



Êtes-vous prêts à adopter la CPC? Examen des facteurs d'évaluation de l'état de préparation à la mise en œuvre

Équipe des opérations liées à l'évaluation des programmes de
Automne 2020



Table des matières

| | |
|--|----------|
| Résumé | 4 |
| <hr/> | |
| Introduction..... | 4 |
| Principales constatations | 4 |
| Points importants à retenir et recommandations..... | 5 |
| Liste de vérification de l'état de préparation à la mise en œuvre de la CPC | 7 |
| <hr/> | |
| Contexte | 7 |
| Évaluation des programmes de la CPC..... | 8 |
| Optique | 8 |
| Méthodes | 9 |
| Participants..... | 9 |
| Sondage en ligne..... | 9 |
| Points à considérer | 10 |
| Résultats | 10 |
| État de préparation global | 10 |
| Capacité générale et motivation | 11 |
| Capacité d'innovation | 13 |
| Différences par rapport à 2019 | 18 |

| | |
|--|----|
| Discussion et recommandations | 19 |
| Recommandations..... | 20 |
| Limites..... | 21 |
| Prochaines étapes..... | 22 |
| Références..... | 23 |
| Annexe A | 24 |
| Annexe B | 26 |
| Liste de vérification de l'état de préparation à la CPC..... | 26 |
| Annexe C | 32 |
| Équipe des opérations liées à l'évaluation des programmes de la CPC..... | 32 |

Résumé

Introduction

Le présent rapport fait état des constatations d'une étude menée par le Collège royal afin de comprendre les facteurs qui permettent d'évaluer l'état de préparation à la mise en œuvre de La compétence par conception (CPC). La formule $P = MC^2$ (motivation, capacité générale, capacité d'innovation) était à la base de cette étude. Comprendre l'état de préparation aide à cerner les facteurs qui contribuent ou non à l'efficacité de la mise en œuvre de la CPC. Comme la mise en œuvre a un effet sur les résultats, comprendre les facteurs qui en assurent l'efficacité permet d'assurer le déroulement prévu de la mise en œuvre ainsi que l'obtention des résultats souhaités, et peut aider à expliquer les résultats imprévus.

Cette étude, assortie d'un sondage, a permis d'évaluer la motivation des programmes à mettre en œuvre la CPC, leur capacité générale d'apporter des changements et leur degré d'achèvement de tâches importantes en prévision de la CPC. Elle ciblait les disciplines qui s'apprêtaient à adopter la CPC en 2020, et le taux de participation au sondage a atteint 45 %.

Principales constatations

Capacité générale

La quasi-totalité des répondants a indiqué que les leaders de leur département/division étaient ouverts au changement. Cependant, certains programmes n'avaient peut-être pas vécu de changements et manquaient peut-être de ressources de soutien pour y faire face – environ la moitié des répondants étaient d'accord avec ces énoncés. Aucune différence marquée n'a été constatée dans les réponses sur la capacité générale par rapport à 2019.

Motivation

La plupart des répondants sont d'avis que la mise en œuvre de la CPC est une priorité, mais se demandent s'il s'agit vraiment de la voie à suivre, et si la mise en œuvre de la CPC est réaliste. Aucune différence marquée n'a été constatée dans les réponses sur la motivation par rapport à 2019.

Capacité d'innovation

Le taux moyen d'achèvement des tâches que les programmes doivent réaliser pour se préparer à la mise en œuvre de la CPC était de 79 %. Les tâches qu'ils étaient les plus susceptibles d'avoir achevées avaient surtout trait à l'orientation des résidents et aux comités de compétence. Les activités liées à la formation des enseignants pour offrir du coaching et intégrer les observations directes, l'actualisation des politiques et la préparation des disciplines hors du service d'attache affichent les résultats les plus faibles.

Les résultats moyens liés à la capacité d'innovation de la cohorte de 2020 étaient beaucoup plus élevés que ceux de la cohorte de 2019. Trois catégories d'activités de mise en œuvre de la CPC affichent aussi des moyennes plus élevées en 2020 par rapport à 2019 : les comités de compétence, l'orientation des résidents et la surveillance de programme.

Points importants à retenir et recommandations

Les taux de motivation, de capacité générale et d'état de préparation sont similaires à ceux de 2019. On note toutefois que les programmes ont achevé beaucoup plus de tâches liées à la capacité d'innovation qu'en 2019. On note particulièrement des améliorations au chapitre de l'orientation des résidents, de l'accès au portfolio électronique, des comités de compétence et de la surveillance de programme.

Certains points sont toujours préoccupants. Moins de la moitié des répondants sont d'avis que la mise en œuvre de la CPC est réaliste, et juste un peu plus de la moitié des programmes ont indiqué que leur personnel de soutien administratif était suffisant pour apporter ce changement. Moins de 60 % des programmes ont mené des initiatives de perfectionnement du corps professoral, dont une formation permettant aux enseignants d'offrir du coaching et d'intégrer les observations directes. Aussi, un peu moins de 60 % des programmes avaient mobilisé les disciplines hors du service d'attache ou actualisé leurs politiques en fonction de l'approche par compétences en formation médicale.

Recommandations

1. Explorer en profondeur les difficultés liées au soutien administratif et/ou à la charge de travail découlant de la mise en œuvre de la CPC afin de déterminer si le Collège royal, les bureaux des études médicales postdoctorales et/ou les programmes sont en mesure d'y remédier.
2. Évaluer les ressources actuelles de perfectionnement du corps professoral – en particulier celles axées sur le coaching et les observations directes – pour

déterminer le degré de conscience des intervenants, mesurer leur efficacité et signaler d'autres lacunes liées aux ressources.

3. Poursuivre la collaboration avec les institutions et les programmes pour favoriser la mobilisation et la préparation des disciplines hors du service d'attache, et comparer les résultats des études qui suivront pour voir s'ils diminuent au fil du temps.

Liste de vérification de l'état de préparation à la mise en œuvre de la CPC

Contexte

La compétence par conception (CPC) est l'initiative de changement d'envergure du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada visant à réformer la formation des médecins spécialistes au Canada. Elle s'inscrit dans un mouvement mondial connu sous le nom d'approche par compétences en formation médicale, et vise à s'assurer que les médecins diplômés possèdent les compétences requises pour répondre aux besoins des patients locaux, et fournissent des soins de grande qualité en améliorant l'apprentissage et l'évaluation des résidents.

Dans la CPC, la trajectoire de développement de la compétence s'effectue dans le cadre d'un programme d'études structuré mais souple doté de cinq composantes principales (annexe A). Dans l'approche par compétences, les compétences requises pour la pratique sont regroupées dans un **référentiel** et structurées dans un **ordre progressif**. La mise en évidence de la progression des résidents est à la base de la conception de tous les éléments de programme : **expériences d'apprentissage conçues pour l'acquisition des compétences, enseignement axé sur l'approche par compétences et approche d'évaluation programmatique** (Van Melle et coll., 2019). Pour en savoir plus sur la CPC, consultez le [site Web du Collège royal](#).

La CPC est mise en œuvre par étapes au sein du système de médecine spécialisée¹, une nouvelle cohorte de disciplines étant déployée chaque année, le 1^{er} juillet. L'étude, réalisée tout juste avant le 1^{er} juillet 2020, cible les neuf disciplines de la cohorte de 2020.

¹ Au Canada, les programmes de médecine de famille utilisent une autre variante de l'approche par compétences en formation médicale, appelée Triple C. La CPC, un modèle différent, s'applique aux autres disciplines.

Évaluation des programmes de la CPC

L'étude, qui visait à évaluer l'état de préparation des neuf disciplines de la cohorte de 2020 à la mise en œuvre de la CPC, contribuera à l'évaluation longitudinale des programmes de la CPC, qui comprend de nombreux projets.

Au fil de la progression de la mise en œuvre de la CPC, l'évaluation des programmes doit contribuer à déterminer les facteurs qui nuisent à la mise en œuvre et à les éliminer, et à définir les modèles et conditions qui la bonifient et en font une expérience positive. L'évaluation des programmes permet aussi d'assurer le déroulement prévu de la mise en œuvre et l'obtention de l'effet souhaité.

L'évaluation des programmes de la CPC vise trois objectifs qui, dans chaque cas, sont liés à un pilier de l'évaluation (Van Melle, Frank, Brzezina et Gorman, 2017).

1. Favoriser la mise en œuvre efficace de la CPC.
 - a. Évalué à l'aide du pilier État de préparation à la mise en œuvre.
2. Comprendre l'influence des contextes locaux, des adaptations et des innovations.
 - a. Évalué à l'aide du pilier Conformité et intégrité de la mise en œuvre.
3. Constituer une base de connaissances sur les effets de la CPC-FR au fil du temps.
 - a. Évalué à l'aide du pilier Résultats.

Pour en savoir plus sur l'évaluation des programmes de la CPC :
educationstrategy@collegeroyal.ca.

Optique

L'étude mettait particulièrement l'accent sur le pilier État de préparation à la mise en œuvre. Nous avons évalué, à l'aide d'une liste de vérification, si un programme est prêt à adopter la CPC, sa motivation et sa capacité d'effectuer des changements, et s'il a mené à bien des activités importantes dans le cadre de la mise en œuvre.

Comprendre l'état de préparation d'un programme aide à cerner les facteurs qui contribuent ou non à l'efficacité de la mise en œuvre de la CPC et s'inscrit dans le cadre du processus de changement de la CPC. L'évaluation des programmes aide à définir les conditions qui bonifient la mise en œuvre de la CPC et en font une expérience positive. Cette compréhension peut aider d'autres programmes dans leurs préparatifs. La mise en œuvre, qu'elle soit efficace ou non, a une incidence sur les résultats (Durlak & DuPre, 2008); comprendre les facteurs qui assurent une mise

en œuvre efficace peut contribuer à assurer le déroulement prévu de la mise en œuvre et l'obtention des résultats souhaités, et à expliquer les résultats imprévus.

Selon la formule ou le cadre $P = MC^2$ (Scaccia, 2016), à la base de cette étude, l'état de préparation comporte trois composantes :

- **Motivation**- La motivation de l'organisation à adopter la CPC; les convictions et le soutien à l'égard de la CPC en font partie.
- **Capacité générale** - La capacité de l'organisation d'instaurer une innovation; le contexte, la culture, l'infrastructure actuelle, le leadership et les ressources du programme ainsi que le processus organisationnel qui peut contribuer ou nuire au changement en font partie.
- **Capacité d'innovation** - La capacité d'assurer la mise en œuvre efficace de la CPC (connaissances, compétences, comportements, habitudes).

Ces trois composantes interactives (Scaccia, 2016) donnent un aperçu global de l'état de préparation d'un programme.

Pour comprendre l'incidence de ces facteurs sur la mise en œuvre, la liste de vérification de l'état de préparation et les études après la mise en œuvre, dont le sondage éclair sur la CPC, seront examinées en parallèle.

Méthodes

Participants

Les directeurs de programme ou responsables de l'approche par compétences des disciplines de la cohorte de 2020 ont participé à l'étude. Le taux de participation au sondage était de 45 % (n=54) (voir le Tableau 1).

| Discipline | Taux de réponse |
|-----------------------------------|-----------------|
| Cardiologie (pédiatrique) | 37,5 % (n = 3) |
| Chirurgie générale | 23,5 % (n = 4) |
| Neurologie (adulte) | 50 % (n = 8) |
| Neurologie (pédiatrique) | 30 % (n = 3) |
| Médecine nucléaire | 40 % (n = 4) |
| Chirurgie orthopédique | 59 % (n = 10) |
| Médecine physique et réadaptation | 54 % (n = 7) |
| Chirurgie plastique | 33 % (n = 4) |
| Psychiatrie | 59 % (n = 10) |

Tableau 1. Taux de réponse au sondage

Sondage en ligne

Dans un courriel envoyé en juin 2020, peu de temps avant la mise en œuvre, le 1^{er} juillet 2020, les participants ont été invités à répondre à un bref sondage en

ligne (Annexe B). Le sondage a duré sept semaines et les participants ont reçu trois courriels de rappel, le premier après trois semaines, le deuxième après cinq semaines, et le troisième après sept semaines, juste avant la date limite pour y répondre. Le sondage a été réalisé à l'aide de Survey Gizmo.

La conception du sondage était inspirée de la formule $P = MC^2$ (Scaccia, 2016). Les premières questions avaient pour but d'évaluer la motivation des participants et leur capacité générale d'effectuer des changements. Les participants devaient évaluer les énoncés, sur une échelle de Likert en cinq points (Pas du tout d'accord à Tout à fait d'accord). Ils devaient ensuite indiquer s'ils avaient réalisé 33 activités pour se préparer à la mise en œuvre. Les choix de réponse étaient « Oui », « Non » et « Incertain »; aux fins de l'analyse, la réponse « Incertain » comptait pour un « Non » (Annexe B). Ces activités ont été sélectionnées dans diverses ressources de perfectionnement du corps professoral conçues au cours des deux dernières années pour aider les programmes et les universités à se préparer à la CPC. Les décisions d'inclure une activité ou tâche dans le sondage ont été prises à la suite d'un consensus par l'équipe des opérations liées à l'évaluation des programmes de la CPC (Annexe C), afin de veiller à ce que des éléments essentiels de la préparation à la CPC soient représentés.

Points à considérer

En mars 2020, lorsque ces disciplines ont amorcé les tâches pour se préparer à la mise en œuvre de la CPC, la COVID-19 atteignait le stade de pandémie au Canada. Bon nombre de disciplines ont avoué avoir de la difficulté à mettre en œuvre la CPC, et certaines disciplines qui devaient adopter le modèle de la CPC en 2020 ont choisi de ne pas le faire. Les disciplines ayant participé à l'étude ont été en mesure d'aller de l'avant, mais il est évident que la COVID-19 a eu des répercussions sur leur capacité à se préparer à la mise en œuvre de la CPC. Il est important d'en tenir compte au moment d'examiner les résultats.

Résultats

État de préparation global

Pour obtenir un pourcentage, on a d'abord additionné les résultats de chaque composante, on a divisé la somme par la note maximale, puis on a multiplié le quotient par 100. Pour établir le résultat global de l'état de préparation, on a additionné les pourcentages de chaque composante, puis on a divisé la somme par trois pour accorder un poids égal à chacune. La moyenne globale de l'état de

préparation de l'ensemble des programmes était de 75,1 ($ET = 9,2$), dans un intervalle de 47 à 95. Les résultats globaux de l'état de préparation ont été comparés entre les disciplines; aucune différence marquée n'a été constatée entre ces dernières, $F(8) = 0,921$, $p = 0,509$. Ceci indique que l'état de préparation ne dépendait pas de la discipline au sein de cette cohorte.

Des échantillons ont été soumis à un test t afin de déterminer s'il existe une différence marquée entre les résultats de l'état de préparation de 2019 ($M = 73,3$, $ET = 12,6$) et de 2020 ($M = 75,1$, $ET = 9,2$); aucune différence marquée n'a été constatée $t(130) = -0,943$, $p = 0,347$.

Capacité générale et motivation

Principales constatations

- Capacité générale : Selon la quasi-totalité des répondants, les leaders de leur département/division étaient ouverts au changement, mais ils n'avaient peut-être pas vécu de changements et manquaient peut-être de ressources de soutien pour y faire face.
- Motivation : Selon les résultats, les répondants sont d'avis que la mise en œuvre de la CPC est une priorité, mais ils se demandent s'il s'agit vraiment de la voie à suivre en matière de formation des résidents et si la mise en œuvre est réaliste.

Le tableau 2 présente les moyennes liées à la motivation et à la capacité générale. Des corrélations simples ont été réalisées afin de déterminer si une relation peut être établie entre la motivation, la capacité générale et la capacité d'innovation. Une corrélation positive a été établie entre la motivation et la capacité générale, $r = 0,675$, $p < 0,001$. Aucune corrélation n'a été établie entre la capacité générale et la capacité d'innovation, $r = -0,002$, $p = 0,990$, ni entre la motivation et la capacité d'innovation, $r = -0,035$, $p = 0,803$.

| Question | Moyenne de 2019 | Moyenne de 2020 |
|---|----------------------|----------------------|
| Capacité générale | 3,81 ($ET = 0,91$) | 3,74 ($ET = 0,93$) |
| Les leaders de mon département/ma division participent au programme de formation des résidents et l'appuient. | 4,34 ($ET = 0,64$) | 4,37 ($ET = 0,68$) |
| Dans l'ensemble, les gens sont ouverts au changement dans mon département/ma division. | 3,81 ($ET = 0,95$) | 3,67 ($ET = 0,81$) |

| | | |
|---|-----------------------|------------------------|
| Des changements fructueux ont été apportés récemment dans mon département/ma division. | 3,66 (ET= 0,76) | 3,61 (ET= 0,88) |
| Le personnel de soutien est suffisant pour apporter des changements dans mon programme de résidence. | 3,43 (ET= 0,98) | 3,31 (ET= 0,99) |
| Motivation | 3,6 (ET= 0,86) | 3,55 (ET= 0,80) |
| Dans mon département/ma division, les employés sont d'avis que la CPC est la voie à suivre en matière de formation des résidents. | 3,53 (ET= 0,90) | 3,42 (ET= 0,80) |
| Dans mon département/ma division, les employés sont d'avis que la mise en œuvre de la CPC est réaliste. | 3,38 (ET= 0,91) | 3,41 (ET= 0,71) |
| Pour mon département/ma division, assurer le succès de la mise en œuvre de la CPC est une priorité. | 3,89 (ET= 0,70) | 3,83 (ET= 0,82) |

Tableau 2. Moyennes - motivation et capacité générale

CAPACITÉ GÉNÉRALE

La quasi-totalité (98 %) des répondants s'est dite d'accord ou tout à fait d'accord avec l'énoncé selon lequel les leaders appuient le changement, par rapport à 85 % en 2019. Une proportion de 75 % s'est dite d'accord avec l'énoncé selon lequel les employés de leur département/division sont ouverts au changement, comme c'était le cas en 2019

(74 %). Comme en 2019, de 50 à 56 % des répondants se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec les énoncés selon lesquels ils avaient vécu une expérience de changement et étaient dotés d'un

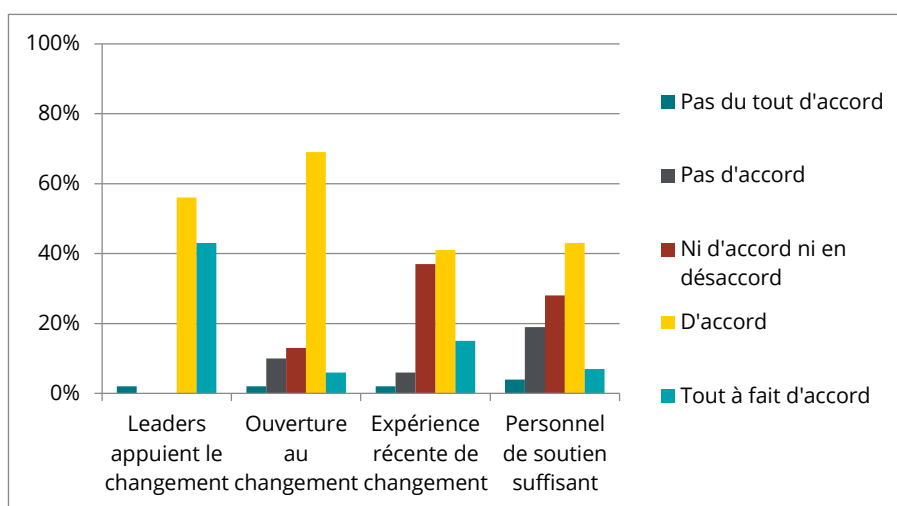


Figure 1. Capacité générale face au changement

personnel de soutien suffisant. Les répondants semblent suivre la même tendance en 2020 qu'en 2019, c'est-à-dire qu'ils disent avoir l'appui de leurs leaders et être ouverts au changement, mais ils n'ont peut-être pas fait l'expérience de grands changements et manquent peut-être de ressources de soutien pour y faire face.

MOTIVATION

La plupart des répondants affirment être ni d'accord ni en désaccord ou d'accord avec l'énoncé selon lequel les employés de leur département/division sont d'avis que la CPC est la voie à suivre (38 % ni d'accord ni en

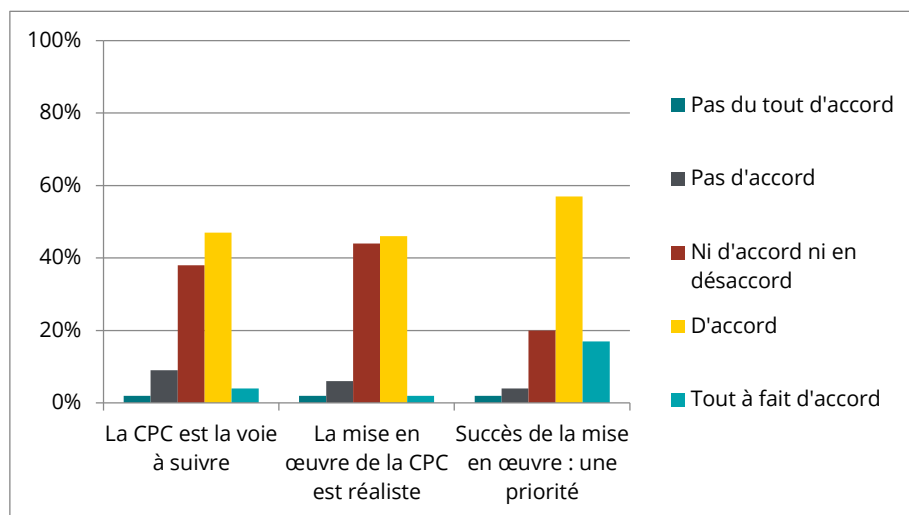


Figure 2. Motivation à l'égard du changement

désaccord, 51 % d'accord ou tout à fait d'accord) et que la mise en œuvre de la CPC est réaliste (44 % ni d'accord ni en désaccord, 48 % d'accord ou tout à fait d'accord). Une proportion de 74 % se dit d'accord ou tout à fait d'accord avec l'énoncé selon lequel le succès de la mise en œuvre de la CPC est une priorité de leur programme. Les réponses aux questions sur la motivation semblent légèrement plus neutres qu'en 2019; entre 50 et 60 % des répondants sont d'accord ou tout à fait d'accord avec les énoncés selon lesquels la CPC est la voie à suivre et que sa mise en œuvre est réaliste. Le même taux de participants estime que le succès de la mise en œuvre est une priorité.

Capacité d'innovation

Principales constatations

- Le taux moyen d'achèvement des tâches pour se préparer à la mise en œuvre de la CPC était de 79 %.
- Les programmes étaient plus susceptibles d'avoir terminé leurs activités liées à l'orientation des résidents et aux comités de compétence.
- La plupart des tâches ont été réalisées par une proportion plus élevée de répondants qu'en 2019, particulièrement en ce qui a trait à l'orientation des résidents, aux comités de compétence, à la surveillance de programme et à certains aspects du portfolio électronique.
- Les programmes étaient moins susceptibles d'avoir terminé leurs activités liées au perfectionnement du corps professoral pour offrir du coaching et intégrer l'observation directe, à l'actualisation des politiques et à la préparation des disciplines hors du service d'attache.

Les tableaux ci-dessous font état du pourcentage de répondants ayant terminé chacune des étapes de la mise en œuvre de la CPC. Le taux global d'achèvement des tâches était de 79 %, contre 72 % en 2019. Au moins la moitié (50 %) des programmes avait terminé la plupart des tâches. Le taux d'achèvement des tâches allait de 31 % à 100 %.

La liste de vérification a été divisée en catégories d'activités de mise en œuvre (voir ci-dessous).

PLAN DE CURRICULUM

Plus de 90 % des répondants ont préparé un plan de curriculum pour la CPC et veillent à ce que leurs expériences d'apprentissage incluent des possibilités d'observation directe dans des contextes réels. Plus de 80 % des programmes ont tenu compte de l'incidence sur les fournisseurs hors du service d'attache et ont établi des processus pour faciliter l'élaboration de plans d'apprentissage personnalisés. Ces résultats sont en hausse par rapport à 2019.

Moins de répondants qu'en 2019 (37 %) affirment que le processus utilisé pour l'obtention d'observations d'APC durant les stages hors du service d'attache avait fait l'objet d'un examen conjoint. Ces données témoignent des difficultés rencontrées après la mise en œuvre dans le passé, lesquelles pourraient persister à l'avenir.

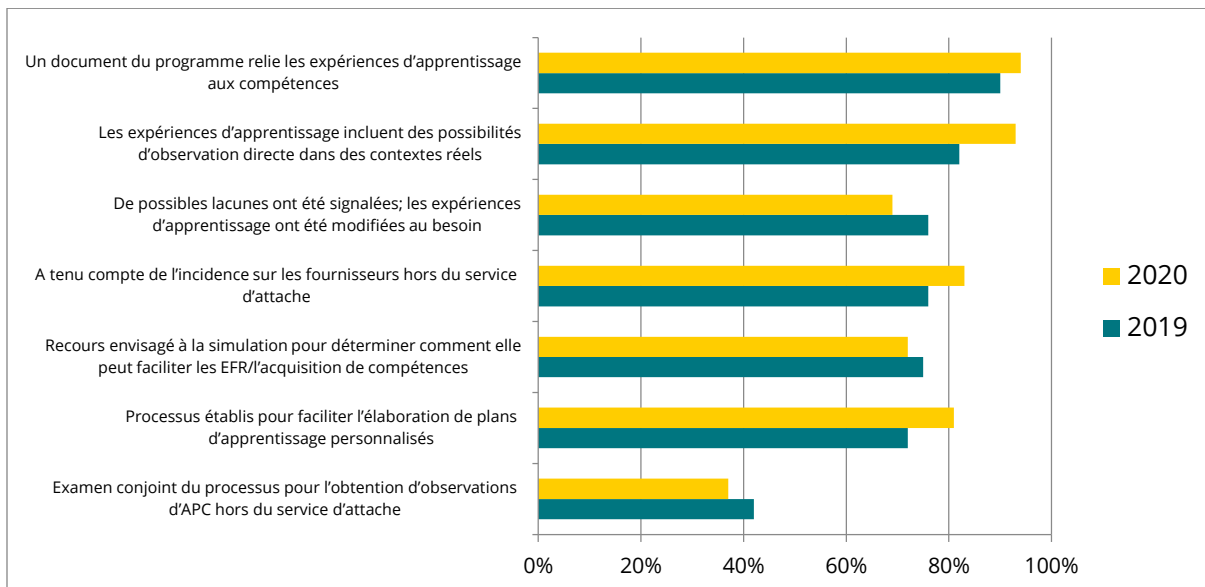


Figure 3. Pourcentage d'achèvement des activités relatives au plan de curriculum

ÉVALUATION

La majorité des programmes avaient terminé la plupart des activités d'évaluation (plus de 70 % dans presque toutes les catégories). La consignation des évaluations dans des portfolios électroniques s'est améliorée par rapport à l'an dernier, alors que 81 % des programmes avaient achevé cette tâche, contre 71 % en 2019. Cependant, moins de programmes semblent avoir actualisé leurs politiques; seulement 54 % des répondants affirment avoir adapté leurs politiques en fonction de la CPC.

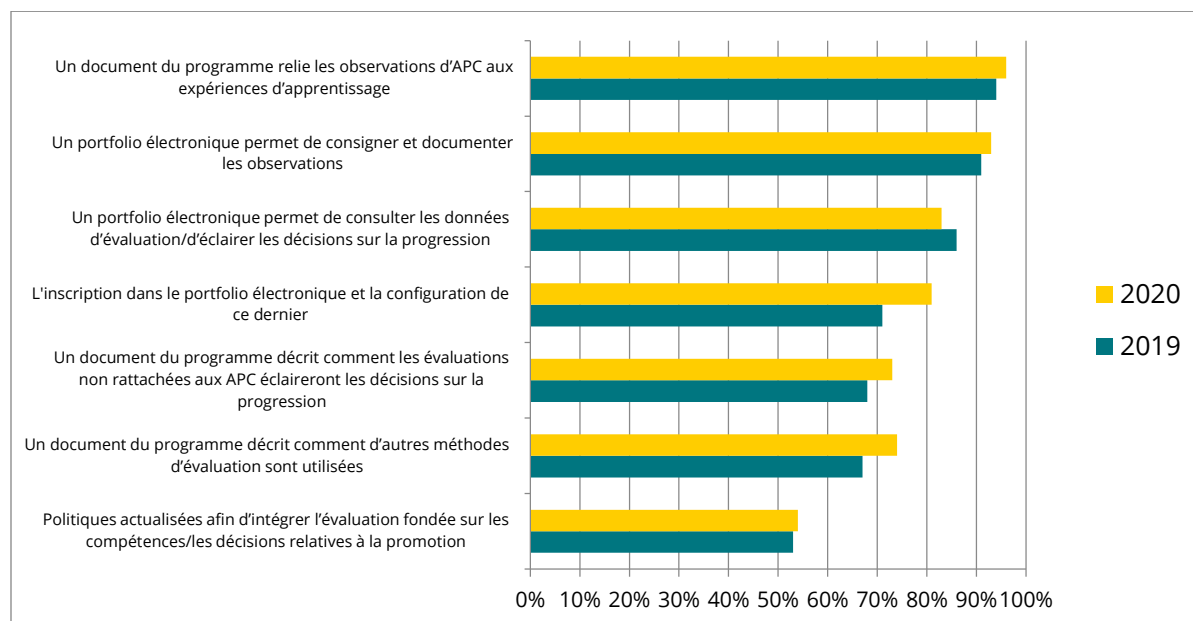


Figure 4. Pourcentage d'achèvement des activités relatives à l'évaluation

COMITÉS DE COMPÉTENCE

Plus de 70 % des programmes avaient terminé les activités pour se préparer à former des comités de compétence; la totalité des répondants avait désigné les membres, alors qu'une forte proportion d'entre eux avait préparé le mandat (94 %) et le calendrier des réunions (90 %). Les points faibles de l'an dernier (formation, modèles de rapport, processus et procédures) affichent une amélioration cette année; on note une hausse d'au moins 12 % de répondants qui disent avoir terminé chaque activité.

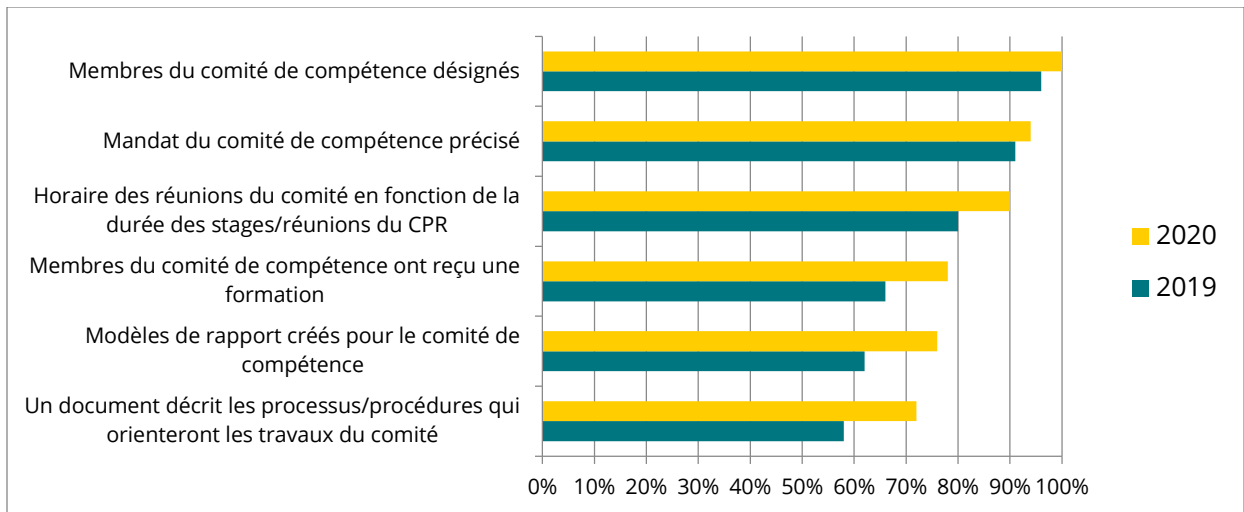


Figure 5. Pourcentage d'achèvement des activités relatives au comité de compétence

PERSONNEL

SOUTIEN ADMINISTRATIF

Le personnel administratif des programmes a reçu une formation sur des aspects clés de la CPC dans une proportion de 70 % par rapport à 61 % en 2019. Cependant, seulement la moitié des répondants se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec l'énoncé selon lequel le personnel de soutien administratif est suffisant dans la section sur la capacité générale. Le soutien administratif est un aspect qui pourrait encore être amélioré.

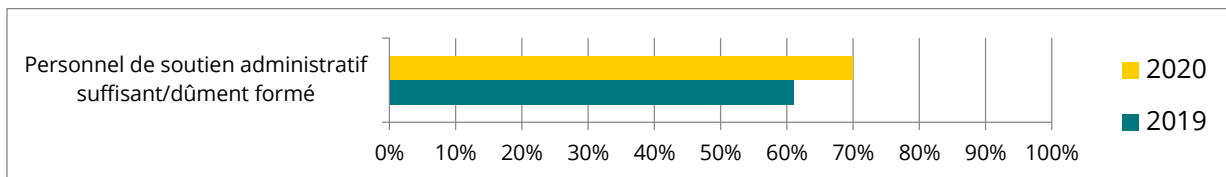


Figure 6. Pourcentage d'achèvement des activités administratives

ENSEIGNANTS

La plupart des enseignants ont reçu une formation sur la réalisation d'observations d'APC, et ils ont accès et peuvent accéder à leur compte du portfolio électronique. En 2020, on a noté une hausse de 18 % des enseignants qui ont accès à leur compte du portfolio par rapport à 2019.

Moins de programmes ont offert une formation à leurs enseignants pour les préparer à offrir du coaching en direct afin d'améliorer le rendement des résidents, et à intégrer les observations directes à leur flux de travail. Puisque les enseignants de certains programmes semblent avoir de la difficulté à réaliser ces tâches après la mise en œuvre, il est important d'assurer un suivi et de veiller à ce que les

enseignants reçoivent la formation adéquate. Seulement 53 % des programmes ont préparé les enseignants d'autres disciplines. Cette tâche s'est révélée être un défi par le passé, mais on note une hausse depuis 2019 et la situation semble s'être améliorée.

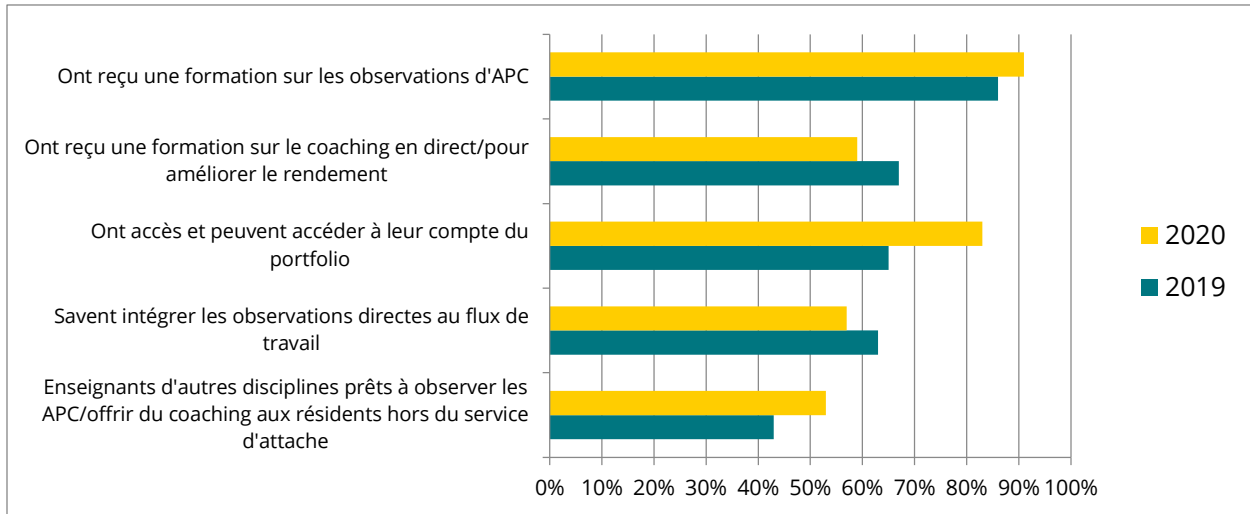


Figure 7. Pourcentage d'achèvement des activités relatives aux enseignants

RÉSIDENTS

L'orientation des résidents affiche des résultats très positifs; plus de 85 % des programmes ont répondu avoir fourni de l'information aux résidents. Les activités qui consistent à former les enseignants à offrir aux résidents du coaching en direct et du coaching en continu (76 %) ont obtenu les moins bons résultats.

Tous les aspects liés à l'orientation des résidents ont enregistré une hausse d'au moins 13 % par rapport à 2019.

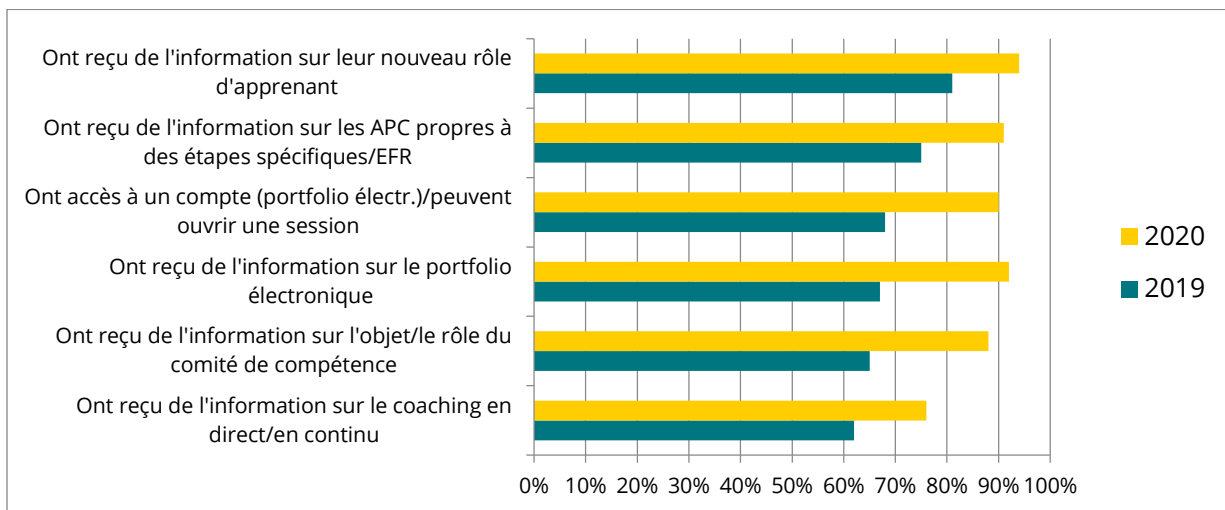


Figure 8. Pourcentage d'achèvement des activités relatives aux résidents

SURVEILLANCE DU PROGRAMME

Un processus assure la surveillance et l'adaptation constantes du programme de la CPC dans 83 % des cas, par rapport à 66 % en 2019. Les programmes peuvent donc mieux s'y préparer à l'avance.

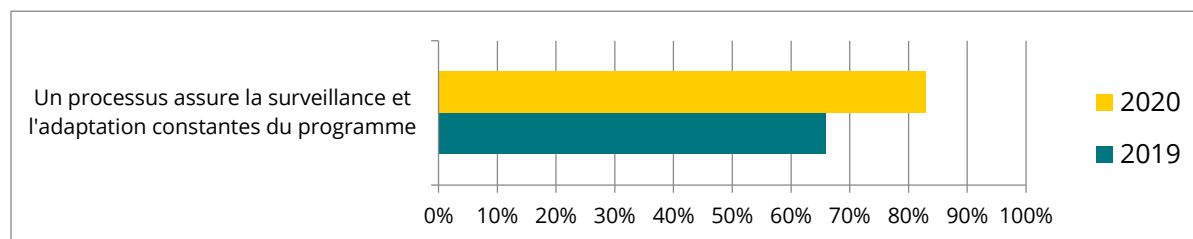


Figure 9. Pourcentage d'achèvement des activités relatives à la surveillance du programme

Différences par rapport à 2019

Les résultats liés à la capacité générale et la motivation sont, en moyenne, légèrement inférieurs à ceux de 2019. Par conséquent, les écarts ne sont pas importants et aucune différence marquée n'a été constatée d'une année à l'autre, tant sur le plan de la capacité générale que de la motivation.

On note une plus forte proportion de répondants qui ont mené à bien la plupart des activités liées à la capacité d'innovation en 2020. À ce titre, on a noté une hausse moyenne de 7,7 % par rapport à 2019, et 27 activités affichent un taux d'achèvement plus élevé. Seulement 6 activités affichent un taux plus faible. Le taux moyen d'achèvement de tâches liées à la capacité d'innovation est beaucoup plus élevé en 2020 ($M = 0,79$, $ET = 0,16$) qu'en 2019 ($M = 0,72$, $ET = 0,19$), $t(131) = 2,399$, $p < 0,05$.

Trois catégories d'activités liées à la mise en œuvre de la CPC affichent des moyennes beaucoup plus élevées en 2020 qu'en 2019 : comités de compétence (2020 $M = 0,85$, $ET = 0,19$, 2019 $M = 0,76$, $ET = 0,23$, $t(131) = 2,5$, $p < 0,05$); orientation des résidents (2020 $M = 0,89$, $ET = 0,22$, 2019 $M = 0,70$, $ET = 0,35$, $t(130) = 3,8$, $p < 0,01$); et surveillance du programme (2020 $M = 0,83$, $ET = 0,38$, 2019 $M = 0,66$, $ET = 0,48$, $t(126) = 2,3$, $p < 0,05$).

Dans les diverses catégories, les tâches liées au portfolio électronique semblent aussi afficher de meilleurs résultats; on note une hausse moyenne de 16 % des programmes au sein desquels les enseignants et les résidents ont accès au portfolio électronique.

Les activités liées à la mise en place d'un portfolio électronique pour consulter les données d'évaluation, au recours à la simulation pour déterminer dans quelle

mesure celle-ci peut faciliter les expériences de formation requise, à l'examen du processus pour obtenir des observations d'APC durant les stages hors du service d'attache, à l'intégration des observations directes au flux de travail des enseignants, à la formation fournie aux enseignants pour offrir du coaching en direct, au signalement de possibles lacunes et à la modification des expériences d'apprentissage ont enregistré un taux inférieur d'achèvement par rapport à 2019. La baisse moyenne était de 5 %.

Discussion et recommandations

Les résultats du sondage montrent que le taux d'achèvement moyen des tâches à réaliser en vue de la mise en œuvre était de 75 %. Les programmes ont accordé une note moyenne de 3,81 sur 5 à la capacité générale, et de 3,6 sur 5 à la motivation. Aussi, le taux moyen d'achèvement de tâches liées à la capacité d'innovation était de 79 %.

Les résultats obtenus au chapitre de la motivation, de la capacité générale et de l'état de préparation global sont similaires à ceux de 2019, mais les programmes ont réalisé, en moyenne, plus de tâches liées à la capacité d'innovation que les programmes de la cohorte de l'an dernier. Ces résultats sont encourageants, d'autant plus que la COVID-19 a perturbé la mise en œuvre de la CPC dans de nombreux programmes.

On note surtout d'importantes améliorations sur le plan de l'orientation des résidents et de l'accès au portfolio électronique. Les programmes qui ont adopté la CPC disent avoir déjà éprouvé des difficultés dans ces domaines. Par exemple, au Québec, la Fédération des médecins résidents du Québec (FMRQ) a remarqué qu'environ le quart des résidents n'avaient pas reçu de formation sur la CPC, et que seulement la moitié des résidents étaient satisfaits de leur formation (FMRQ, 2020). Des répondants à nos sondages éclair antérieurs ont signalé que certains enseignants n'ont pas accès au portfolio électronique, ou ont de la difficulté à y ouvrir une session (Équipe des opérations liées à l'évaluation des programmes de la CPC, 2019, 2020). Il est possible que les programmes qui ont fourni une meilleure orientation aux résidents et offert un accès au portfolio électronique au préalable n'aient pas ces problèmes.

Certains points sont encore préoccupants. Moins de la moitié des répondants croient que la mise en œuvre de la CPC est réaliste, et juste un peu plus de la moitié ont indiqué que leur personnel de soutien administratif était suffisant.

Certains aspects du perfectionnement du corps professoral sont aussi préoccupants. Seulement 59 % des programmes avaient formé les enseignants pour offrir du coaching en direct afin d'améliorer le rendement des résidents, et seulement 57 % des programmes avaient offert une formation aux enseignants pour intégrer les observations directes à leur flux de travail. Aussi, la mobilisation des disciplines hors du service d'attache semble toujours être un défi; les programmes avaient préparé les enseignants des disciplines hors du service d'attache dans une proportion de 53 %, et seulement 37 % des répondants avaient procédé à un examen conjoint sur l'obtention d'observations d'APC durant les stages hors du service d'attache.

Recommandations

Explorer en profondeur les difficultés liées au soutien administratif et/ou à la charge de travail découlant de la mise en œuvre de la CPC afin de déterminer si le Collège royal, les bureaux des études médicales postdoctorales et/ou les programmes sont en mesure d'y remédier.

Selon les résultats, environ la moitié des programmes conviennent que la mise en œuvre de la CPC est réaliste et que le personnel de soutien administratif est suffisant pour mener à bien cette tâche. Des rapports antérieurs (Équipe des opérations liées à l'évaluation des programmes de la CPC, 2019, 2020; Groupe de travail sur l'encadrement des ressources, 2019) révèlent qu'une forte proportion de la charge de travail accrue du personnel administratif pourrait être étroitement liée aux nombreux changements découlant de la transition; elle pourrait donc diminuer au fur et à mesure que les préparatifs et les nouveaux systèmes se mettent en place. Pour y remédier, le Collège royal s'est engagé à alléger le processus, simplifier l'information et assouplir certains aspects de la mise en œuvre de la CPC afin de réduire le fardeau administratif, dans la mesure du possible.

Le Collège royal se penchera davantage sur la question afin de déterminer si les bureaux des études médicales postdoctorales, les programmes et/ou lui-même sont en mesure de remédier à ces enjeux complexes. Il recueillera d'autres données qualitatives en discutant avec des groupes d'intervenants clés tels que les responsables de l'approche par compétences en formation médicale, les administrateurs de programme et les directeurs de programme pour définir la nature précise des difficultés, évaluer si les efforts déployés jusqu'à présent (le cas échéant) ont été utiles, et déterminer s'il existe des façons d'alléger davantage le fardeau administratif. Nous examinerons aussi les données des prochaines études suivant la mise en œuvre pour voir si la tendance se maintient au fil du temps.

Évaluer les ressources actuelles de perfectionnement du corps professoral – en particulier celles axées sur le coaching et les observations directes – pour déterminer le degré de conscience des intervenants, mesurer leur efficacité et signaler d'autres lacunes liées aux ressources.

Selon les résultats, moins de programmes offraient une formation aux enseignants sur le « coaching en direct » afin d'améliorer le rendement des résidents et intégrer les observations directes à leur flux de travail.

Jusqu'à présent, le Collège royal a créé et diffusé différentes ressources de perfectionnement du corps professoral axées sur le coaching et l'observation directe (p.ex., vidéos, webinaires, présentations, documents, guides de mise en œuvre, etc.). Il compilera des données d'évaluation sur certaines ressources de perfectionnement du corps professoral afin de confirmer si les intervenants en connaissent l'existence, les consultent et les trouvent utiles (en ce qui a trait au contenu et au format), puis il ciblera les points à corriger.

Poursuivre la collaboration avec les institutions et les programmes pour favoriser la mobilisation et la préparation des disciplines hors du service d'attache, et comparer les résultats des études qui suivront pour voir s'ils diminuent au fil du temps.

Selon les résultats, moins de programmes mobilisent et préparent les disciplines hors du service d'attache à la mise en œuvre de la CPC. Cette tendance se maintient au fil du temps.

Le Collège royal a pris des mesures pour remédier à la situation (p. ex., en créant des ressources qui pourraient être diffusées aux disciplines hors du service d'attache, en offrant des conseils aux dirigeants du programme sur l'importance de participer aux stages hors du service d'attache, etc.). À l'avenir, le Collège royal mènera d'autres sondages éclair pour surveiller la situation et insistera davantage sur l'importance de mobiliser les enseignants des disciplines hors du service d'attache dans le cadre de discussions avec des intervenants clés.

Limites

Comme la participation au sondage était volontaire, nous ignorons si les programmes qui n'y ont pas répondu sont aussi préparés que ceux qui y ont répondu. Des biais d'autosélection et de désirabilité sociale sont couramment associés aux méthodes de sondage et peuvent avoir une incidence sur les résultats.

De plus, comme le sondage ne comprenait qu'une simple liste de vérification, sans possibilité d'inscrire de commentaires, il n'a pas été possible d'approfondir les

facteurs qui favorisent ou qui freinent l'état de préparation. Cependant, l'Équipe des opérations liées à l'évaluation des programmes de la CPC mène plusieurs études faisant appel à des méthodes qualitatives, qui permettront de mieux comprendre les défis et les facteurs qui influencent la mise en œuvre de la CPC.

Enfin, nous ne connaissons toujours pas les répercussions de la COVID-19 sur l'état de préparation des programmes à la mise en œuvre de la CPC, et nous ignorons si les tendances des résultats de cette année se maintiendront ou si elles sont attribuables, du moins en partie, à la pandémie.

Prochaines étapes

Les résultats de la liste de vérification et des études après la mise en œuvre, comme le sondage éclair sur la CPC, seront examinés en parallèle afin de cerner les éléments liés à l'état de préparation qui sont associés à une mise en œuvre efficace. Cette analyse s'ajoutera à l'évaluation globale des programmes et fournira de l'information utile aux prochaines cohortes de la CPC.

Cette étude a été réalisée tout juste avant l'adoption de la CPC par les programmes. La liste de vérification pourra être utilisée à différentes étapes afin de suivre la préparation d'un programme à la mise en œuvre au fil du temps.

Références

- Équipe des opérations liées à l'évaluation des programmes de la CPC. *Sondage éclair sur la mise en œuvre de La compétence par conception (CPC) : Rapport annuel 2019*. 2019. Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada.
- Équipe des opérations liées à l'évaluation des programmes de la CPC. *Sondage éclair sur la mise en œuvre de La compétence par conception (CPC) : Six mois après l'adoption de la CPC par la cohorte de 2019*. 2020. Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada.
- Council, M.R. *Developing and Evaluating Complex Interventions: New Guidance*. 2008.
- Durlak, J.A. and E.P. DuPre, *Implementation matters: A review of research on the influence of implementation on program outcomes and the factors affecting implementation*. American Journal of Community Psychology, 2008. **41**: p. 327-350.
- Fédération des médecins résidents du Québec. *L'an 3 d'implantation de la « Compétence par conception » : Des effets négatifs qui excèdent encore les avantages théoriques*. 2020.
- Groupe de travail sur l'encadrement des ressources. *La compétence par conception (CPC) : Analyse de coûts*. 2019. Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada.
- Scaccia J.P., Cook B.S., Lamont A., Wandersman A., Castellow J., Katz J., Beldas R.S. *A practical implementation science heuristic for organizational readiness: R = MC²*. Journal of Community Psychology, 2015. **43**(4): p 484-501.
- Van Melle E, Frank J, Brzezina S and Gorman L. 2017. *La compétence par conception – formation des résidents : Un cadre d'évaluation de programme*. Ottawa (Ont.) : Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada.
- Van Melle E., Frank J.R., Holmboe E.S., Dagnone D., Stockley D., Sherbino J., International Competency Based Medical Education Collaborators. *A Core Components Framework for Evaluating Implementation of Competency-Based Medical Education Programs*. Academic Medicine. 2019. 94(7) pp. 1002-09.

Annexe A

| Composante principale de l'approche par compétences | | Modèle de la CPC-FR — Principales caractéristiques |
|--|---|--|
| <p>RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES</p> <p>Les compétences requises pour la pratique sont clairement énoncées</p> | <ul style="list-style-type: none"> Les compétences et les résultats sont harmonisés avec les besoins de la société d'une manière socialement responsable. CanMEDS 2015 et les compétences propres à une discipline forment le cadre servant à harmoniser la formation de la spécialité aux compétences nécessaires à la pratique. | |
| <p>ÉVOLUTION SÉQUENCÉE DE LA COMPÉTENCE</p> <p>Les compétences et leurs marqueurs de développement sont séquencés progressivement</p> | <ul style="list-style-type: none"> Des activités professionnelles fiables (APC) propres à une discipline et des jalons connexes offrent des marqueurs discrets de la compétence. Les APC propres à une discipline sont organisées dans le continuum de compétence de la CPC pour refléter comment les étapes à la fois distinctes et intégrées de la formation sont utilisés afin de soutenir la progression vers la préparation à la pratique. | |
| <p>EXPÉRIENCES PERSONNALISÉES</p> <p>Les expériences d'apprentissage facilitent l'acquisition et le perfectionnement des compétences</p> | <ul style="list-style-type: none"> Les expériences d'apprentissage se fondent sur des environnements de travail authentiques qui correspondent aux contextes de la pratique future. Les expériences d'apprentissage sont organisées en vue de l'acquisition de compétences et de la démonstration des APC. Un modèle hybride est utilisé pour organiser les expériences d'apprentissage où le temps sert encore de cadre organisationnel, mais il y a une flexibilité quant à la progression de l'apprenant et à l'acquisition des compétences. Les apprenants sont encouragés à utiliser les compétences afin de guider et de rehausser leur expérience d'apprentissage. | |
| <p>ENSEIGNEMENT CENTRÉ SUR LES COMPÉTENCES</p> <p>Les pratiques d'enseignement facilitent l'acquisition et le perfectionnement des compétences</p> | <ul style="list-style-type: none"> L'apprentissage est orienté par de la rétroaction de haute qualité en temps réel et issue de multiples observations. Les APC servent à structurer l'apprentissage et à bien orienter la formation. Les enseignants agissent comme coachs et aident les résidents à s'améliorer, grâce à de la rétroaction et à de l'observation ciblées et répétées. | |
| <p>ÉVALUATION PROGRAMMATIQUE</p> | <ul style="list-style-type: none"> Évaluation pour l'apprentissage : Les évaluations axées sur les compétences se concentrent sur l'observation des APC en milieu de travail. Évaluation pour la progression : Les décisions sur la promotion et | |

Les pratiques d'évaluation soutiennent et documentent l'acquisition et le perfectionnement des compétences

- la certification dépendent de la réussite des APC et de la progression durant les étapes de la formation.
- Un **comité de compétence examine régulièrement** la progression de l'apprenant à partir de données hautement intégratives découlant de l'observation d'une série d'APC et de jalons, et de la rétroaction fournie dans la pratique clinique.
 - Changements apportés aux **examens de certification** du Collège royal pour qu'ils **cadrent avec les décisions en matière de promotion** confiées aux comités de compétence; ils seront maintenus, mais le moment de leur tenue et leur importance seront modifiés pour qu'ils aient lieu plus tôt durant la formation et assurent une transition plus harmonieuse vers la pratique.
 - Un **portfolio électronique servira à démontrer et à consigner** le développement des compétences et de l'autonomie.
-

Annexe B

Liste de vérification de l'état de préparation à la CPC

Partie 1 – Données démographiques

Veillez sélectionner votre spécialité/surspécialité :

- Cardiologie (pédiatrique)
- Chirurgie générale
- Neurologie (adulte)
- Neurologie (pédiatrique)
- Médecine nucléaire
- Chirurgie orthopédique
- Médecine physique et réadaptation
- Chirurgie plastique
- Psychiatrie

Veillez sélectionner votre institution

- Université de la Colombie-Britannique
- Université de l'Alberta
- Université de Calgary
- Université du Manitoba
- Université de la Saskatchewan
- Université Western
- Université McMaster
- Université de Toronto
- Université Queen's
- Université d'Ottawa
- École de médecine du Nord de l'Ontario
- Université McGill
- Université de Sherbrooke
- Université de Montréal
- Université Laval
- Université Dalhousie
- Université Memorial de Terre-Neuve

En quelle année votre discipline prévoit-elle mettre en œuvre la CPC?

- Liste déroulante d'années

Veillez préciser votre rôle (Un seul répondant par programme doit remplir ce sondage)

- Directeur de programme
- Directeur de programme adjoint
- Responsable de la CPC du programme
- Autre (veuillez préciser) :

Partie 2 – Capacité générale et motivation

En tenant compte de votre programme, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants.

| Capacité générale | | | | | |
|---|----------------------|--------------|-----------------------------|----------|----------------------|
| | Pas du tout d'accord | Pas d'accord | Ni d'accord ni en désaccord | D'accord | Tout à fait d'accord |
| Les leaders de mon département/ma division participent au programme de formation des résidents et l'appuient. | | | | | |
| Dans l'ensemble, les gens sont ouverts au changement dans mon département/ma division. | | | | | |
| Des changements fructueux ont été apportés récemment dans mon département/ma division. | | | | | |
| Le personnel de soutien est suffisant pour apporter des changements dans mon programme de résidence. | | | | | |

| Motivation | | | | | |
|---|----------------------|--------------|-----------------------------|----------|----------------------|
| | Pas du tout d'accord | Pas d'accord | Ni d'accord ni en désaccord | D'accord | Tout à fait d'accord |
| Dans mon département/ma division, les employés sont d'avis que la CPC est la voie à suivre en matière de formation des résidents. | | | | | |
| Dans mon département/ma division, les employés sont d'avis que la mise en œuvre de la CPC est réaliste. | | | | | |
| Pour mon département/ma division, assurer le succès de la mise en œuvre de la CPC est une priorité. | | | | | |

Partie 3 – Capacité d'innovation

Veillez choisir vos réponses en fonction du déroulement de l'activité dans votre programme, le cas échéant.

Capacité d'innovation

Oui/Non/Incertain

Plan de curriculum

Vous avez un document (planification du programme d'études) qui relie les diverses expériences d'apprentissage (stages, séances universitaires, etc.) aux compétences dans votre discipline.

De possibles lacunes ont été signalées, et les expériences d'apprentissage ont été modifiées au besoin.

On envisage de recourir à la simulation pour déterminer dans quelle mesure celle-ci peut faciliter les expériences de formation requise et l'acquisition de compétences spécifiques selon les APC et les étapes de formation.

Les expériences d'apprentissage incluent de nombreuses possibilités d'observation directe dans des contextes réels.

On a tenu compte de l'incidence des changements sur d'autres fournisseurs de service (p. ex., stages hors du service d'attache).

Le processus pour obtenir des observations d'APC durant les stages hors du service d'attache a fait l'objet d'un examen conjoint.

Des processus sont établis pour faciliter l'élaboration de plans d'apprentissage personnalisés.

Évaluation

Vous avez un document qui :

a) Relie les expériences d'apprentissage aux possibilités de réaliser des observations d'APC spécifiques (p. ex., les APC qui sont mieux observées durant un stage particulier).

b) Décrit de quelles façons d'autres méthodes d'évaluation seront utilisées pour produire des données sur l'observation d'APC (p. ex., simulation, ECOS).

c) Relie des évaluations non rattachées à des APC (p. ex., examens en cours de formation, FECE) à des expériences d'apprentissage et des compétences.

Un portfolio électronique permet :

| | |
|---|--|
| a) De consigner et de documenter les observations. | |
| b) De consulter les données d'évaluation afin d'éclairer les décisions sur la progression et la promotion des résidents. | |
| L'inscription dans le portfolio électronique et la configuration de ce dernier sont terminées (c.-à-d. inscription des évaluateurs/observateurs potentiels, téléchargement des APC, etc.). | |
| On a actualisé les politiques du programme (p. ex., politique d'enseignement correctif/remédiation) afin d'y intégrer l'évaluation fondée sur les compétences et les décisions relatives à la promotion. | |
| Comité de compétence | |
| Un document fait état du mandat et du rôle du comité de compétence. | |
| Un document décrit les processus et les procédures qui orienteront les travaux du comité de compétence. | |
| Les membres du comité de compétence ont été désignés. | |
| Les membres du comité de compétence ont reçu une formation axée notamment sur : <ul style="list-style-type: none"> • la plateforme électronique; • le mandat, le processus et les procédures; • les pratiques exemplaires liées au fonctionnement du comité de compétence. | |
| L'horaire des réunions du comité de compétence a été établi en fonction de la durée prévue des étapes de la formation et de la tenue des réunions du CPR. | |
| Des modèles de rapports (p. ex., ordre du jour, procès-verbal, rapport des résidents) ont été créés pour le comité de compétence. | |
| Personnel | |
| Soutien administratif | |
| Le personnel de soutien administratif est suffisant et a reçu une formation sur : <ul style="list-style-type: none"> • le plan de curriculum (p. ex., stages, horaires); • la gestion du portfolio électronique; | |

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> le fonctionnement du comité de compétence. | |
| Enseignants | |
| Les enseignants ont accès et peuvent accéder facilement à leur compte du portfolio électronique. | |
| Les enseignants ont reçu une formation pour effectuer des observations d'APC. | |
| Les enseignants ont reçu une formation pour offrir du coaching en direct afin d'améliorer le rendement des résidents. | |
| Les enseignants savent intégrer les observations directes à leur flux de travail. | |
| Les enseignants d'autres disciplines sont prêts à réaliser des observations d'APC et à offrir du coaching aux résidents durant leurs stages hors du service d'attache. | |
| Résidents | |
| <p>Les résidents ont reçu de l'information sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) leur nouveau rôle d'apprenant dans la CPC; b) les APC propres à des étapes spécifiques et les expériences de formation requise; c) le portfolio électronique; d) le modèle de coaching en direct et de coaching en continu; e) l'objet et le rôle du comité de compétence. | |
| Les résidents ont accès à un compte dans le portfolio électronique et peuvent y ouvrir une session. | |
| Surveillance du programme | |
| Un processus assure la surveillance et l'adaptation constantes du programme fondé sur l'approche par compétences. | |

Annexe C

Équipe des opérations liées à l'évaluation des programmes de la CPC

Andrew K. Hall, MD, FRCPC, MMed

Professeur agrégé et responsable de l'approche par compétences en formation médicale, Département de médecine d'urgence, Université Queen's, clinicien enseignant, Collège royal

Président de l'Équipe des opérations liées à l'évaluation des programmes de la CPC

Jason Frank, MD, MA(Ed), FRCPC

Directeur, Bureau de l'éducation spécialisée, Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada, professeur agrégé et directeur, Recherche et développement en éducation au Département de médecine d'urgence à l'Université d'Ottawa

Elaine Van Melle, PhD

Spécialiste de la recherche pédagogique, Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada, spécialiste de la recherche pédagogique et de l'évaluation de programme, département de médecine familiale, Université Queen's

Warren J. Cheung MD, MMed, FRCPC

Professeur adjoint et directeur de l'Évaluation, Département de médecine d'urgence de l'Université d'Ottawa, éducateur clinicien, Collège royal

Anna Oswald, MD, MMed, FRCPC

Professeure, Division de rhumatologie, Département de médecine

Directrice de l'approche par compétences en formation médicale, FMPD, Université de l'Alberta

Éducatrice clinicienne, Collège royal

Lara J. Cooke, MD, MSc (MedEd), FRCPC

Professeure adjointe, Neurologie, Département de neurosciences cliniques, École Cumming, Université de Calgary

Éducatrice clinicienne, Collège royal

Timothy Dalseg, MD, FRCPC

Chargé de cours, médecine d'urgence, médecine, Université de Toronto, éducateur clinicien, Collège royal

Alexandra Skutovich, MA, BA (Hon)

Coordonnatrice de la recherche, Unité du développement, des innovations et des stratégies d'éducation, Bureau de l'éducation spécialisée, Collège royal

Stacey Brzezina, MA, BA (Hon)

Coordonnatrice de la recherche, Unité du développement, des innovations et des stratégies d'éducation, Bureau de l'éducation spécialisée, Collège royal

Lisa Gorman, MA, BA (Hon)

Gestionnaire, Unité du développement, des innovations et des stratégies d'éducation, Bureau de l'éducation spécialisée, Collège royal

Sarah Taber, MHA, BA (Hon)

Directrice associée, Unité du développement, des innovations et des stratégies d'éducation, Bureau de l'éducation spécialisée, Collège royal