proportion des parties prenantes externes rencontrées / 75%

### ORIENTATION 2

Quantifier l'activité, l'impact et la performance des pharmaciens et départements de pharmacie des établissements de santé

**2.1 Analyser la pertinence des indicateurs actuels utilisés pour mesurer et comparer la performance des pharmaciens et départements de pharmacie des établissements de santé**

#### Indicateurs / Cibles

Production et diffusion d'un rapport sur les conclusions de l'analyse / Fait d'ici fin décembre 2016

**2.2 Déterminer les principales variables à retenir dans le développement de mesures de l'activité, de l'impact et de la performance des pharmaciens et départements de pharmacie des établissements de santé**

#### Indicateurs / Cibles

Production d'un cadre sur la mesure de l'activité, de l'impact et de la performance des pharmaciens et départements de pharmacie des établissements de santé (incluant un plan de mise en œuvre) / Fait d'ici fin décembre 2017

**2.3 Déterminer des paramètres permettant de quantifier les effectifs requis en pharmaciens d'établissement de santé**

#### Indicateurs / Cibles

Nombre de secteurs ciblés pour lesquels un modèle de prévision des effectifs requis en pharmaciens d'établissement a été:

- Développé et validé / n = 3
- Proposé aux principales parties prenantes: les membres de l'A.P.E.S., les établissements de santé et le MSSS / n = 3

### ORIENTATION 3

Améliorer la visibilité de l'A.P.E.S. auprès de l'ensemble de ses membres (actifs, associés, résidents, retraités, honoraires)

**3.1 Renforcer la relation de proximité de l'A.P.E.S. avec ses membres**

#### Indicateurs / Cibles

- Taux de participation des membres au Congrès annuel / 10%
- Taux de participation des chefs et gestionnaires au Colloque gestion / 60%
- Statistiques de consultation du Site Web de l'A.P.E.S. / Augmentation de 30% d'ici fin décembre 2019
- Degré de satisfaction des membres à l'égard:
  - De la pertinence et de la qualité des produits et services de l'A.P.E.S. / Cible à déterminer après mesure à T0
  - De leur expérience des services de l'A.P.E.S. (expérience-client) / Cible à déterminer après mesure à T0

**3.2 Répondre aux besoins de soutien et de formation des chefs de département et des équipes de gestionnaires en lien avec leurs fonctions**

#### Indicateurs / Cibles

- Taux de satisfaction des chefs de département et des équipes de gestionnaires à l'égard du soutien de l'A.P.E.S. / Cible à déterminer après mesure à T0
- Taux de participation des chefs de département et des membres des équipes de gestion au programme de formation de l'A.P.E.S. / 75% des chefs et membres des équipes de gestionnaires