

Introduction

Depuis de nombreuses années, les services et les soutiens destinés aux personnes ayant une déficience développementale en Ontario sont en cours de transformation, passant de modèles de soins institutionnels, d'attitudes et d'ensembles de compétences connexes, à un modèle plus individualisé, incorporant la planification gérée par la personne et l'intégration communautaire.

En mai 2021, le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires a publié le plan de réforme des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle *En quête d'appartenance : Choix et inclusion*. Ce plan décrit les prochaines étapes à franchir pour relever les nombreux défis liés à la prestation d'un soutien adéquat pour les personnes ayant une déficience développementale. Le plan est axé sur une vision dans laquelle les personnes ayant une déficience développementale sont soutenues par leurs communautés, leurs réseaux de soutien et le gouvernement pour mener une vie inclusive. Les personnes sont habilitées à faire leurs propres choix, en vivant de manière aussi indépendante que possible avec des soutiens qui sont gérés par la personne, qui sont équitables et durables. Un principe clé est que les soutiens offerts sont gérés par la personne et flexibles. Cela signifie que les personnes ont plus de contrôle sur l'orientation et la gestion de leur financement et sur les personnes qui leur apportent ce soutien.

Le plan *En quête d'appartenance* considère que les soutiens gérés par la personne font partie d'un système géré par la personne. Cela signifie qu'au niveau individuel, la personne est responsable de prendre les décisions importantes concernant ses soutiens et ses activités, et ce, en fonction de ce qu'elle souhaite pour sa vie. Donc, les décisions sont *gérées par la personne*. Les systèmes et les services, comme les organismes et le gouvernement, sont conçus pour répondre aux besoins et aux préférences des personnes; ils sont *centrés sur la personne*.

Il s'agit d'un changement non seulement dans la manière dont les services ont été assurés, mais aussi dans la manière dont les personnes ont été formées pour les fournir. En général, les professionnels efficaces dans ce domaine sont formés et embauchés sur la base de connaissances technique, ce qui représente un ensemble de compétences de base pour comprendre la déficience développementale et les besoins qui en découlent en matière de santé, de communication et de comportement.

Cependant, c'est dans le domaine des valeurs et de l'éthique, ce que l'on appelle les *compétences comportementales*, que le véritable changement dans la prestation de services aura le plus de répercussions. La transition des cadres institutionnels vers des soutiens individualisés, communautaires et novateurs exige que l'on mette l'accent sur « *la manière* » dont les fournisseurs de services abordent les personnes qu'ils servent. Le travailleur des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle devra rechercher l'innovation et les partenariats en dehors des sphères traditionnelles et militer pour que les communautés ouvrent leurs portes aux personnes ayant une déficience développementale.

Le réseau provincial des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle et le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires se sont associés pour créer le *Developmental Services Workforce Initiative (initiative sur la main-d'œuvre des*

services aux personnes ayant une déficience intellectuelle) dans le but d'aborder un aspect du plan de réforme « En quête d'appartenance », à savoir la **planification pour une main-d'œuvre qualifiée**. Cette partie du plan consiste à travailler en collaboration avec l'ensemble du secteur pour soutenir une main-d'œuvre qualifiée, diversifiée et professionnelle qui aidera les personnes à participer de manière significative à la vie de leur communauté et à mener une vie agréable. Cette partie reconnaît également qu'un « employeur » peut être un organisme bénéficiant de paiements de transfert, un organisme indépendant, un membre de la famille ou un cercle de soutien. La mise à jour des compétences de base soutient ce résultat.

Pour rédiger ces compétences comportementales de base, les membres du comité se sont appuyés sur la collaboration avec les familles, les réseaux de soutien ou les cercles de soutien, les organismes communautaires, les fournisseurs de soutien alternatif et les entrepreneurs indépendants, d'autres ministères et échelon du gouvernement, ainsi que sur l'innovation pour déterminer les *compétences* qui seront nécessaires aux professionnels du soutien direct pour s'engager dans une démarche « *gérée par la personne* ».

En quête d'appartenance est un plan décennal qui nécessite une bonne infrastructure pour répondre aux besoins et aux aspirations des personnes ayant une déficience développementale, de leurs familles et de leurs réseaux de soutien. La mise en place d'une main-d'œuvre compétente, qualifiée et dévouée dont les valeurs et l'éthique constituent le fondement est l'un de ces éléments essentiels de l'infrastructure et un élément clé du cadre de qualité qui respecte les droits des personnes ayant une déficience développementale.

Optiques d'orientation :

Le cadre et tous les documents créés par le comité Developmental Services Workforce Initiative Committee (DSWIC) ont été conçus en tenant compte de chacune des optiques décrites ci-dessous.

Équité, diversité et inclusion (EDI)

- Le langage et les documents à l'appui reflètent la diversité culturelle du secteur et de l'EDI.
- Reconnaît la diversité de la main-d'œuvre et des personnes soutenues.
- Tous les documents à l'appui reflètent une compréhension actuelle du langage inclusif, c'est-à-dire, « ils » par rapport à « il/elle », etc.
- L'histoire de la marginalisation est reconnue par les personnes soutenues, par de nombreuses personnes qui travaillent dans le secteur et par les membres de leur famille.
- Les documents à l'appui devraient reconnaître et refléter l'intersectionnalité des personnes.
- Cette initiative recherche de manière proactive le point de vue des groupes en quête d'équité.

En quête d'appartenance

- Le langage utilisé dans tous les documents à l'appui doit refléter la culture, la foi, la langue et les considérations régionales, comme les communautés rurales et éloignées.
- Il convient de tenir compte de la diversité des utilisateurs et donc d'utiliser un langage accessible dans la mesure du possible, sans présumer du niveau de compétence en matière de ressources humaines ou du soutien d'un organisme.
- Tous les documents doivent refléter une variété de modèles de soutien, y compris les organismes, les familles et les soutiens centrés sur la personne.

- Les principes directeurs de la réforme sont reflétés dans tous les documents à l'appui :
 1. Notre vision pour l'avenir est axée sur les personnes et sur la manière dont elles peuvent s'intégrer dans leur communauté et mener une vie enrichissante. Outre la vision, les principes suivants contribueront à orienter le travail et le plan de réforme :
 2. Les personnes reçoivent un soutien en fonction de leurs besoins : une plus grande équité grâce à un financement individualisé et à des budgets liés aux besoins identifiés des personnes.
 3. Les services s'appuient sur la force des personnes et sur le soutien apporté par les familles, les réseaux de soutien et les communautés : les soutiens sont complémentaires aux services offerts dans la communauté et sont culturellement appropriés pour refléter les besoins des autochtones, des francophones et de la diversité au sein de nos communautés, tout en reflétant également les différences régionales à travers la province.
 4. Le soutien est orienté vers la personne et il est flexible : les personnes ont plus de contrôle sur l'orientation et la gestion de leur financement et de leurs soutiens.
 5. Le soutien est proactif et répond à l'évolution des besoins des personnes tout au long de leur vie : l'accent est davantage mis sur l'intervention précoce et la prévention pour les personnes, avec des mesures de soutien mieux intégrées dans d'autres secteurs.
 6. Les services sont fondés sur des données probantes, des résultats et une amélioration continue : l'accent est davantage mis sur les résultats et les services de qualité qui tiennent compte des commentaires des personnes qui les utilisent.
 7. Les services et le soutien favorisent la santé, le bien-être et la sécurité : les services favorisent des résultats positifs en matière de santé et de bien-être, ainsi qu'une expérience de vie significative et de grande qualité. Les soutiens contribuent à lever les obstacles systémiques (p. ex., la discrimination, le racisme, la discrimination fondée sur la capacité physique) qui empêchent les personnes d'accéder aux soutiens et de participer pleinement à la vie de leur communauté.
 8. Le système est durable : améliorer la capacité des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle à soutenir les personnes aujourd'hui et dans le futur.

Approche gérée par la personne et approche centrée sur la personne

Le plan *En quête d'appartenance* considère que les soutiens gérés par la personne font partie d'un système centré sur la personne. Cela signifie qu'au niveau individuel, la personne est responsable de prendre les décisions importantes concernant ses soutiens et ses activités, et ce, en fonction de ce qu'elle souhaite pour sa vie. Donc, les décisions sont *gérées par la personne*.

Les systèmes et les services, comme les organismes et le gouvernement, sont conçus pour répondre aux besoins et aux préférences des personnes; ils sont *centrés sur la personne*.

Optique tenant compte des traumatismes

- Les mauvais traitements et les traumatismes historiques et actuels subis par les personnes bénéficiant d'un soutien sont reconnus.
- Reconnaît que les employés peuvent également avoir subi des traumatismes.
- Veille à ce que les comportements propres à l'interaction avec les personnes reflètent une optique tenant compte des traumatismes.
- Toutes les autres pratiques en matière de ressources humaines devraient être revues dans une perspective tenant compte des traumatismes.

Nous remercions tous ceux qui ont apporté leur contribution, leurs conseils, leurs connaissances et partagé leurs talents incroyables pour soutenir la modernisation des compétences de base.

Voici la liste des membres du comité et des concepteurs de contenu :

Coprésidentes de l'initiative sur la main-d'œuvre des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle :

Ann Bilodeau, présidente du comité des ressources humaines du réseau provincial, directrice générale de KW Habilitation, Christine Kuepfer, directrice de la direction de la mise en œuvre et des rapports, ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires

Comité pour les compétences de base :

Elizabeth Forman (président du sous-comité)	Lambton County Developmental Services
Minda Bojin	Ottawa DANEQ et Family Alliance Ontario
James Palmer	Christian Horizons
Natasha Scheerhoorn	WDDS
Barb Swartz-Biscaro	Helen Sanderson Associates
Ann Hines	Collège Fleming
Mark Benner	Collège Fanshawe
Claire Market	Community Living Comté d'Essex
Brenda Van Houtven	Parents for Community Living
Jill Thompson	Options Northwest
Aneliya Arnaudova	Community Living Toronto
Ann Marie Binetti	Réseau provincial et Community Living Toronto
Christine Dubyk	Participation House Project- Région de Durham
Jelena Zaric	Ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communaut

Concepteurs de contenu :

Indu Radhakrishnan, Holly Duff, Ann-Marie Binetti