



Centre
for Effective
Practice

Réseaux de mentorat adaptatif : Guide du mentor

Table des matières

Réseaux de mentorat adaptatif : Guide du mentor	1
Avant-propos	4
Remerciements	5
Introduction	6
L’ambiguïté du mentorat	6
Qu’est-ce que le mentorat adaptatif?	6
L’impact du mentorat adaptatif	7
Avantages pour le mentor :	7
Avantages pour le mentoré :	7
Conception du programme du réseau de mentorat adaptatif	8
Le mentorat individuel	8
Le mentorat en petit groupe.....	8
Forum national du mentorat adaptatif	9
Rôles, responsabilités et activités du mentor	10
Qu’est-ce qui constitue un excellent mentor?	10
Responsabilités du mentor	10
Activités organisées par le mentor	10
Assister à la formation	10
Planifier la participation	10
S’impliquer auprès des mentorés	11
Communiquer et évaluer	11
Encourager la croissance et le développement	11
Documenter les activités du mentor.....	11
Aptitudes du mentor	12
Objectifs d’apprentissage du réseau	12
La relation d’encadrement	13
Confiance.....	13
Confidentialité.....	13
Communication	14
La communication entre le mentor et le mentoré	14
Aspects médico-légaux	16
Orientations et urgences	16

Ce document a été traduit grâce au soutien du RUISSSUL.

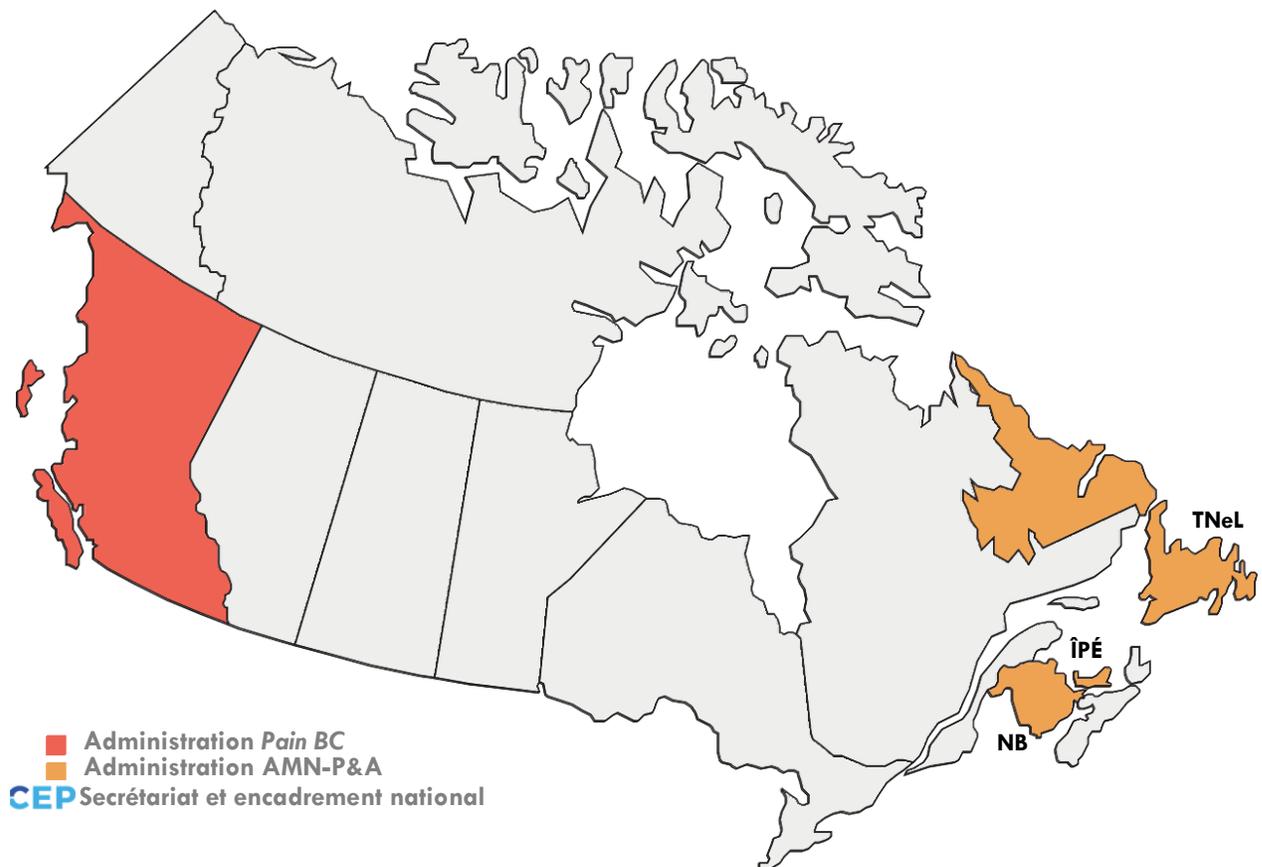
Responsabilité.....	16
Les risques de la responsabilité	16
Réduire les risques	17
Confidentialité et consignation des dossiers.....	18
Administration.....	18
Propriété et licence	18
Conflits d'intérêts.....	19
Mesure de la performance et de l'évaluation	19
Certification	20

Avant-propos

Les réseaux de mentorat adaptatif sont une nouvelle initiative conçue pour renforcer les soins de première ligne pour les Canadiens et Canadiennes aux prises avec une dépendance, une maladie mentale ou une douleur chronique. Ces réseaux seront implantés au Nouveau-Brunswick, Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador et en Colombie-Britannique, grâce à un partenariat entre le *Centre for Effective Practice* (CEP), l'*Atlantic Mentorship Network-Pain & Addiction* (AMN-P&A), et *Pain BC Society* (Pain BC). L'initiative est soutenue par le Programme de Santé Canada sur l'usage et les dépendances aux substances (PUDS).

Grâce à la solidarité de ces réseaux, le transfert des connaissances sera facilité afin d'accroître l'expertise clinique et la confiance des fournisseurs de soins de santé primaires (p. ex. médecins de famille, infirmiers, infirmiers praticiens, pharmaciens, travailleurs sociaux) améliorant ainsi leur capacité à fournir des meilleurs soins de santé, empreints de compassion, à un plus grand nombre de patients.

Ce guide a été conçu pour fournir une vue d'ensemble des réseaux de mentorat adaptatif et décrit les relations de mentorat proposées aux membres, le processus de mentorat ainsi que les opportunités de développement professionnel dans la gestion de la douleur et des dépendances.



Remerciements

Le Guide du mentor des réseaux de mentorat adaptatif et la boîte à outils du mentorat adaptatif ont été élaborés par le programme des Réseaux de mentorat adaptatif comprenant le *Centre for Effective Practice*, l'*Atlantic Mentorship Network for Pain and Addictions (AMN-P&A)*, la *Pain BC Society* (Pain BC) et plusieurs conseillers clés du programme (Dr Jose Silveira, Dr Jon Hunter, Dr Jonathan Bertram et Dre Laura Desveaux). Le Dr Arun Radhakrishman, directeur médical du Réseau de mentorat adaptatif, est le principal responsable de cette initiative.

Nous aimerions tout particulièrement remercier Dr Radhakrishman, Dr Silveira, Dr Hunter et le AMN-P&A pour leur contribution à ce guide. Nous tenons également à souligner les travaux pionniers de l'*Ontario College of Family Physicians* et le AMN-P&A.

Cette initiative a vu le jour grâce à l'entente de financement du Programme de Santé Canada sur l'usage et les dépendances aux substances (PUDS).

Introduction

L'ambiguïté du mentorat

Le mentorat est un moyen de transfert de connaissances utilisé dans le système de santé canadien depuis des décennies. Cependant, le mentorat n'a pas de définition unique et il est souvent associé (et parfois utilisé de manière interchangeable) à des concepts tels que le coaching, la communauté de pratique, les précepteurs et les modèles de rôle en raison d'une superposition des éléments.¹

Par exemple, alors que les précepteurs s'efforcent d'enseigner et de traduire les connaissances tel un mentor, ils sont aussi responsables de l'évaluation officielle de leurs élèves, une différence tangible par rapport à la relation de mentor-mentoré qui n'est pas évaluative. De plus, bien que le mentorat puisse impliquer une modélisation de rôles, la relation entre un mentor et son mentoré est plus formelle et interactive que celle du modèle de rôle traditionnel. Pour finir, dans un environnement de mentorat, l'apprentissage est bidirectionnel, à la différence d'un entraîneur ou d'un précepteur où l'on s'attend à ce que la connaissance circule dans une seule direction (du plus expérimenté vers le moins expérimenté). En essayant d'aborder cette ambiguïté conceptuelle, une définition formelle du mentorat dans les réseaux de mentorat adaptatif a été clarifiée et opérationnalisée.

Qu'est-ce que le mentorat adaptatif?

Le mentorat adaptatif est pratiqué en Ontario et en Nouvelle-Écosse depuis près de deux décennies. Cette forme de mentorat connecte les fournisseurs de soins de santé primaires (les mentorés) à les experts dans le domaine de la toxicomanie, de la santé mentale et de la douleur chronique (les mentors). Ensemble, les mentors et les mentorés forment une équipe compatissante, sécuritaire et sans jugement, qui offre des occasions de discussions cliniques pouvant s'étendre dans le temps, parfois sur de nombreuses années.

Ces réseaux sont adaptables et c'est en tirant parti des différentes situations (p. ex. en présentiel, en ligne), des types de mentorat (p. ex. en tête-à-tête, en petit groupe), de l'objectif et de la durée du mentorat (p. ex. discuter de cas uniques ou des discussions à long terme) pouvant être adaptés à l'expertise en évolution des mentorés. La nature adaptative de ces réseaux leur permet de répondre aux besoins hétérogènes des fournisseurs de soins de première ligne.

Il a été démontré que cette approche a un impact sur les connaissances, les attitudes et les comportements des personnes, menant à une meilleure aptitude à fournir des soins prodigués avec compassion.¹ Pour ce faire, des communautés sûres et sans jugement permettent aux mentorés et aux mentors de s'engager dans des discussions cliniques pertinentes. Ces initiatives offrent une valeur bidirectionnelle aux mentors et aux mentorés qui peuvent améliorer leur capacité à offrir des soins avec compassion.

Pour résumer, il existe trois principes du mentorat adaptatif :

¹ Radhakrishnan A, Clarke L, Greenberg L. How collaborative Mentoring networks are building capacity in primary care. *Healthc Q.* 2019;22:54-60.

- L'engagement est adaptable dans sa forme, son environnement et sa durée.
- Les réseaux constituent des groupes sûrs, sans jugement et compatissants.
- La valeur bidirectionnelle pour les mentorés et les mentors.

L'impact du mentorat adaptatif

Le mentor et le mentoré partagent et se développent à travers le processus de mentorat. Le mentoré peut acquérir des connaissances précieuses grâce à l'expertise et aux erreurs passées du mentor. Les objectifs d'apprentissage peuvent être renforcés dans des domaines spécifiques. Les mentorés auront l'occasion d'améliorer leurs habiletés, de nouer des liens précieux et, espérons-le, de faire avancer leur carrière. Les mentors peuvent bénéficier des mêmes avantages que les mentorés, d'accroître leurs aptitudes à collaborer avec des collègues interprofessionnels et de développer leurs compétences de mentorat et de leadership.

Avantages pour le mentor ^{2,3}:

- Détenir une meilleure compréhension des obstacles rencontrés par les collègues interprofessionnels.
- Améliorer les aptitudes de consultation, d'écoute et de modélisation.
- Accroître les connaissances cliniques, améliorer la résilience des cliniciens, leur satisfaction professionnelle et leur développement de carrière.
- Développer et pratiquer un leadership plus personnel.
- Démontrer son expertise et partager ses connaissances.
- Augmenter la sensibilisation des générations.

Avantages pour le mentoré :

- Favoriser le développement professionnel.
- Acquérir une capacité de concrétiser les valeurs et les stratégies en actions productives.
- Compléter les études classiques en cours et les activités de formation et de développement.
- Obtenir des opportunités de développement de carrière.
- Obtenir de l'aide grâce à des idées et des retours honnêtes.
- Démontrer ses forces et explorer son potentiel.
- Augmenter son réseau professionnel grâce à l'équipe interprofessionnelle et bénéficier d'une plus grande exposition professionnelle.
- Améliorer sa capacité à exprimer ses attentes, ses objectifs et ses préoccupations.
- Améliorer les soins aux patients et la satisfaction des prestataires de soins.

² Ghosh R, Reio Jr TG. Career benefits associated with Mentoring for Mentors: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 2013;83(1):106-116.

³ Eby LT, Durley JR, Evans SC, Ragins BR. The relationship between short-term Mentoring benefits and long-term Mentor outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 2006;69(3):424-444.

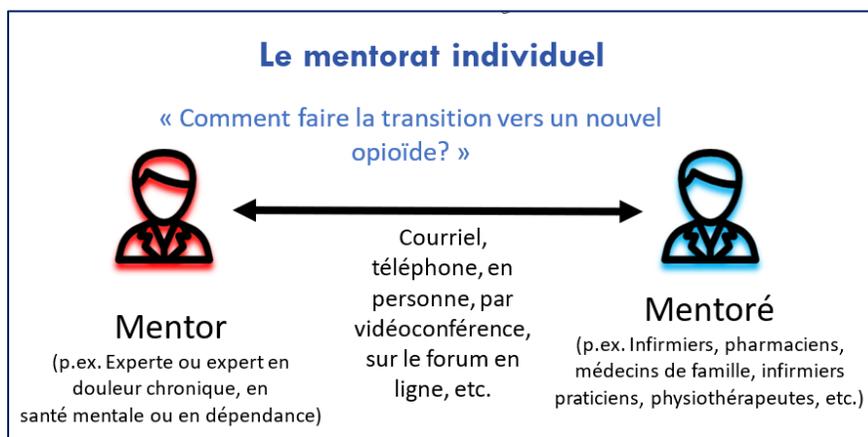
Conception du programme du réseau de mentorat adaptatif

La structure du programme crée une expérience de mentorat qui est adaptable dans sa forme, son environnement et son objectif. Le mentorat adaptatif peut être entrepris sous trois formes principales : individuellement, en petit groupe ou en grand groupe. Dans chaque cas, le mentor et le mentoré peuvent entamer des discussions de nature ponctuelle ou sur du long terme, s'étendant sur des années.

En tant que méthode de transfert de connaissances, le mentorat adaptatif vise à renforcer les connaissances et la résilience clinique des professionnels, favorisant les changements en termes de capacités, d'attitudes et des comportements. L'expertise des soins primaires dans la gestion de la relation complexe à long terme entre un patient et son prestataire est la clé de cette approche pour soutenir les patients et les autres prestataires dans leurs réseaux.

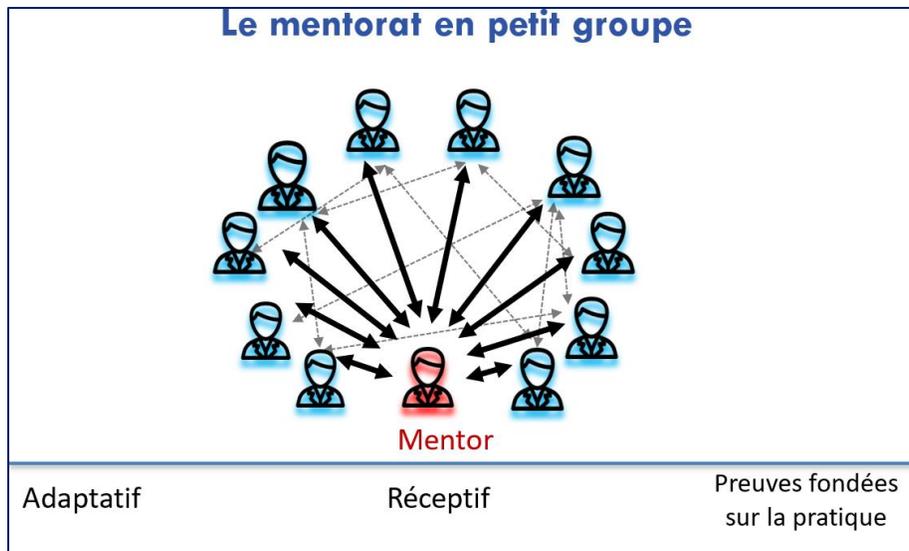
Le mentorat individuel

Le mentorat individuel est initié par le mentoré selon ses besoins et est souvent déclenché par une question clinique ou le besoin de conseils relatifs à une action clinique planifiée. Les mentors et les mentorés peuvent communiquer par courriel, par téléphone, en personne, par vidéoconférence, sur le Forum national de mentorat adaptatif ou par d'autres moyens.



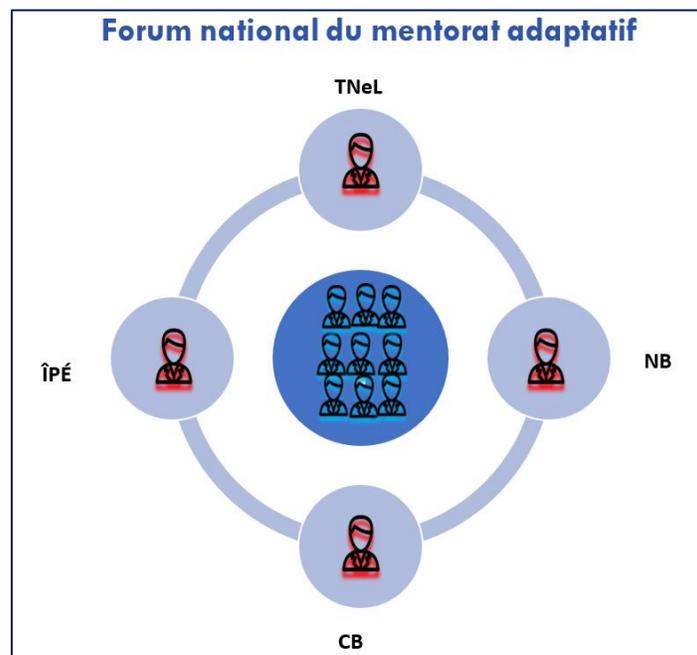
Le mentorat en petit groupe

Le mentorat en petit groupe est mené par le mentor avec le soutien des mentorés et a lieu sur une base régulière prédéterminée (p. ex. chaque deux mois). L'activité commence par une composante didactique sur des sujets sélectionnés, suivie d'une discussion de groupe. Les discussions de cas permettent de s'engager dans des activités qui favorisent la compassion (p. ex. l'autoréflexion, autosoins).



Forum national du mentorat adaptatif

Le Forum national du mentorat adaptatif est une communauté virtuelle de pratique pour soutenir les discussions cliniques et partager les connaissances au sujet du mentorat. Le forum national va aider à créer une communauté de référence à travers les différents programmes et faciliter la diffusion et la progression des compétences de mentorat. Cette forme de mentorat permet de discuter avec des mentors et des mentorés à l'échelle nationale, vous permettant ainsi de poser des questions, de partager des ressources et de vous mettre en contact avec d'autres fournisseurs autour d'initiatives de sensibilisation et d'amélioration de la qualité, tout en construisant un réseau national diversifié.



Rôles, responsabilités et activités du mentor

Qu'est-ce qui constitue un excellent mentor?

Dans ce programme, les qualités déterminantes d'un bon mentor sont :

- Être un bon enseignant
- Être intéressé par la résolution de problème
- Aimer aider les autres, tout particulièrement les collègues en première ligne
- Être bon dans le mentorat adaptatif

En tant que mentor, vous serez un conseiller encouragé à favoriser une expérience d'apprentissage amicale, collégiale et encourageante pour aider vos mentorés à acquérir de nouvelles compétences et connaissances dans la gestion de leurs patients vivant avec des dépendances, une douleur chronique ou une maladie mentale.

Responsabilités du mentor

À la fois en personne et virtuellement, vous travaillerez en collaboration avec le directeur médical, les conseillers médicaux, le gestionnaire et le coordonnateur désigné dans votre province. Vous fournirez des conseils sur la conception et la mise en œuvre du réseau de mentorat adaptatif dans votre province.

En tant que mentor, vous êtes un modèle, un conseiller, un enseignant, un coach et un motivateur. Vous êtes chargé de fournir une expérience d'apprentissage sûre, conviviale, collégiale et encourageante à vos mentorés dans les soins de première ligne afin de les aider à acquérir de nouvelles compétences et connaissances ainsi qu'à mieux connaître les ressources et les nouvelles possibilités d'apprentissage.

Activités organisées par le mentor

En tant que mentor, vous êtes tenu à vous impliquer dans les activités suivantes :

Assister à la formation

- Assister à toutes les séances obligatoires dans le cadre du processus d'intégration des mentors (c.-à-d. approximativement sept à dix heures).
- Assister à un minimum de 75 % des séances de formation continue des mentors au cours d'une année donnée (c.-à-d. environ cinq à dix heures par an, incluant le temps total d'engagement).

Planifier la participation

- Collaborer avec le directeur médical, le coordonnateur, le gestionnaire et les conseillers cliniques pour la mise en œuvre d'initiatives créatives basées sur des données probantes qui améliorent l'expérience d'apprentissage des personnes guidées.

- Contribuer à la planification de réunions en petits groupes visant à faciliter la croissance et l'apprentissage des personnes, avec le soutien du directeur médical, du gestionnaire et du coordonnateur.

S'impliquer auprès des mentorés

- Offrir des conseils et du soutien dans le cadre de l'expertise clinique des mentorés.
- Couvrir les principaux objectifs d'apprentissage tout en aidant les mentorés à faire face aux situations cliniques.
- Guider le mentoré selon les principes et les techniques décrites pendant la formation de mentorat (p. ex. le guide du mentor, les ateliers de formation des mentors).
- Offrir de manière individuelle un minimum d'heures aux mentorés comme établi par le Réseau de mentorat provincial.
- Répondre aux messages des apprentis dans un délai de 48 à 72 heures, comme établi par le Réseau de mentorat provincial.
- Organiser et accueillir un minimum de sessions individuelles ou en petits groupes annuellement, comme établi par le Réseau de mentorat provincial.
- Participer aux discussions sur le forum national de mentorat adaptatif.
- Contribuer au développement de milieux compatissants et sans jugement.

Communiquer et évaluer

- Communiquer et transmettre à l'administration du programme des informations opportunes concernant les activités de mentorat, le remboursement et l'évaluation.
- Remplir le sondage sur les activités du mentor, comme établi par le Réseau de mentorat provincial.
- Remplir le sondage annuel d'évaluation pour le perfectionnement continu des réseaux de mentorat adaptatif.
- Assister aux réunions trimestrielles des mentors pour partager vos expériences et offrir des suggestions sur le programme de mentorat.

Encourager la croissance et le développement

- Offrir des informations sur les stratégies permettant de donner de l'élan et du soutien au Réseau de mentorat adaptatif dans votre province.
- Partager votre avis sur les questions d'organisation à la demande des gestionnaires, de la direction et du comité consultatif du Réseau provincial de mentorat.
- Contribuer et soutenir les initiatives du Réseau provincial de mentorat pour accroître l'adhérence et l'engagement des membres.

Documenter les activités du mentor

Votre Réseau provincial de mentorat déterminera comment il souhaite que vous consigniez les interactions avec votre mentoré, les cas cliniques discutés et autres informations. Les échanges se font par des réunions en petits groupes, des discussions sur le portail et des conversations téléphoniques ou par courriel.

Ce document a été traduit grâce au soutien du RUISSSUL.

Aptitudes du mentor

Les mentors de ce programme doivent avoir les aptitudes ci-dessous. Il est à noter que votre coordonnateur ou coordonnatrice provincial et l'administration du programme peuvent vous aider à acquérir les habiletés techniques requises (p. ex. programmer et faciliter les réunions en petits groupes ou naviguer sur le forum en ligne).

- Créer un espace sûr et sans jugement
- Permettre l'autoréflexion et la pratique réfléchie
- Discuter avec les mentorés dans des environnements différents comme de manière individuelle, en petit groupe, en grand groupe, en ligne
 - Compétences permettant de naviguer le forum en ligne
 - Compétences en matière d'outils technologiques (p. ex. Zoom, MS Teams) pour les réunions et discussions de petit groupe
- Organiser et faciliter les rencontres en petit groupe
- Communiquer efficacement avec les mentorés, quel que soit la plateforme ou le format utilisé

Objectifs d'apprentissage du réseau

Les objectifs d'apprentissage fondamentaux du réseau ont été développés par les gestionnaires du programme de Réseaux de mentorat adaptatif avec le soutien de son comité consultatif national. En participant aux Réseaux de mentorat adaptatif, les mentorés pourront améliorer leurs connaissances, leur confiance et leur pratique clinique selon les objectifs d'apprentissage, qui constituent les bases du programme d'évaluation. Ces objectifs ne visent pas à limiter l'éventail des sujets abordés par les mentors et les mentorés, mais peuvent guider les discussions.

#	Objectifs d'apprentissage
1	Nouer des relations thérapeutiques empreintes de compassion.
2	Intégrer des principes de sensibilité culturelle et de pratique clinique éclairée par les expériences de trauma et de violence.
3	Encourager l'inclusion des patients et d'autres personnes, le cas échéant, dans le processus de prise de décision partagée pour la gestion.
4	Recourir à des ressources et outils validés pour évaluer la douleur chronique, les troubles liés à l'utilisation de substances et la santé mentale et pour surveiller les répercussions connexes, le cas échéant.
5	Identifier les options de traitement accessibles dans le cadre d'un plan de gestion multicanal et approfondi.
6	Entreprendre une autoréflexion pour identifier ses connaissances cliniques, ses attitudes et ses comportements pouvant avoir un impact sur la qualité des soins qu'une personne fournit aux personnes vivant avec de la douleur chronique, des troubles liés à l'utilisation de substances et la santé mentale. <ul style="list-style-type: none">□ Compétence : Décrit le rôle du clinicien ou de la clinicienne en tant que défenseur des intérêts des patients pour les aider à atteindre les objectifs du traitement.

7

Reconnaître les rôles des différentes professions et, le cas échéant, entreprendre une évaluation interprofessionnelle, planifier et offrir des soins en matière de gestion de la douleur chronique, de la santé mentale et de la consommation de substances.

- Compétence : Décrit le rôle, le champ de pratique et la contribution des différentes professions au sein d'une équipe soignante.
- Compétence : Reconnaît les limites de son expertise ainsi que le moment et la manière de demander une consultation appropriée auprès d'autres professionnels de la santé.

La relation d'encadrement

La relation de mentorat ne devrait pas ajouter un fardeau excessif sur la personne guidée en alourdissant la charge de travail, mais devrait développer les compétences, la confiance, le confort et la résilience du mentoré, quelle que soit la complexité du patient dans les domaines cliniques ou les défis dans les zones d'application. Les mentors aident les mentorés à développer de nouvelles compétences et connaissances, ainsi qu'à mieux connaître les ressources. Avec le soutien du mentor, le mentoré acquiert de la confiance pour prendre des décisions cliniques et pour optimiser la santé et le bien-être du patient.^{4,5}

Les relations de mentorat réussies sont fondées sur un engagement ferme envers le processus de mentorat et sur la volonté des deux partenaires d'investir du temps et de l'énergie dans la création d'espaces respectueux et sûrs pour discuter. Plus précisément, les relations de mentorat reposent sur les principes suivants :

Confiance

- Soyez honnête et ouvert
- Soyez flexible et accessible
- Soyez transparent et consistant
- Soyez respectueux dans toutes les interactions

Confidentialité

- Soyez ouvert aux échanges et aux discussions qui ne sont pas directement liés à votre objectif
- Soyez franc au sujet des principes et des limites de la confidentialité, avant de vous engager dans une relation de mentorat
- Démontrez que vous tenez à la confidentialité en agissant avec intégrité avec toute information confidentielle, quelle que soit la relation

⁴ Horizons Community Development Associates Inc. "Atlantic Mentorship Network-Pain & Addiction Evaluation Report." Oct. 2020.

⁵ Three Hive Consulting. "Alberta College of Family Physicians Collaborative Mentorship Network Evaluation Report." Apr. 2020.

Communication

- Soyez présent et attentif au mentor/mentoré
- Posez vos questions, faites part de vos réflexions et de vos opinions en temps opportun
- Utilisez des signaux non verbaux pour commencer la discussion et démontrer que vous écoutez et comprenez (p. ex. le contact visuel, le hochement de tête, la position assise)
- Répondez de manière réfléchie aux questions de votre mentor, évitez les réponses oui/non qui limitent la discussion
- Confirmez que le problème du mentoré a été abordé de manière adéquate à la fin du dialogue

La communication entre le mentor et le mentoré

Dès le début, les mentors et les mentorés devraient s'entendre sur la fréquence des rencontres et les méthodes de communication (p. ex. courriel ou téléphone).

Une communication efficace est essentielle pour répondre aux besoins des mentorés et améliorer les soins aux patients.

- La relation entre le mentor et le mentoré vise à répondre aux besoins des mentorés. Ces derniers doivent donc être les moteurs de ce processus.
- Une communication respectueuse est nécessaire.
- Il n'y a pas de hiérarchie de pouvoir, mais il peut y avoir une hiérarchie de connaissances et d'expérience.
- Le mentor est sollicité pour son expertise, ses connaissances et son expérience. Le mentoré est amené à réfléchir, à développer son expertise et à établir des liens collégiaux.

Comment se passe la première rencontre?

Faire le premier pas vers votre mentoré démontre votre intérêt à soutenir et entretenir une relation. Lors de la première rencontre, vous devez échanger des informations de base adéquates pour pouvoir évaluer le niveau d'expertise et de compétences cliniques de votre mentoré. Pour sa part, le mentoré peut comprendre les domaines dans lesquels il peut s'attendre à recevoir de l'aide et les limites possibles de votre aide. De plus, vous devriez tous les deux discuter de vos préférences en matière de fréquence des rencontres et de communication.

À quelle fréquence devrais-je communiquer avec mes mentorés et organiser des rencontres de groupe?

L'engagement peut varier considérablement d'un mentor à l'autre, cependant le respect des exigences minimales, comme décrites par votre Réseau de mentorat provincial, favorisera la collaboration et la cohésion du groupe, et augmentera la confiance des mentorés à approcher les mentors.

L'équipe du Réseau provincial de mentorat peut-elle m'aider à organiser les rencontres de groupe?

Votre Réseau provincial de mentorat dispose d'une équipe dévouée pouvant fournir un soutien logistique et organisationnel et :

- Répondre à vos questions liées au programme et au groupe qui vous sont assignés.

Ce document a été traduit grâce au soutien du RUISSSUL.

- Organiser les réunions éducationnelles en petit groupe (p. ex. sélection des lieux et des dates de rencontre et préparation du matériel).
- Collecter les données (p. ex. diffusion des outils d'évaluation, collecte et interprétation des données).
- Partager le matériel du programme qui décrit les rôles, les responsabilités et les attentes de la relation de mentorat.

Quel genre de soutien devrais-je offrir à mon mentoré?

En tant que mentor, vous pouvez améliorer les compétences et la confiance de votre mentoré en lui donnant des conseils et en l'aidant à trouver des ressources, en facilitant la réflexion, en encourageant les approches positives et en créant un espace sûr pour la discussion. De plus, vous pouvez aider les mentorés à se concentrer sur leurs points forts et apporter une rétroaction constructive sur leurs compétences professionnelles.

Quel niveau de soutien devrais-je offrir à mon mentoré?

Il est important d'établir avec votre mentor et votre mentoré le moyen (soit par courriel, par téléphone ou par vidéoconférence) et le moment (soit sur demande ou par des rencontres régulières) d'interaction. Vous devez tous les deux avoir des attentes raisonnables l'un envers l'autre, vous informer mutuellement en cas de demande de service ou de pression trop forte sur la relation, ou encore en cas de sentiment d'accès ou de soutien inadéquat.

Qu'arrive-t-il à mon mentoré pendant mes vacances?

Vous devez informer vos mentorés et votre mentor si vous envisagez ne pas être joignable pendant un certain temps et vous assurer que votre courriel et votre messagerie vocale soient toujours à jour à propos votre disponibilité. Au besoin, vous pouvez aussi en parler à votre coordonnateur de mentorat provincial pour trouver un remplaçant en votre absence.

Responsabilités du mentoré

Les mentorés sont tenus de nouer des relations respectueuses et collégiales avec leurs mentors par le biais de discussions concernant leur intérêt réel pour les défis cliniques et de pratique. Les mentorés doivent être motivés et enthousiastes à l'idée de participer, d'apprendre et d'améliorer leurs connaissances et compétences pour dépister, traiter et gérer les cas complexes de soins de santé.

Les responsabilités spécifiques du mentoré comprennent :

- Démontrer de l'intérêt envers la relation mentor-mentoré et être ouvert à l'encadrement, à la rétroaction et aux conseils du mentor.
- Participer aux activités de mentorat.
- Communiquer de manière proactive avec leur mentor.
- Être ouvert au développement personnel.
- Prendre en charge l'acquisition ou l'amélioration des compétences et des savoirs.
- Aborder la planification du développement personnel avec le mentor.
- Remplir les évaluations et les sondages des Réseaux de mentorat adaptatif pour s'assurer que les programmes répondent aux besoins de développement professionnel.
- Participer activement aux réunions régionales en petits groupes.
- Fournir une rétroaction à leur mentor sur ce qui fonctionne et ce qui reste à améliorer dans la relation de mentorat.

- Informer le coordonnateur provincial dès que possible en cas de difficultés à communiquer avec son mentor.

Aspects médico-légaux

En tant que mentor au Réseau de mentorat adaptatif, vous ne pouvez pas exercer des fonctions en dehors de votre champ d'expertise professionnel, comme défini par vos associations et ordres professionnels. Vous devez en tout temps demeurer un professionnel de la santé agréé, assuré et en règle avec toutes les associations et collèges de régulation. Tous les mentors sont tenus d'informer leur Réseau provincial de mentorat en cas de perte du statut de membre en règle de leur ordre professionnel.

Pour toute question découlant de votre rôle de membre des Réseaux de mentorat adaptatif, vous êtes tenu de respecter les normes professionnelles et cliniques telles que définies par votre Code des professions ou d'autres associations professionnelles pertinentes, par les autorités sanitaires ou tout autre organisme directeur. En tant que professionnel de la santé, vous demeurez responsable de vos actes et devez maintenir une protection par le biais des associations professionnelles appropriées (p. ex. L'Association canadienne de protection médicale).

Orientations et urgences

La relation de mentorat n'a pas un rôle de service d'orientation ou d'urgence. Le fait de donner des conseils n'implique pas de transfert de soins.

Responsabilité

Les risques de la responsabilité

Le rôle de mentor peut présenter des risques qui existent pour tous les professionnels de la santé qui exercent un rôle de mentor. Les risques de responsabilité pour les mentors sont principalement dans les domaines suivants :

- Fournir des **conseils cliniques précis** à vos mentorés sur certains cas cliniques ou situations. Plus les conseils sont détaillés et ciblés, plus le risque est grand.
- Fournir des **conseils à des prestataires de soins de différentes disciplines**. Les risques sont notamment de s'assurer que vous fournissez des suggestions dans le cadre de votre expertise. Plus vous avez des connaissances et d'expérience par rapport à votre mentoré, plus le risque est grand.
- Fournir des **conseils en dehors de votre juridiction provinciale**. Donner des conseils cliniques (en particulier des conseils précis sur des dossiers) en dehors de votre province pose un certain nombre de problèmes, car elle est liée aux licences de pratique dans une autre province. Ces aspects sont aggravés lorsqu'il s'agit de donner des conseils à des prestataires de soins de diverses disciplines de la santé.

Les risques de responsabilité ne peuvent être entièrement éliminés, mais il existe un éventail de moyens permettant d'en atténuer une partie.

Ce document a été traduit grâce au soutien du RUISSSUL.

Réduire les risques

Voici des suggestions sur la façon d'atténuer ces risques en tant que mentor :

Avoir des assurances contre la faute professionnelle : Renseignez-vous auprès de votre fournisseur d'assurance sur la faute professionnelle pour confirmer que votre couverture s'étend au-delà du point de service pour inclure les discussions de cas cliniques avec les autres fournisseurs de soins. L'ACPM a établi que les médecins mentors seront couverts pour ce type de conversations.

Donner un conseil, pas une consigne : Il est primordial de mentionner aux mentorés verbalement et par écrit que toute suggestion ou conseil donné ne doit pas être considéré comme des directives de soins. Pour souligner cette distinction importante, les gestionnaires de chaque réseau provincial diffuseront et renforceront ce message aux mentorés et ancreront ce langage dans les communications leur étant adressées.

Poser des questions pertinentes : Il est de la responsabilité partagée du mentor et du mentoré de s'assurer que suffisamment d'informations sont échangées pour permettre au mentor de fournir des conseils raisonnables au mentoré. Souvent, votre première réaction sera de demander des informations supplémentaires.

Documenter les discussions individuelles : Lors des discussions individuelles verbales, assurez-vous de créer un document qui détaille votre discussion et suggestions. Conservez-le dans vos dossiers. Il n'est pas nécessaire de documenter vos suggestions pour les discussions en groupe.

Protéger la vie privée des patients : Lorsque vous discutez des cas cliniques avec vos mentorés, faites de votre mieux pour protéger la vie privée du patient en limitant autant que possible les détails identifiables, en particulier dans les milieux peu sécuritaires comme les portails ou les courriels.

Équilibrer la spécificité : Si possible, essayez de garder les discussions cliniques et les suggestions plus générales plutôt que précises, car le risque augmente avec la spécificité de vos conseils par rapport à un cas clinique particulier. Cependant, il est important de trouver un équilibre entre le fait de limiter les risques et garantir que vous pouvez accompagner le mentoré correctement. Les conversations plus détaillées peuvent avoir lieu. Dans ce cas, veuillez utiliser un moyen de communication sécurisé et vous assurer que vos conseils restent dans le cadre de votre pratique.

Utiliser un cadre de consultation : Dans le cas où vous devez fournir des conseils plus détaillés et précis, il serait important d'aborder cette discussion comme une consultation. Le cadre de consultation peut vous aider à vous assurer que vous posez les bonnes questions et que vous couvrez les détails cliniques importants avant de donner des conseils.

Minimiser les détails sur les Forum national : Dans le cas où vous devez fournir des conseils cliniques précis aux mentors et mentorés d'autres provinces, il serait préférable de le faire individuellement plutôt qu'en grand groupe comme le forum national. Assurez-vous de consigner toutes les suggestions que vous faites. Sachez également que le fait de donner des conseils à des non-médecins dans d'autres provinces constitue une zone grise en termes de risques pour vous.

Ce document a été traduit grâce au soutien du RUISSSUL.

Confidentialité et consignation des dossiers

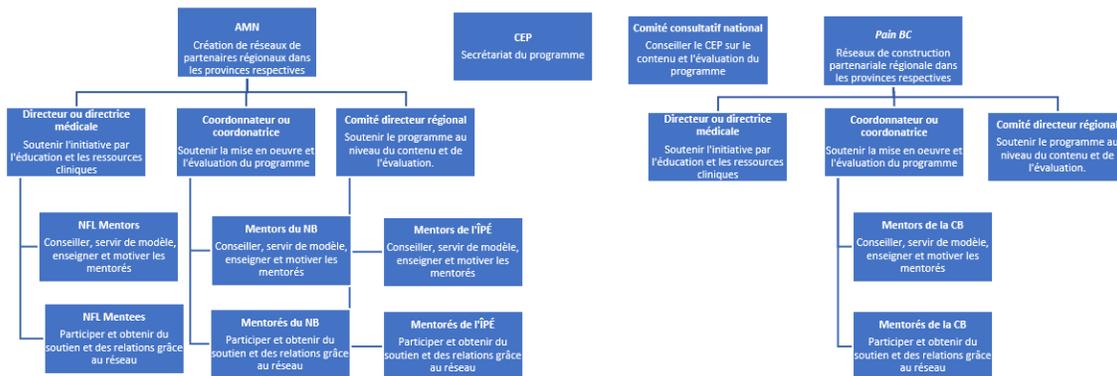
Les mentors doivent protéger la confidentialité des mentorés et de leurs patients, sauf si le mentoré l'autorise spécifiquement par écrit. Les mentors et les mentorés doivent déterminer comment une telle autorisation sera communiquée.

Les mentors et les mentorés doivent consigner les dossiers adéquatement et de manière confidentielle. Un mentoré utilisera probablement le dossier du patient (papier ou électronique) pour inscrire les interactions avec son mentor et les suggestions ou conseils reçus. Il est fortement recommandé aux mentors de consigner les cas discutés, le temps passé avec le mentoré et toute autre information nécessaire. Les réseaux provinciaux peuvent exiger d'utiliser des documents et des procédures spécifiques de documentation.

Si le courriel est le principal mode de communication avec un mentor, les courriels peuvent être conservés.

Remarque : Les informations d'identification du patient ne doivent pas être divulguées dans les communications électroniques à moins que le patient ne fournisse un consentement formel et écrit. Notez également que les recommandations sur les renseignements personnels sur la santé (RPS) s'appliquent à toutes les discussions entre mentors et mentorés.

Administration



Propriété et licence

Le *Centre for Effective Practice (CEP)* sera propriétaire de tous les documents produits par l'initiative, les mentors et son personnel en vertu des présentes, y compris, et sans s'y limiter, aux produits livrables, à la documentation, aux rapports, aux données et autres informations (collectivement « Produit de travail »). Les mentors affectent par la présente et affecteront à l'avenir dans la mesure du nécessaire, au CEP tous les droits de propriété, y compris, et sans s'y limiter, aux droits de propriété intellectuelle du Produit de travail. Par la présente et à l'avenir, dans la mesure du nécessaire, les mentors renoncent explicitement et irrévocablement, à tout droit moral qu'ils pourraient avoir dans le Produit de travail. Les mentors acceptent de donner à la CEP l'assistance qui peut être raisonnablement requise pour parfaire ces droits.

Dans la mesure où des documents préexistants des mentors sont inclus dans le Produit de travail, les mentors conservent la propriété de ces documents préexistants et accordent au CEP par la présente et à l'avenir, dans la mesure du nécessaire, et accordent une licence et une sous-licence

Ce document a été traduit grâce au soutien du RUISSSUL.

libres de droits pour utiliser, exécuter, reproduire, afficher, appliquer, distribuer des copies de ces documents préexistants et de leurs travaux dérivés, et préparer des travaux dérivés basés sur ces documents préexistants et ces travaux dérivés, uniquement aux fins de fournir les services à Santé Canada (SC) et permettre à SC de faire de même. Les mentors déclarent et garantissent que tout usage du Produit de travail par le CEP n'enfreindrait ni ne violerait aucun brevet, droit d'auteur, secret commercial, droit contractuel ou tout autre droit de propriété d'un tiers.

À l'exception de fins éducatives, les mentors n'ont aucun droit d'utiliser, de publier, de reproduire, de préparer des travaux dérivés basés sur le Produit de travail, de distribuer, d'exécuter ou d'afficher tout Produit de travail à moins d'une permission du CEP, et par le biais du CEP dans toute adaptation du Produit de travail. Une telle implication sera déterminée au cas par cas.

Conflits d'intérêts

Avant de participer au programme, les mentors membres des Réseaux de mentorat adaptatif doivent remplir une déclaration de conflit d'intérêts (CI) pour identifier les situations où leurs intérêts personnels et professionnels peuvent avoir une influence apparente, potentielle ou réelle sur leur jugement et leurs actions dans le cadre de leur participation au programme.

Les mentors doivent divulguer toutes les relations financières et contributions en nature au cours des deux (2) années précédentes dans le formulaire de déclaration fourni. Des exemples de telles relations comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- Avoir tout intérêt financier direct dans une entité commerciale comme une organisation pharmaceutique, une entreprise qui fabrique des instruments médicaux ou une agence de communications (une « Organisation »)
- Détenir des investissements dans l'Organisation
- Être membre du conseil consultatif de l'Organisation ou d'un comité similaire
- Participer ou avoir participé à un essai clinique financé par l'Organisation
- Être membre du bureau des conférenciers
- Détenir un brevet pour un produit mentionné dans l'outil clinique ou dans le document d'information sur la santé ou détenir un brevet vendu par une organisation commerciale
- Recevoir des honoraires pour participer dans l'intérêt d'une Organisation
- Recevoir des fonds de recherche liés au programme (commerciaux ou non commerciaux)

La fausse déclaration ou la non-divulgaration des conflits d'intérêts peut entraîner la révocation de votre participation au Réseau de mentorat adaptatif. Chaque année, il vous sera demandé de remplir un formulaire de déclaration pour votre programme. Vous devez remplir les formulaires de déclaration lors de votre admission et lors des sondages annuels des mentors.

Mesure de la performance et de l'évaluation

Les mentors doivent remplir des sondages annuels dans lesquels ils peuvent partager leurs expériences et donner leur avis sur le réseau de mentorat. Les résultats seront utilisés pour évaluer le programme et perfectionner de manière continue les Réseaux de mentorat adaptatif. Les mentors devront aussi répondre à d'autres questionnaires et seront invités à des entretiens avec le CEP, *Pain BC* ou le Réseau de mentorat de l'Atlantique.

Si vous souhaitez revoir votre relation de mentorat, cela peut se faire en temps voulu de manière formelle ou informelle. Soyez réceptif à la rétroaction de vos mentorés, particulièrement quant à leur besoin de changement dans l'interaction de mentorat. Vous devriez non seulement discuter des objectifs, mais également des aspects relatifs au processus.

Ce document a été traduit grâce au soutien du RUISSSUL.

Certification

Ce programme n'est pas certifié pour des crédits pour la formation médicale continue (FMC). Des activités de formation offrant des crédits de FMC aux mentors et mentorés pourraient être offertes à l'avenir par le programme. Les responsables du programme envisagent la possibilité de certifier les activités de mentorat aux mentorés.

La formation des mentors a été certifiée en tant qu'activité d'apprentissage de groupe par le Collège des médecins de famille du Canada. Les mentors peuvent recevoir un crédit par heure pour un maximum de huit crédits certifiés MainPro+.