

PLAN STRATÉGIQUE 2019 – 2022

Canadian Organization of Paramedic Regulators/
Organisation canadienne des régulateurs paramédicaux

Approuvé par le Conseil de l'OCRP le 17 juin 2020

PRÉSENTATION

Ce plan stratégique représente le travail continu de la Canadian Organization of Paramedic Regulators/Organisation canadienne des régulateurs paramédicaux (COPR/OCRP) dans l'élaboration d'une feuille de route visant à s'assurer que les organismes membres et les intervenants bénéficient d'un organisme national qui est proactif dans le cadre de son mandat. Le plan définit la mission, la vision et les valeurs de la COPR/OCRP, les résultats souhaités qui décrivent ses objectifs plus immédiats, les valeurs qui servent à orienter les efforts dans la poursuite de l'excellence et les initiatives prioritaires. Il permet également de comprendre les forces, les défis et les possibilités auxquels la COPR/OCRP fait face et qui ont un effet sur son succès. Enfin, le plan décrit plus en détail les activités et les responsabilités attribuées à chaque initiative conformément au plan.

DÉVELOPPEMENT DE LA COPR/OCRP – HISTOIRE ET CONTEXTE

En 2008, les régulateurs paramédicaux de chaque province canadienne ont commencé à collaborer de façon informelle pour discuter des moyens d'assurer la conformité aux nouvelles exigences en matière de mobilité de la main-d'œuvre de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI) qui entreront en vigueur le 1er avril 2009. Les premiers succès des régulateurs en matière de respect de la conformité aux exigences de la main-d'œuvre de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI) a abouti à la reconnaissance qu'une organisation nationale serait bénéfique pour plusieurs initiatives, notamment la mobilité de la main-d'œuvre.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) souhaitait financer la création d'outils qui contribueraient à la mobilité de la main-d'œuvre à long terme. En mai 2009, un consensus a été établi pour officialiser le groupe interprovincial de régulateurs paramédicaux, et une ébauche de charte a été formulée. Il a servi de cadre pour commencer le travail de mobilité de la main-d'œuvre et décrire la gouvernance, les opérations et le financement d'une organisation nationale de régulateurs paramédicaux dans l'avenir.

En février 2010, le gouvernement fédéral a annoncé un financement de 1,2 million de dollars dans le cadre d'un projet de deux ans visant à améliorer la mobilité de la main-d'œuvre paramédicale et à préparer la reconnaissance d'accréditation étrangère à l'échelle du pays.

COPR/OCRP ÉTABLIE

Les membres initiaux de la COPR/OCRP comptaient des régulateurs paramédicaux provinciaux de partout au pays (aucun territoire du Canada ne réglemente actuellement les paramédicaux). Toutes les provinces ont fourni des lettres de confirmation de leur soutien pour le rôle et le mandat de la COPR/OCRP ainsi que pour le financement des activités. Une élection a eu lieu et un conseil d'administration a été mis en place en avril 2010.

Une séance de planification stratégique en personne a eu lieu à Victoria en Colombie-Britannique en janvier 2011, ce qui a mené à la création du premier plan stratégique de la COPR/OCRP.

Ensuite, une demande d'incorporation a été soumise et la Canadian Organization of Paramedic Regulators/Organisation Canadienne des Régulateurs Paramédicaux a été constituée au printemps 2012. Les règlements ont été rédigés pour la COPR/OCRP et ont été approuvés lors de l'assemblée générale annuelle en juin 2015.

Une identité visuelle a été créée et un site Web a été créé pour communiquer avec les membres et les intervenants de la COPR/OCRP. Le site Web a été lancé en janvier 2012.

MISSION, VISION ET VALEURS DE LA COPR/OCRP

MISSION

La mission de la COPR/OCRP consiste à utiliser une approche progressive pour promouvoir et faire avancer la réglementation paramédicale efficace, grâce aux mesures suivantes :

- Créer des normes unifiées communes pour la réglementation des paramédicaux du Canada;
- Développer et créer des preuves établissant et améliorant les normes de pratique;
- Harmoniser l'approche réglementaire et les normes de pratique partout au pays en tant que priorité;
- Établir un référentiel de données pour héberger les renseignements relatifs à la réglementation de la paramédecine au Canada et ailleurs; et
- Appuyer la réglementation efficace des paramédicaux du Canada au moyen d'une collaboration uniforme et du partage de renseignements entre les régulateurs paramédicaux.

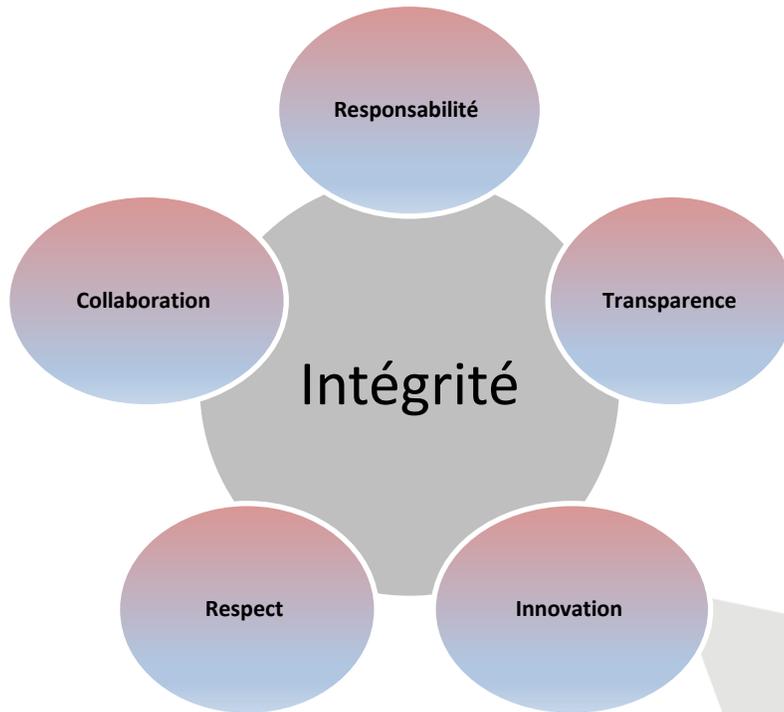
VISION

Voici la vision de la COPR/OCRP :

« La COPR/OCRP influence et fait avancer progressivement les meilleures pratiques de la réglementation paramédicale. »

VALEURS

La COPR/OCRP s'engage à fonctionner avec intégrité pour atteindre l'excellence, ainsi :



Collaboration : être coopératifs, inclusifs, raisonnables et équitables.

Respect : comprendre et apprécier les différences entre les autres et dans les relations avec les intervenants.

Innovation : innover/approches contemporaines, analytiques et réactives.

Transparence : communiquer avec les autres, les intervenants et le public d'une manière ouverte, honnête, complète et réfléchie.

Responsabilité : être responsable envers les autres, les principaux intervenants et le public.

RÉSULTATS QUE SOUHAITE LA COPR/OCRP

La COPR/OCRP est perçue comme faisant la promotion de ce qui suit :

- meilleures pratiques réglementaires et intervention en temps opportun quant aux changements apportés aux pratiques et aux règlements paramédicaux
- relations pertinentes avec les intervenants
- approche fondée sur les preuves en ce qui concerne l'évaluation de la compétence professionnelle
- harmonisation continue des pratiques réglementaires paramédicales partout au pays
- organisation durable et responsable
- mobilité des paramédicaux partout au Canada

FORCES, DÉFIS, POSSIBILITÉS ET MENACES POUR LA COPR/OCRP

Le succès de la COPR/OCRP est influencé par sa capacité de tirer parti de ses forces et des possibilités lui permettant de relever les défis des environnements de réglementation et de pratique actuels.

À l'automne 2019, les membres de la COPR/OCRP ont entrepris une évaluation organisationnelle des forces, des défis, des possibilités et des menaces lors d'une séance de planification stratégique.

La réunion a révélé que l'organisation possédait une approche bien établie envers la prise de décision (consensus) et un niveau élevé d'engagement et d'appui de la part des membres envers le mandat de la COPR/OCRP.

Au sein des priorités stratégiques identifiées par la COPR/OCRP, certains domaines clés seront privilégiés de façon délibérée, dont :

1. développement de normes réglementaires
2. développement d'une stratégie concentrée de communication
3. mise en œuvre complète du cadre de gouvernance
4. évaluation et amélioration des contrôles financiers
5. développement d'une stratégie d'analyse des données
6. évaluation du financement
7. définition des exigences spécifiques de la culture et de la continuité organisationnelles
8. augmentation des d'examens
9. établissement de la gestion du risque à l'échelle de l'entreprise

PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE LA COPR/OCRP

NORMES RÉGLEMENTAIRES

1. Développement de normes réglementaires spécifiques pour prendre en compte les lacunes du profil de compétences cliniques actuel

Défi :

- manque actuel de souplesse/d'agilité des normes permettant de prendre en compte les besoins réglementaires
- capacité inadéquate d'application de mesures/d'une métrique aux éléments de la norme actuelle
- manque de sécurité et de compétence culturelles au sein des normes actuelles

Action requise	Lien avec les facteurs stratégiques
<ul style="list-style-type: none"> • Préciser l'énoncé des problèmes • Établir le cadre de référence du travail sur les normes (imbrication de la justesse culturelle) • Confirmer les engagements de financement 	<ul style="list-style-type: none"> • Champ d'application de la pratique • Réglementation • Indigénisation • Éducation • Mobilité de la main-d'œuvre • Industrie/Ministère de la Défense nationale (MDN)/Praticiens éduqués à l'étranger (PÉÉ) • Intérêts du public/des intervenants

PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE LA COPR/OCRP

COMMUNICATION

2. Communication ciblée permettant d’encourager la reconnaissance de la « marque » et renforcer les relations collaboratives

Défi :

- Absence d’une stratégie définie de la communication
- Absence de présence dans les médias sociaux
- Approche tactique utilisée actuellement pour gérer la communication autour de la marque de l’OCRP
- Manque de communication régulière avec les intervenants
- Financement disponible pour l’effort de marketing

Action requise	Lien avec les facteurs stratégiques
<ul style="list-style-type: none"> • Développer une stratégie de communication <ul style="list-style-type: none"> • Faire passer le message • Identifier la marque • Améliorer la présence au sein de l’industrie • Identifier les personnes-ressources et les intervenants clés • Développer des documents imprimés 	Intérêts du public/des intervenants

PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE LA COPR/OCRP

GOVERNANCE	
3. Mise en œuvre du cadre de gouvernance complet	
Défi :	
<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre incomplète du cadre de gouvernance 	
Action requise	Lien avec les facteurs stratégiques
<ul style="list-style-type: none"> Finaliser le manuel de gouvernance Finaliser les politiques de gouvernance Développer les documents de formation sur la gouvernance : <ul style="list-style-type: none"> Orientation Vidéo Documents imprimés 	<ul style="list-style-type: none"> Réglementation Mobilité de la main-d'œuvre Intérêts du public/des intervenants

PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE LA COPR/OCRP

CONTRÔLES FINANCIERS	
4. Évaluation et amélioration des contrôles financiers	
Défi :	
<ul style="list-style-type: none"> Continuer à améliorer la gestion du risque à l'échelle de l'entreprise Le potentiel du fonds de réserve de la COPR/OCRP n'est pas utilisé pleinement Améliorer les politiques et les contrôles financiers actuels 	
Action requise	Lien avec les facteurs stratégiques
<ul style="list-style-type: none"> Développer et mettre en œuvre une politique de placement Développer et mettre en œuvre des politiques de contrôle financier supplémentaires 	<ul style="list-style-type: none"> Facteurs économiques Réglementation Mobilité de la main-d'œuvre Intérêts du public/des intervenants

PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE LA COPR/OCRP

ANALYSE DES DONNÉES

5. Développement d'une stratégie d'analyse des données

Défi :

- La COPR/OCRP n'a pas de cadre de gestion des données défini
- Les renseignements réglementaires provinciaux sont collectés et hébergés dans les provinces individuelles
- La centralisation des données serait précieuse pour la COPR/OCRP
- Absence d'une approche harmonisée envers la collecte et la gestion des données

Action requise	Lien avec les facteurs stratégiques
<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les exigences en matière de données (projet Système de renseignements paramédicaux canadien) • Identifier les données et sources actuelles (R. Bowles) • Évaluer la nécessité d'un référentiel de données • Développer des accords de partage des données • Évaluer la possibilité d'analyse proactive des données à l'appui de la réglementation • Améliorer l'utilisation de groupes et de comités de collecte et d'analyse des données 	<ul style="list-style-type: none"> • Besoins en matière de données • Champ d'application de la pratique • Segments démographiques • Réglementation • Indigénisation • Éducation • Mobilité de la main-d'œuvre • Industrie/MDN/PÉE • Intérêts du public/des intervenants

PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE LA COPR/OCRP

FINANCEMENT

6. Évaluation du financement

Défi :

- Identifier les possibilités de financement (provincial et fédéral)
- Le financement est actuellement imbriqué dans les projets

Action requise	Lien avec les facteurs stratégiques
<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer le modèle de financement actuel • Identifier les possibilités de financement • Prévoir les besoins en matière de financement à long terme 	<ul style="list-style-type: none"> • Besoins en matière de données • Champ d'application de la pratique • Réglementation • Indigénisation • Éducation • Mobilité de la main-d'œuvre • Industrie/MDN/PÉE • Facteurs économiques • Intérêts du public/des intervenants

PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE LA COPR/OCRP

DURABILITÉ ORGANISATIONNELLE

7. Définition des exigences spécifiques de la culture et de la continuité organisationnelles

Défi :

- Manque d’une approche délibérée envers la gestion de la culture organisationnelle
- Plan de continuité des activités (PCA) formel requis
- Plan de continuité du Conseil formel requis au sein du PCA

Action requise	Lien avec les facteurs stratégiques
<ul style="list-style-type: none"> • Développer et surveiller les politiques de gouvernance • Développer le matériel d’accueil • Plan de relève requis • Protocole de gestion des fichiers requis • Cycle d’examen des règlements administratifs requis • Développer un ensemble pour les provinces : <ul style="list-style-type: none"> • Organisation des ressources • Rencontres personnelles • Possibilités de conférences Web et vidéo 	<ul style="list-style-type: none"> • Besoins en matière de données • Champ d’application de la pratique • Facteurs économiques • Segments démographiques • Réglementation • Indigénisation • Éducation • Mobilité de la main-d’œuvre • Industrie/MDN/PÉE • Intérêts du public/des intervenants

PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE LA COPR/OCRP

EXAMEN	
<p>8. Adoption des examens</p> <p>Défi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les examens d'entrée en pratique ne sont pas entièrement harmonisés à l'échelle du pays; ainsi, il y a manque d'uniformité quant à l'attribution de licences de pratique 	
Action requise	Lien avec les facteurs stratégiques
<ul style="list-style-type: none"> • Développer du matériel de communication : <ul style="list-style-type: none"> • Feuillet de documentation d'examen • Renseignements et images • Questions et réponses pour divers publics • Analyse coût-avantage (au sujet de l'adoption des examens) • Lien avec les éducateurs <p>Fondement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan d'examen normalisé • Marque de fournisseur • Psychométrie bien fondée • Octroi à distance • Examen bilingue (français/anglais) • Sélection compétitive de fournisseur 	<ul style="list-style-type: none"> • Champ d'application de la pratique • Réglementation • Éducation • Mobilité de la main-d'œuvre • Industrie/MDN/PÉÉ • Intérêts du public/des intervenants

PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE LA COPR/OCRP

GESTION DES RISQUES	
<p>9. Établissement d’une approche envers la gestion des risques quant aux opérations à l’échelle de l’entreprise</p> <p>Défi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cadre de gestion des risques à l’échelle de l’entreprise requis 	
Action requise	Lien avec les facteurs stratégiques
<ul style="list-style-type: none"> • Inventaire complet des risques • Développer une échelle/matrice d’évaluation des risques • Définir les niveaux de tolérance au risque appropriés selon l’inventaire • Définir l’approche envers la gestion des risques • Développer des politiques de gestion des risques • Autres à venir 	<ul style="list-style-type: none"> • Réglementation • Intérêts du public/des intervenants

IDENTIFICATION DES FACTEURS STRATÉGIQUES

La COPR/OCRP a identifié les tendances et les facteurs stratégiques suivants sur une période de 3 à 5 ans qui pourront influencer la capacité de l'organisation à atteindre ses objectifs.

Tendance ou facteur stratégique	Description	Effet potentiel
1. Besoins en matière de données	<ul style="list-style-type: none"> Données sur l'historique et les résultats du patient 	<ul style="list-style-type: none"> Possibilité de collecter et d'analyser des données à l'échelle du pays
2. Champ d'application de la pratique	<ul style="list-style-type: none"> Encouragement de la maximisation du champ d'application de la pratique sans tenir compte des normes éducatives Devancement des besoins du système – souvent, le changement ne privilégie pas les résultats 	<ul style="list-style-type: none"> Effet de la compétence des praticiens Effet réglementaire
3. Facteurs économiques	<ul style="list-style-type: none"> Économie en difficulté 	<ul style="list-style-type: none"> Réduction du financement Utilisation plus étendue des praticiens non traditionnels sans cadre de compétence en place
4. Segments démographiques	<ul style="list-style-type: none"> Prépondérance de maladies chroniques Population vieillissante Profession vieillissante 	<ul style="list-style-type: none"> Insuffisance de praticiens pour appuyer le système
5. Réglementation	<ul style="list-style-type: none"> Encouragement de l'autoréglementation professionnelle Réglementation des meilleures pratiques : cadre de gouvernance et de politique robuste requis Le profil national de compétence professionnelle (PNCP) ne satisfait pas aux besoins en matière de réglementation Possibilité de lois générales dans les provinces 	<ul style="list-style-type: none"> Manque d'approche uniforme au pays Manque de ressources dans les petites provinces permettant de mettre en œuvre le cadre nécessaire Manque d'uniformité réglementaire au sein du PNCP Révision réglementaire

Tendance ou facteur stratégique	Description	Effet potentiel
6. Indigénisation	<ul style="list-style-type: none"> Le profil de compétence actuel n'est pas pertinent du point de vue culturel Exigences d'appel à l'action 	<ul style="list-style-type: none"> La compétence des praticiens peut ne pas être sûre/appropriée du point de vue culturel Échec réglementaire quant aux exigences de l'appel à l'action
7. Éducation	<ul style="list-style-type: none"> Diplôme pour les paramédicaux Diplôme pour les praticiens Le profil actuel (PNCP) ne satisfait pas aux besoins du système de santé 	<ul style="list-style-type: none"> Les besoins du système de santé ne sont pas clairs/suffisamment bien définis Manque de cadre éducatif Augmentation des coûts au sein du système Exigences réglementaires non définies Effet sur le système du retard de l'obtention de diplômes Défis réglementaires associés aux normes qui évoluent
8. Mobilité de la main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Failles quant à la mobilité de la main-d'œuvre Manque de contrôle sur les lois et les politiques sur la mobilité de la main-d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> Les praticiens veulent obtenir leur licence aussi facilement que possible Problèmes quant à la compétence des praticiens
9. Industrie, Ministère de la Défense nationale (MDN) et praticiens éduqués à l'étranger	<ul style="list-style-type: none"> Praticiens éduqués à l'étranger Inconnus quant aux pratiques de l'industrie (manque de données sur l'industrie) Praticiens du MDN dans le service civil 	<ul style="list-style-type: none"> Les besoins du cadre d'évaluation des compétences changent/évoluent Défis réglementaires de l'industrie Agrément des candidats du MDN; évaluation des équivalences et formation quant aux lacunes
10. Intérêt et influence du public/des intervenants	<ul style="list-style-type: none"> Intérêt et influence accrus de la part du public 	<ul style="list-style-type: none"> Manque de compréhension quant au rôle du régulateur

NOS FORCES, DÉFIS, POSSIBILITÉS ET MENACES

Dans le contexte des tendances et des facteurs identifiés, la COPR/OCRP a identifié des forces et des faiblesses/possibilités et des menaces clés qui influenceront la mesure dans laquelle les objectifs sont atteints.

Remarque : **Les énoncés mis en surbrillance** indiquent les domaines pour lesquels il faut une stratégie à long terme.

Forces actuelles	Défis actuels
<p>Forces clés :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Directeur administratif et personnel 2. Groupe cohésif 3. Connaissances organisationnelles <p>Général :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Membres motivés • Composition diverse • Réussites importantes • Site Web • Stabilité financière • Communication • Membres cohésifs • Projet « PEAS » • Examen bien fondé du point de vue psychométrique • Inclusivité • Intérêts communs • Solution de problèmes collaborative/approche consensuelle • Égalité des points de vue 	<p>Défis clés :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Communication externe – médias sociaux; etc. 2. Structure de gouvernance 3. Contrôles financiers <p>Général :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communication externe • Marketing • Accueil • Développement de politiques • Duplication d’effort • Création de notre marque (« profil ») • Ressources humaines de l’OCRP • Référentiel de renseignements/gestion des données (en évolution) • Liens (en évolution) • Longévité

Remarque : Les énoncés mis en surbrillance indiquent les domaines pour lesquels il faut une stratégie à long terme.

Possibilités actuelles	Menaces actuelles
<p>Possibilités clés :</p> <ol style="list-style-type: none"> Adoption d'un examen national Normes d'éducation nationales Compétences réglementaires Référentiel de données Sources de financement <p>Général :</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen de la jurisprudence Compacts Normes de pratique Fonds de marketing Aide aux provinces où il y a réglementation gouvernementale/où il n'y a pas d'autoréglementation à passer à l'autoréglementation Partenariat avec d'autres groupes réglementaires nationaux Exposition nationale Harmonisation continue des compétences Registre national Médias sociaux Groupe consultatif communautaire Appel à l'action en matière de vérité et de réconciliation Énoncé de principes communs en accord avec les priorités de Santé Canada Exploration environnementale continue Identification des objectifs législatifs communs 	<p>Menaces clés :</p> <ol style="list-style-type: none"> Le profil national des compétences professionnelles est mal harmonisé avec les exigences réglementaires Représentation incomplète auprès de la COPR/OCRP : <ul style="list-style-type: none"> Problèmes avec les accords commerciaux fédéraux canadiens (ACFC) Intégrité des examens Manque d'uniformité quant à l'approche réglementaire Continuité du Conseil/maintien de la culture d'entreprise <p>Général :</p> <ul style="list-style-type: none"> Participation à l'accréditation (absence de) Durabilité de l'initiative PEAS (financement) Haute direction – continuité et changement Capacité des RH Modèles réglementaires confondus Tendances en matière de réforme réglementaire ACFC – les candidats choisissent le chemin de moindre résistance <ul style="list-style-type: none"> Les diplômés dans une province tentent leur chance dans une autre Ils contournent l'examen de l'OCRP et obtiennent leur licence autrement Objectifs légitimes Perte de validité des compétences Manque de politique harmonisée quant aux examens Le BIC en concurrence avec l'OCRP?

IDENTIFICATION DES TENDANCES AU SEIN DU SYSTÈME DE SANTÉ

La COPR/OCRP a identifié les tendances spécifiques suivantes au sein du système de santé sur une période de 3 à 5 ans :

Tendances du système	Effet potentiel
Utilisation efficace des ressources de soins de santé	<ul style="list-style-type: none"> • Changement/évolution du rôle du paramédical pour gérer les lacunes en matière de prestation de services; • Nécessité de garantir que les changements de pratique sont fondés sur des données probantes; • Nécessité de : <ul style="list-style-type: none"> ○ Normes et compétences de pratique qui prennent en compte les changements du rôle; ○ Normes réglementaires qui prennent en compte le rôle du paramédical;
Accords bilatéraux sur les soins domiciliaires et communautaires; rôles non traditionnels pour les praticiens	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessité d'une surveillance réglementaire agile qui peut évoluer avec la pratique; • Possibilité que la pratique évolue au-delà de la capacité réglementaire actuelle; • Nécessité de garantir que les changements de pratique sont fondés sur des données probantes; • Nécessité de : <ul style="list-style-type: none"> ○ Normes et compétences de pratique qui prennent en compte les changements du rôle; ○ Normes réglementaires qui prennent en compte le rôle du paramédical;
Rôle en matière de santé mentale et de toxicomanies/intervention lors de crises	<ul style="list-style-type: none"> • Changement/évolution du rôle du paramédical • Les normes de pratique paramédicales doivent prendre en compte les domaines de la santé mentale et des toxicomanies; • Nécessité de garantir que les changements de pratique sont fondés sur des données probantes; • Nécessité de : <ul style="list-style-type: none"> ○ Normes et compétences de pratique qui prennent en compte les changements du rôle; ○ Normes réglementaires qui prennent en compte le rôle du paramédical;

Tendances du système	Effet potentiel
<p>Appel à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les compétences paramédicales ne sont pas sûres et/ou compétentes du point de vue culturel; il faut des normes et des compétences de pratique qui prennent en compte la pertinence et l'engagement de l'appel à l'action de la CVR; • Nécessité de normes réglementaires qui prennent en compte les besoins de la population quant au respect du rôle du paramédical;
<p>Flux des patients/ transferts entre établissements</p> <p>Bon patient/bons soins/ bon moment/ bon fournisseur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Changement/évolution du rôle du paramédical; • Nécessité de garantir que les changements de pratique sont fondés sur des données probantes; • Nécessité de : <ul style="list-style-type: none"> ○ Normes et compétences de pratique qui prennent en compte les changements du rôle; ○ Normes réglementaires qui prennent en compte le rôle du paramédical; • L'utilisation des services de transport peut évoluer; • Avancement de la paramédecine au sein de la communauté; • Avancement de la paramédecine en matière de soins palliatifs;
<p>Patients complexes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Changement/évolution du rôle du paramédical • Nécessité de garantir que les changements de pratique sont fondés sur des données probantes; • Nécessité de : <ul style="list-style-type: none"> ○ Normes et compétences de pratique qui prennent en compte les changements du rôle; ○ Normes réglementaires qui prennent en compte le rôle du paramédical;
<p>Le champ d'application de la pratique des paramédicaux prend de l'ampleur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessité de garantir que les changements de pratique sont fondés sur des données probantes; • Nécessité de : <ul style="list-style-type: none"> ○ Normes et compétences de pratique qui prennent en compte les changements du rôle; ○ Normes réglementaires qui prennent en compte le rôle du paramédical;

Tendances du système	Effet potentiel
<p>Évolution de l’environnement de pratique : soins palliatifs et communautaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessité de garantir que les changements de pratique sont fondés sur des données probantes; • Nécessité de : <ul style="list-style-type: none"> ○ Normes et compétences de pratique qui prennent en compte les changements du rôle; ○ Normes réglementaires qui prennent en compte le rôle du paramédical;
<p>« Protection du territoire »</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les professions de santé alliées se soucient de l’intrusion quant à leur pratique; • Nécessité de garantir que les changements de pratique sont fondés sur des données probantes; • Nécessité de garantir la communication et la collaboration appropriées avec les professions de santé;

HISTORIQUE DE PLANIFICATION DE L'OCRP

PLAN STRATÉGIQUE DE LA COPR/OCRP STRATEGIC PLAN 2012

En avril 2012, la COPR/OCRP a publié son premier plan stratégique. Le plan a identifié sept objectifs¹, y compris les priorités, les initiatives et les mesures de rendement identifiées pour chaque objectif.

Lors de leur examen des objectifs de 2012, les membres de la COPR/OCRP ont considéré les progrès réalisés en matière d'examens d'entrée à la pratique de la COPR/OCRP, d'homologation de la mobilité, de sensibilisation des intervenants et de stabilité organisationnelle comme étant des réussites. Les objectifs visant à déterminer la faisabilité d'un centre national d'évaluation paramédicale, de politiques et de pratiques continues de compétence continue, et de partage d'information sur les licences non conformes, bien qu'elles n'aient pas encore été accomplies, demeurent les priorités pour le succès à long terme de l'organisation.

PLAN STRATÉGIQUE DE LA COPR/OCRP 2017-2019

Le dernier plan stratégique repose sur du travail entamé en 2015. Un Groupe de travail sur la planification stratégique (GTPS) a été établi, composé des directeurs de la COPR/OCRP de la Colombie-Britannique (président), de la Saskatchewan, du Manitoba et de l'Île-du-Prince-Édouard. Le membre observateur de la COPR/OCRP du Québec s'est joint au GTPS à la fin de 2015.

L'annexe A décrit les actions prioritaires et les activités de maintien élaborées qui soutiennent les résultats souhaités de l'organisation. La COPR/OCRP a défini des activités pertinentes et exécutables, afin de s'assurer que les actions prioritaires complétées renforcent le résultat souhaité.

Les progrès des actions prioritaires ont été signalés au Conseil de la COPR/OCRP trimestriellement et résumés dans le rapport annuel du Groupe de travail sur la planification stratégique. Le rapport annuel est accessible au public sur le site Web de l'organisme.

¹ Objectifs de 2012 : 1) Participation aux examens de pratique 2) Centre national d'évaluation paramédicale 3) Mobilité de certification 4) Intervenants et membres conscients et solidaires 5) Approches cohérentes à la compétence continue 6) Renseignements partagés sur les titulaires de licence non conformes 7) Organisation stable, bien approvisionnée et durable

ANNEXE A : Facteurs stratégiques 2017-2019, activités de soutien et dirigeants de la COPR/OCRP

Action prioritaire	Activités de soutien	Province dirigeante/ Groupe de travail	Statut à compter de janvier 2020
RÉSULTAT : Meilleures pratiques réglementaires			
Mobilité de la main-d'œuvre Priorité : Élevée	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre et tenir à jour l'outil de gestion du travail de la main-d'œuvre de l'ACI; établir le cycle d'évaluation • Identifier et résoudre les différences interprovinciales • Développer des définitions de langues communes 	Ontario/Information Sharing Working Group (ISWG) (groupe de travail de partage des renseignements de l'Ontario)	Terminé
Partager des renseignements entre les provinces	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et maintenir une charte de partage des données • Déterminer et élaborer des ententes de partage de données pour soutenir le partage de renseignements entre les provinces 	Ontario/ISWG	
Normes professionnelles Priorité : Élevée	<ul style="list-style-type: none"> • Représenter la COPR/OCRP quant au PNCP de l'APC sur le redéveloppement • Identifier et obtenir un consensus sur les normes des régulateurs 	Saskatchewan	Terminé Remarque : la participation à l'APC est par invitation
Évaluation des équivalences	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir les connaissances de l'état actuel (p. ex., nombre de candidats, pays d'origine, provinces actuellement autorisées) • Tenir à jour les connaissances concernant la pratique actuelle parmi les régulateurs • Élaborer des normes • Élaborer des outils à utiliser par les régulateurs • Élaborer un processus pour évaluer les candidats qui détiennent des diplômes étrangers 	Colombie-Britannique	Terminé

ANNEXE A : Facteurs stratégiques 2017-2019, activités de soutien et dirigeants de la COPR/OCRP

RÉSULTAT : Relations avec les intervenants		Province dirigeante/ Groupe de travail	Statut à compter de janvier 2020
Stratégie de communication	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer une stratégie et des documents de communication pour soutenir les activités de la COPR/OCRP • Tirer parti de la technologie • Développer des renseignements généraux • Définir et clarifier les rôles et les mandats • Développer des informations matricielles pour le conseil • Déterminer qui doit gérer les relations • Élaborer un rapport d'examen pour les établissements d'enseignement <p>Site Web de l'OCRP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surveiller les besoins d'affaires du site Web de la COPR/OCRP, déterminer les exigences en matière de financement et de ressources, au besoin • Déterminer et mettre en œuvre le réaménagement des sites Web pour soutenir les initiatives d'évaluation des équivalences • Tenir le site Web à jour 	Colombie-Britannique	Site Web de la COPR/OCRP : Terminé

ANNEXE A : Facteurs stratégiques 2017-2019, activités de soutien et dirigeants de la COPR/OCRP

RÉSULTAT : Approche fondée sur des données probantes		Province dirigeante/ Groupe de travail	Statut à compter de janvier 2020
Examen d'admissibilité à la pratique Priorité : Élevée	<ul style="list-style-type: none"> • Définir et mettre en œuvre un cycle d'examen régulier de la livraison et de l'évaluation des examens • Mettre en œuvre un cycle régulier pour le retrait et le développement de questions d'examen Assurer la source de financement durable pour le programme d'examen • Maintenir un budget équilibré pour le programme d'examen • Définir les exigences en matière de rapports et mettre en œuvre des rapports réguliers • Élaborer et mettre en œuvre des rapports de résultats directement aux étudiants • Élaborer et mettre en œuvre des rapports statistiques pour les organismes de réglementation et les établissements d'enseignement. • Élaborer et mettre en œuvre un plan de gestion des risques d'examen • Élaborer et mettre en œuvre un programme d'assurance de la qualité des examens 	Manitoba/ Comité d'examen et groupe de travail	En cours/continu
Maintien des compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir les connaissances des provinces canadiennes en ce qui concerne les programmes de maintien des compétences 	Manitoba/C.-B.	Continu

ANNEXE A : Facteurs stratégiques 2017-2019, activités de soutien et dirigeants de la COPR/OCRP

RÉSULTAT : Durabilité organisationnelle		Province dirigeante/ Groupe de travail	Statut à compter de janvier 2020
Gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir une évaluation des risques organisationnels • Définir les catégories de risques • Développer la matrice de probabilité/d'impact et classer le risque • Déterminer les options d'atténuation des risques • Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de gestion des risques 	Saskatchewan	
Planification de la gouvernance et de la transition	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la stabilité et la durabilité continues de l'organisation en appliquant ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> ▪ planification de la relève pour le Conseil de la COPR/OCRP ▪ processus de mise en candidature ▪ politiques de gouvernance et calendrier de surveillance 	Exécutif de l'OCRP	