



**ACORE**

ASSOCIATION CANADIENNE DES ORGANISMES  
DE RÉGLEMENTATION EN ERGOTHÉRAPIE

DIRIGER, PROTÉGER, PROGRESSER



Les

## **compétences essentielles**

à la pratique pour les ergothérapeutes  
au Canada, 3<sup>e</sup> édition



## Qu'est-ce que l'ACORE?

L'Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie (ACORE) a été formée en 1989. Elle regroupe les dix organismes provinciaux de réglementation dans le domaine de l'ergothérapie au Canada. Les membres de l'ACORE assurent la protection du public en remplissant leur

mandat statutaire pour régir l'exercice de la profession d'ergothérapeute dans leur territoire respectif. Leur collaboration permet de promouvoir d'excellentes pratiques uniformes en matière d'encadrement réglementaire de l'ergothérapie à l'échelle du Canada.

## Cette publication

Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, entreposée dans un système de récupération de données ou transmise sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, y compris la photocopie et l'enregistrement, sans obtenir la permission écrite préalable de l'Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie.

Le cas échéant, veuillez citer ce document comme suit :

Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie. (2011). *Les compétences essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada* (3<sup>e</sup> éd.). Toronto, ON : Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie.

1<sup>re</sup> édition - Décembre 2000

2<sup>e</sup> édition - Juin 2003

3<sup>e</sup> édition - May 2011

Also available in English under the title: *Essential Competencies of Practice for Occupational Therapists in Canada – 3rd Edition*

Tous droits réservés. © Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie (ACORE), 2012. Constituée en personne morale en 2011.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'ACORE, visitez :  
[acotro-acore.org/fr](http://acotro-acore.org/fr)

Vous pouvez aussi nous envoyer un courriel à :  
[info@acotro-acore.org](mailto:info@acotro-acore.org)

20, rue Bay, bureau 900  
C.P. 78  
Toronto, ON  
M5J 2N8

Ce projet a été financé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Traduction : Francine Poirier

Graphisme : Dan Lepsoe (midair.ca).



## Table des matières

Quoi de neuf dans la troisième édition .....	iv
<b>1</b> Contexte du document.....	8
1.1 But et utilisations.....	8
1.2 Différence entre <i>Les compétences essentielles</i> (3 <sup>e</sup> éd.) et <i>Le profil de la pratique de l'ergothérapie au Canada</i> (ACE, 2007).....	10
1.3 Cadre théorique pour <i>Les compétences essentielles</i> (3 <sup>e</sup> éd.) .....	11
<b>2</b> Postulats sur <i>Les compétences essentielles</i> (3 <sup>e</sup> éd.).....	13
<b>3</b> Travail non clinique des ergothérapeutes.....	15
3.1 Comment les compétences se comparent-elles? .....	16
<b>4</b> Coup d'œil sur les compétences des ergothérapeutes .....	17
4.1 Contexte de la pratique de l'ergothérapie .....	17
4.1.1 Contexte de la pratique : À QUI les ergothérapeutes fournissent-ils un service? .....	17
4.1.2 Contexte de la pratique : QUE font les ergothérapeutes?.....	18
4.1.3 Contexte de la pratique : OÙ travaillent les ergothérapeutes?.....	18
4.1.4 Contexte de la pratique : COMMENT les ergothérapeutes travaillent-ils? ...	19
4.2 Capacité des ergothérapeutes.....	20
<b>5</b> Rôle clé et unités de compétence .....	21
5.1 Rôle clé des ergothérapeutes .....	21
5.2 Unités de compétence des ergothérapeutes .....	21
<b>6</b> Compétences des ergothérapeutes.....	22
Unité 1 : Assume ses responsabilités professionnelles .....	22
Unité 2 : Pense de façon critique .....	22
Unité 3 : Démontre sa connaissance de la pratique.....	22
Unité 4 : Utilise une démarche d'ergothérapie pour promouvoir l'occupation .....	23
Unité 5 : Communique et collabore efficacement .....	23
Unité 6 : Poursuit son perfectionnement professionnel .....	24
Unité 7 : Gère sa propre pratique et défend ses intérêts au sein des systèmes .....	24



<b>7</b>	<b>Les compétences et les indicateurs de rendement</b> .....	25
	Unité 1 : Assumes des responsabilités professionnelles .....	25
	Unité 2 : Pense de façon critique .....	27
	Unité 3 : Démontre sa connaissance de la pratique .....	29
	Unité 4 : Utilise une démarche d'ergothérapie pour promouvoir l'occupation .....	31
	Unité 5 : Communique et collabore efficacement .....	35
	Unité 6 : Poursuit son perfectionnement professionnel .....	38
	Unité 7 : Gère sa propre pratique et défend ses intérêts au sein des systèmes .....	40
<b>8</b>	<b>Les unités et les compétences pour le travail non clinique</b> .....	44
	Unité A : Assume ses responsabilités professionnelles .....	44
	Unité B : Pense de façon critique .....	44
	Unité C : Communique et collabore efficacement .....	44
	Unité D : Poursuit son perfectionnement professionnel .....	45
	Unité E : Gère son propre travail et défend ses intérêts au sein des systèmes .....	45
<b>9</b>	<b>Les compétences et les indicateurs pour le travail non clinique</b> .....	46
	Unité A : Assume ses responsabilités professionnelles .....	46
	Unité B : Pense de façon critique .....	48
	Unité C : Communique et collabore efficacement .....	49
	Unité D : Poursuit son perfectionnement professionnel .....	50
	Unité E : Gère sa propre pratique et défend ses intérêts au sein des systèmes .....	52
<b>10</b>	<b>Références</b> .....	54
<b>A</b>	<b>Annexe : Glossaire</b> .....	55
<b>B</b>	<b>Annexe : Membres du groupe directeur et du groupe consultatif</b> .....	56



## Quoi de neuf dans la troisième édition

L'Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie (ACORE) a entrepris la mise à jour du document *Les compétences essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada – 3<sup>e</sup> édition* (également appelé *Compétences essentielles – 3<sup>e</sup> éd.*) (ACORE, 2011). Ce document décrit les connaissances, habiletés et attitudes requises par les ergothérapeutes pour démontrer

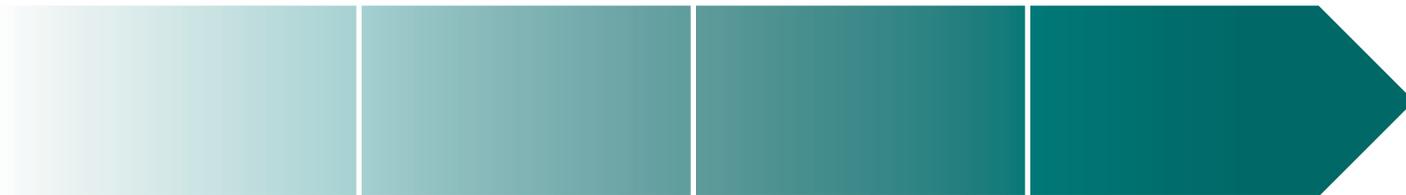
qu'ils possèdent la compétence nécessaire pour exercer la profession d'ergothérapeute au Canada, qu'ils travaillent dans un milieu clinique ou non clinique. Ce document remplace *Les compétences essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada – 2<sup>e</sup> édition*.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>. ACORE, 2003

## Poursuivre les travaux antérieurs

La première édition des *Compétences essentielles* a été publiée en 2000. Le document s'est révélé un outil pratique répondant aux fins prévues, particulièrement en ce qui concerne l'élaboration de programmes de compétence permanente par des organismes de réglementation en

ergothérapie. Pour plus de renseignements sur l'élaboration du document original, nous recommandons de consulter *Les compétences essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada* (ACORE, 2000). En 2003, l'ACORE a publié la 2<sup>e</sup> édition du document qui comprenait des indicateurs



### 2000 1<sup>re</sup> édition

Connaissances, habiletés et capacités requises d'un ergothérapeute pour exercer sa profession de manière sécuritaire, efficace et responsable

### 2003 2<sup>e</sup> édition

Indicateurs de rendement pour les compétences essentielles

### 2012 3<sup>e</sup> édition

Compétences pour les ergothérapeutes qui ne travaillent pas en milieu clinique



précis des compétences essentielles, comme des indicateurs de rendement. L'élaboration du document *Les compétences essentielles* (3<sup>e</sup> éd.) a commencé en 2008 et comprend plusieurs ajouts, tel que décrit ci-dessous, y compris l'énumération de compétences pour les ergothérapeutes qui ne travaillent pas en milieu clinique.



## Besoin d'examen et de révision

Il y avait trois principales raisons pour l'examen et la révision de la 2<sup>e</sup> édition par l'ACORE :

1. Assurer la validité des documents reliés aux normes;
2. Respecter les meilleures pratiques en matière d'éducation et d'évaluation qui recommandent de faire régulièrement l'examen et la mise à jour des descriptions de la pratique (comme le document sur les compétences essentielles) – tous les cinq à sept ans;
3. Réfléchir aux développements et aux changements en cours dans des domaines reliés directement et indirectement à la profession, y compris :
  - les attentes du public,
  - le milieu des soins de santé,
  - la pratique de l'ergothérapie,
  - les programmes de formation des ergothérapeutes.

## Nouveautés dans la troisième édition

Les ajouts et révisions suivants se retrouvent dans la 3<sup>e</sup> édition :

- Définition de la compétence et description des composantes de la compétence
- Description des compétences requises des ergothérapeutes qui ne travaillent pas en milieu clinique
- Aperçu de la démarche utilisée pour élaborer le document *Les compétences essentielles* (3<sup>e</sup> éd.) et de celle utilisée pour élaborer le *Profil de la pratique de l'ergothérapie au Canada, 2007*<sup>2</sup>
- Révision de renseignements dédoublés ou redondants dans la version précédente
- Description plus explicite des compétences reliées à la pratique interprofessionnelle, au travail d'équipe et à la collaboration dans le domaine de l'ergothérapie
- Inclusion plus explicite des compétences reliées à la sécurité des clients dans le cadre de la pratique d'ergothérapie
- Modifications pour refléter d'autres changements dans le contexte de la pratique, comme les ressources humaines dans le domaine de la santé et la culture

Une méthodologie claire et bien conçue a été utilisée pour élaborer le document *Les compétences essentielles* (3<sup>e</sup> éd.). Cette méthodologie a commencé avec une analyse approfondie du milieu et du document, suivie de consultations avec des informateurs clés pendant l'examen et la révision des

2. ACE, 2007



compétences. Une consultation sur le terrain à l'aide d'un sondage national réalisé auprès des ergothérapeutes a également aidé à valider l'élaboration et le contenu de cette édition. De plus, des groupes de consultation ont été utilisés au besoin. Le projet a été guidé par un ensemble diversifié d'experts du groupe directeur et du groupe consultatif comprenant des représentants de l'ACORE, de l'Association canadienne des programmes universitaires d'ergothérapie (ACPUE) et de l'Association canadienne des ergothérapeutes (ACE) ainsi que d'autres experts-conseils ne faisant pas partie du domaine de l'ergothérapie. Vous trouverez une liste des membres du groupe directeur et du groupe consultatif à l'annexe B. Pour obtenir de plus amples détails concernant la méthodologie, consultez le document d'accompagnement intitulé *Les compétences essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada – 3<sup>e</sup> édition* (ACORE, 2011) – Méthodologie.

L'ACORE tient à remercier sincèrement tous les ergothérapeutes qui ont participé à l'élaboration du document et fourni des commentaires à ce sujet. Ce document vise à appuyer et à guider les ergothérapeutes pour qu'ils exercent leur profession de manière sécuritaire et efficace au Canada.



## 1

## Contexte du document

## 1.1 But et utilisations

Le document *Les compétences essentielles* (3<sup>e</sup> éd.) décrit ce qui est vu et entendu dans la pratique quotidienne de l'ergothérapie lorsqu'un ergothérapeute compétent démontre les connaissances, les habiletés et les attitudes appropriées dans le contexte de la pratique de l'ergothérapie au Canada.

Ce document répond à plusieurs besoins. Les organismes de réglementation en ergothérapie peuvent utiliser le document pour des activités comme :

- Guider et appuyer les ergothérapeutes
- Élaborer des programmes de qualité sur l'assurance de la qualité et la compétence permanente
- Élaborer et faire observer les lignes directrices sur l'inscription (nouveaux ergothérapeutes)
- Élaborer et faire observer les normes d'exercice

D'autres partenaires et intervenants (à l'intérieur et à l'extérieur de la profession) peuvent également utiliser le document, tel que décrit dans le tableau 1.

**Tableau 1.** Utilisation des *Compétences essentielles* – 3<sup>e</sup> éd. par des partenaires et des intervenants

Partenaires et intervenants à l'intérieur de la profession	Utilisation possible des Compétences essentielles – 3 <sup>e</sup> édition
Ergothérapeutes	<p>Orienter la pratique quotidienne de l'ergothérapie</p> <p>Appuyer l'autoréflexion, l'évaluation, la compétence permanente et le perfectionnement professionnel</p> <p>Fournir une base pour développer des compétences plus avancées</p>



Étudiants, ergothérapeutes formés au Canada, ergothérapeutes formés en dehors du Canada et ergothérapeutes voulant recommencer à exercer leur profession	Fournir des renseignements concernant les exigences reliées à la pratique de l'ergothérapie
Personnel de soutien en ergothérapie	Comprendre les rôles et les responsabilités des ergothérapeutes
Associations professionnelles	Comprendre les attentes en matière de réglementation visant les ergothérapeutes
Programme d'éducation en ergothérapie, programmes d'éducation du personnel de soutien en ergothérapie	Fournir des renseignements concernant les exigences reliées à la pratique de l'ergothérapie
Clients	Mieux définir les attentes en matière de services d'ergothérapie
<b>Partenaires et intervenants à l'extérieur de la profession</b>	<b>Utilisation possible des Compétences essentielles – 3<sup>e</sup> édition</b>
Employeurs	Faire de la planification reliée aux ressources humaines dans le domaine de la santé concernant les rôles et les responsabilités des ergothérapeutes ainsi que l'évaluation du rendement
Sources de financement	Mieux définir l'élaboration des politiques
Gouvernement	Fournir des renseignements généraux pour la planification des ressources humaines et l'élaboration de politiques dans le domaine de la santé
Groupes défendant les droits des clients	Mieux définir les attentes en matière de services d'ergothérapie pour formuler des politiques et éduquer



Autres groupes professionnels	Comprendre les rôles et les compétences des ergothérapeutes
Syndicats	Comprendre les rôles et les responsabilités des ergothérapeutes
Organismes internationaux	Fournir des renseignements pour la délivrance de titres et certificats aux ergothérapeutes

## 1.2 Différence entre *Les compétences essentielles* (3<sup>e</sup> éd.) et *Le profil de la pratique de l'ergothérapie au Canada* (ACE, 2007)

*Les compétences essentielles* (3<sup>e</sup> éd.) et *Le Profil de la pratique de l'ergothérapie au Canada* (ACE, 2007) sont des documents reliés qui se complètent. Chaque document a été élaboré en collaboration avec l'autre organisme pour s'assurer que tout le monde s'entend sur ce qu'est la pratique de l'ergothérapie. Les organismes et les particuliers peuvent utiliser un des deux documents, ou les deux ensemble, selon leurs besoins.

*Les compétences essentielles* (3<sup>e</sup> éd.) est un document qui oriente la pratique quotidienne de l'ergothérapie et le travail des organismes de réglementation provinciaux. Des fonctions sont utilisées pour formuler les énoncés des compétences. C'est une démarche utile pour, par exemple, la communication et l'évaluation des normes et des lignes directrices car les membres inscrits peuvent mieux comprendre le rendement essentiel dans la pratique. Avec une description commune à tous les organismes de réglementation au Canada, *Les compétences essentielles* (3<sup>e</sup> éd.) est un

document qui favorise la mobilité de la main-d'œuvre puisqu'il constitue la plateforme des exigences que doivent satisfaire les nouveaux ergothérapeutes.

*Le Profil de la pratique de l'ergothérapie au Canada* (ACE, 2007) se sert de rôles pour formuler les énoncés des compétences. C'est une démarche très utilisée par diverses professions et elle est très utile dans plusieurs domaines, comme (a) améliorer la collaboration interprofessionnelle puisque plusieurs professionnels se servent d'un « langage de rôles communs » pour décrire ce qu'ils font; (b) communiquer en dehors de leur profession puisque les rôles sont bien compris dans diverses professions; et (c) faire l'agrément des programmes de formation en ergothérapie.



### 1.3 Cadre théorique pour *Les compétences essentielles* (3<sup>e</sup> éd.)

Il y a plusieurs démarches communes pour l'élaboration d'un cadre théorique de la compétence qui s'appuient sur les tâches, l'analyse fonctionnelle ou la description des rôles. Chaque démarche peut être utilisée dans la description de la compétence. Ce qui est le plus important dans un cadre théorique de la compétence est l'intégralité et l'exactitude de la description qui est fournie. Un cadre théorique de la compétence est comme un paquet de cartes à jouer où il est surtout important que toutes les 52 cartes soient dans le paquet.<sup>3</sup> La personne qui distribue les cartes les arrange dans un ordre qu'elle juge appropriée. De même, la façon dont les compétences sont décrites et mises en ordre dépend des gens qui s'en servent.

*Les compétences essentielles* (3<sup>e</sup> éd.) est un document qui se fonde sur une méthodologie d'analyse fonctionnelle.<sup>4</sup> Cette démarche est « une méthode intégrée de perfectionnement de la compétence dans le cadre de laquelle la compétence est inférée à partir du rendement et la dépendance de la pratique au contexte est reconnue ».<sup>5</sup>

Ce cadre théorique est apprécié des organismes de réglementation parce qu'il vise directement les connaissances, habiletés et attitudes particulières à la profession. Ceci facilite l'élaboration de normes et de programmes de réglementation, comme

ceux permettant d'assurer une compétence permanente et l'assurance de la qualité.

La figure 1 montre comment sont décrits les différents niveaux du cadre théorique puis, comment ils sont interdépendants. Des exemples dépendant du contexte peuvent également être utilisés dans un cadre d'analyse fonctionnelle, le cas échéant, pour préciser le sens et le contexte de la pratique par rapport aux indicateurs de rendement et aider l'ergothérapeute à appliquer les critères à des situations réelles dans la pratique.

3. Glover Takahashi, S. *Competency Frameworks: A Primer* (à l'impression)

4. *Stratégies d'évaluation*, 1998

5. *Stratégies d'évaluation*, 1998, p.6



**Figure 1.** Niveaux du cadre d'analyse fonctionnelle de la compétence<sup>6</sup>

**Niveau 1 : Énoncé du rôle clé**

Décrit la raison d'être ou le but du professionnel.

**Niveau 2 : Unités de compétence**

Décrit les principales fonctions pour un rendement efficace.

**Niveau 3 : Compétences**

Décrit les éléments identifiables du rendement prévu.

**Niveau 4 : Indicateurs et indices de rendement**

Décrit un ensemble de facteurs interdépendants qui définissent le niveau de rendement attendu.

Les indices sont des exemples fournis pour illustrer le rendement quotidien de la compétence.

6. Jones et Moore, 1993



## 2 Postulats sur *Les compétences essentielles* (3<sup>e</sup> éd.)

Un certain nombre de postulats ont été émis au cours de l'élaboration de la troisième édition. Ils visent à décrire comment *Les compétences essentielles* (3<sup>e</sup> éd.) seront interprétées et appliquées lors de l'évaluation de la compétence d'un ergothérapeute inscrit.

### *Les compétences essentielles* (3<sup>e</sup> éd.) :

- représentent les connaissances, les habiletés et les attitudes requises pour la pratique de l'ergothérapie au Canada;
- sont interprétées en fonction des pouvoirs de chaque organisme de réglementation provincial;
- reflètent les normes, les règlements, les lignes directrices, les codes de déontologie et les règlements
- administratifs pour l'exercice de la profession dans la province du praticien;
- sont toutes aussi essentielles les unes que les autres;
- sont générales pour tenir compte des politiques et tendances publiques actuelles et futures.

### L'ergothérapeute :

- peut exercer avec compétence sa profession de façon sécuritaire, efficace et responsable dans son champ d'application;
- prend des décisions de manière autonome et assume la responsabilité de son jugement professionnel;

- prend des décisions responsables fondées sur la pensée critique, le raisonnement et la réflexion par rapport aux faits qui lui sont soumis;
- utilise ces compétences dans divers milieux;
- traite les problèmes de rendement occupationnel à l'aide d'une démarche axée sur le client.

Les personnes qui font une demande d'inscription doivent démontrer qu'elles possèdent les compétences décrites dans ce document. Une fois qu'ils sont inscrits, les ergothérapeutes sont également responsables de maintenir ces compétences essentielles.

Il faut comprendre qu'il ne sera pas nécessairement possible pour tous les ergothérapeutes d'appliquer certaines compétences dans des contextes cliniques particuliers ou auprès de certains types de clients. C'est pourquoi *Les compétences essentielles* (3<sup>e</sup> éd.) doivent être appliquées et interprétées à la lumière des exigences du contexte clinique et de la situation particulière du bénéficiaire des services. Toutefois, on s'attend à ce que la grande majorité des compétences essentielles et des indicateurs de rendement s'appliquent dans la plupart des situations et pour la plupart des clients. Dans le cas où une compétence ou un indicateur ne s'appliquerait pas dans une situation donnée, une explication raisonnable doit pouvoir être fournie.



Les compétences visant les ergothérapeutes qui ne travaillent pas dans un milieu clinique sont également décrites dans la troisième édition. Ces compétences ne sont pas mutuellement exclusives (incompatibles). Les ergothérapeutes peuvent avoir besoin de s'appuyer sur les deux ensembles de compétences pour représenter précisément leurs tâches quotidiennes.



## 3 Travail non clinique des ergothérapeutes

Les « compétences essentielles pour les ergothérapeutes ne travaillant pas en milieu clinique » décrivent les connaissances, habiletés et attitudes quotidiennes essentielles que doivent posséder les ergothérapeutes inscrits qui travaillent exclusivement dans un milieu non clinique.<sup>7</sup> Le processus qui a permis de formuler ces compétences est expliqué dans le document d'accompagnement intitulé *Les compétences essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada – 3<sup>e</sup> édition (ACORE, 2011) – Méthodologie*.

On juge qu'un ergothérapeute ne travaille pas en milieu clinique (et est visé par les compétences essentielles pour les ergothérapeutes ne travaillant pas en milieu clinique) s'il n'y a AUCUN contact direct avec un client et/ou AUCUNE responsabilité envers un client.

Si un ergothérapeute inscrit a un contact direct QUELCONQUE avec un client, il doit satisfaire *Les compétences essentielles (3<sup>e</sup> éd.)*.

On interprète comme étant **CLINIQUES** les situations suivantes :

- L'ergothérapeute fournit des services non rémunérés à un client.
- L'ergothérapeute communique les résultats de l'évaluation à une personne ou à son mandataire spécial pour que

cette personne puisse faire un choix (y compris la décision de refuser les services d'ergothérapie).

- L'ergothérapeute exprime une opinion sur l'état d'une personne qui aidera à déterminer l'admissibilité de cette personne à des prestations ou à des fonds pour des traitements/services.
- L'ergothérapeute recueille des renseignements qui seront utilisés dans le traitement/les soins d'une personne.
- Des clients participent à une recherche avec l'ergothérapeute ou supervisée par l'ergothérapeute.
- Des clients sont impliqués dans un programme de formation en ergothérapie.
- Des chercheurs ou des gestionnaires fournissent des services à des clients à temps partiel.

Bien que les gouvernements provinciaux ou territoriaux soient peut-être plus intéressés aux services fournis par les ergothérapeutes qui donnent des soins directs aux clients, les organismes de réglementation sont chargés d'appuyer la qualité des services fournis par les ergothérapeutes qui désirent garder le titre d'« ergothérapeute » et/ou « Erg. ». La formulation de compétences qui viseraient tous les ergothérapeutes reconnaît que la protection du public dépend d'une profession qui appuie et surveille la compétence de tous ses membres, quels que soient leurs rôles actuels.

*7. Le terme « clinique » et ses dérivés sont utilisés dans un sens général et ne sous-entendent pas que les ergothérapeutes travaillent seulement dans un milieu médical.*



### 3.1 Comment les compétences se comparent-elles?

Les deux ensembles de compétences sont présentées dans la section 5. Elles sont côte à côte pour que les ergothérapeutes puissent choisir les compétences qui se rapportent à leur travail.

La différence la plus importante est l'omission des unités de compétence qui visent spécialement les connaissances et les processus reliés au travail des ergothérapeutes qui ne travaillent jamais en milieu clinique. Ces unités omises comprennent :

- Démontre sa connaissance de la pratique
- Utilise une démarche d'ergothérapie pour promouvoir l'occupation

Ceci reconnaît que les ergothérapeutes qui ne travaillent pas dans un milieu clinique peuvent également rendre compte à d'autres personnes, comme des employeurs et des organismes d'agrément.



## 4 Coup d'œil sur les compétences des ergothérapeutes

### 4.1 Contexte de la pratique de l'ergothérapie

Un des éléments d'une pratique compétente est le contexte. Les compétences essentielles devraient être mises en œuvre dans le contexte d'une pratique d'ergothérapie, qui donne des détails sur le milieu de la pratique, y compris :

- **QUI** (types de clients, groupes, populations).
- **QUOI** (voir le tableau 2 pour les domaines de pratique).
- **OÙ** (voir le tableau 3 pour les lieux de travail).

- **COMMENT** (voir les tableaux 4 et 5 pour les postes et les sources de financement).

Les domaines qui décrivent le contexte de la pratique sont interdépendants et influent sur les compétences essentielles requises des ergothérapeutes pour exercer leur profession de manière sécuritaire et efficace. Les sections suivantes décrivent les différents contextes de pratique des ergothérapeutes au Canada.

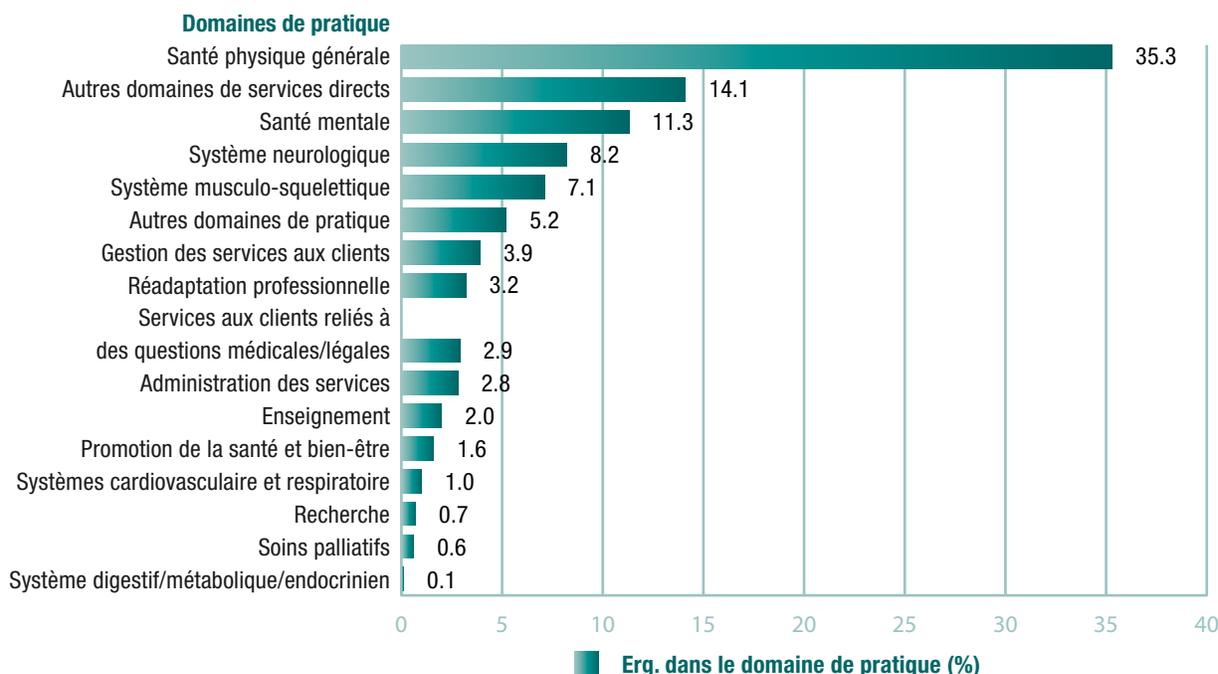
#### 4.1.1 Contexte de la pratique : À QUI les ergothérapeutes fournissent-ils un service?

Dans le contexte de la réglementation de l'ergothérapie, un « client » est une personne, un groupe de personne, une collectivité ou un organisme qui reçoit des services, des produits ou des renseignements professionnels. Le client est le bénéficiaire direct des services d'ergothérapie lorsqu'il y a un problème de rendement occupationnel. Le « bailleur de fonds » n'est pas la même chose que le client.



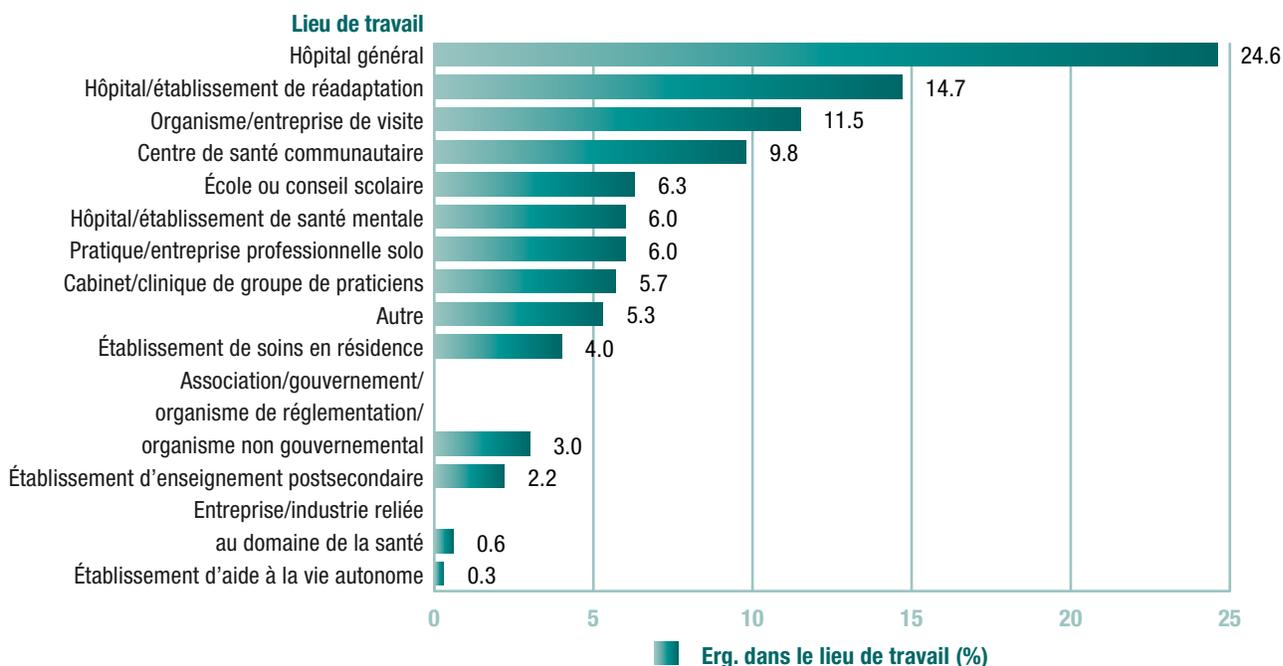
#### 4.1.2 Contexte de la pratique : QUE font les ergothérapeutes?

**Tableau 2.** Domaines de pratique pour l'emploi principal (2009)<sup>8</sup>



#### 4.1.3 Contexte de la pratique : OÙ travaillent les ergothérapeutes?

**Tableau 3.** Lieux de travail pour l'emploi principal (2009)<sup>9</sup>



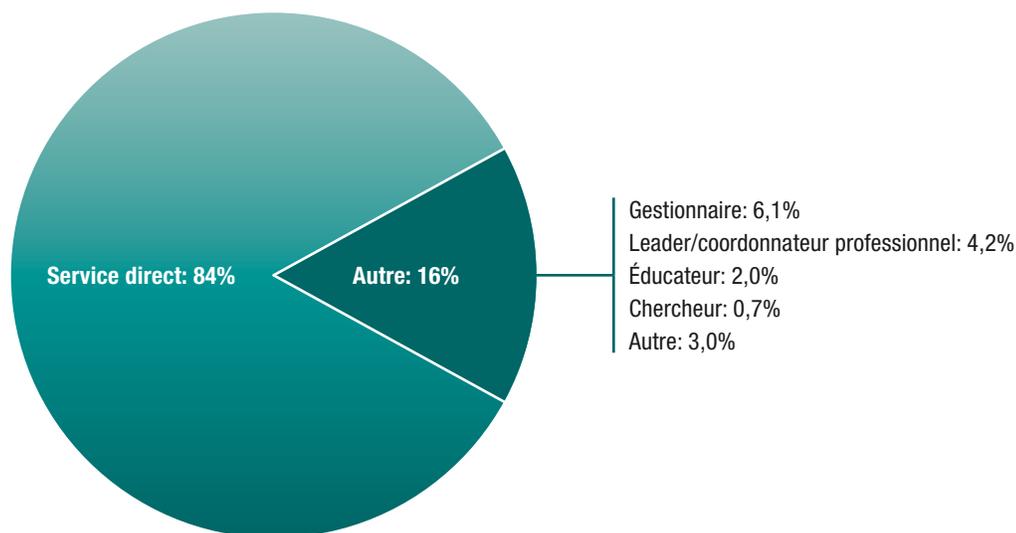
8. ICIS, 2010; Figure 17, p. 58, les données ne comprennent pas le Québec.

9. ICIS, 2010, Figure 15, p 54; données non disponibles pour le Québec.



#### 4.1.4 Contexte de la pratique : COMMENT les ergothérapeutes travaillent-ils?

**Tableau 4.** Effectifs en ergothérapie par poste pour l'emploi principal (2009)<sup>10</sup>



**Tableau 5.** Effectifs en ergothérapie par source de financement pour l'emploi principal (2009)<sup>11</sup>



10. ICIS, 2010, Figure 14, p. 51; données non disponibles pour le Québec.

11. ICIS, 2010, Figure 16, p. 57; données non disponibles pour le Québec.



## 4.2 Capacité des ergothérapeutes

Un des éléments d'une pratique compétente est la capacité de l'ergothérapeute. La capacité se rapporte au potentiel physique, mental et émotionnel ainsi qu'à la facilité<sup>12</sup> d'une personne de pouvoir remplir son rôle professionnel. Généralement, la plus grande partie de la capacité d'un ergothérapeute correspond aux aspects implicites, comme les « matières brutes » et ce qui est « pris pour acquis ».

La capacité d'un ergothérapeute est souvent démontrée par l'obtention des diplômes (p. ex. : en réussissant un programme universitaire, une personne démontre qu'elle possède la capacité mentale de jouer son rôle professionnel). D'autres sources de renseignements sur la capacité d'un ergothérapeute peuvent être requises au moment de la demande d'inscription initiale et du renouvellement de l'inscription auprès d'un organisme de réglementation professionnel. Par exemple, l'information sur l'inscription qui est recueillie concernant la capacité d'un ergothérapeute d'exercer sa profession peut comprendre des tests linguistiques, la vérification du casier judiciaire, la vérification que la demande est en règle, l'application de normes visant la capacité et l'engagement en ce qui concerne l'aptitude mentale et/ou psychologique à exercer la profession.

*12. Les synonymes de capacité comprennent le talent, les habiletés et le potentiel.*



## 5 Rôle clé et unités de compétence

Les compétences essentielles sont divisées en quatre niveaux distincts : le rôle, les unités, les compétences et les indicateurs de rendement.

### 5.1 Rôle clé des ergothérapeutes

L'énoncé du **rôle clé** décrit la raison d'être ou le but de l'ergothérapeute.

En tant que professionnels de la santé autonomes de premier recours, les ergothérapeutes travaillent en collaboration avec des clients<sup>13</sup> et d'autres personnes pertinentes pour fournir des services d'ergothérapie sécuritaires, efficaces, responsables et axés sur le client.

*13. Les clients sont les récipiendaires directs des services d'ergothérapie et ils peuvent comprendre des particuliers, des familles, des soignants, des groupes ou des organismes qui demandent des services d'ergothérapie.*

Les ergothérapeutes utilisent une démarche coopérative et raisonnée pour promouvoir l'occupation en suivant un processus de pratique, en pensant de façon critique et en communiquant efficacement tout en mettant l'accent sur les composantes physiques, cognitives, affectives et spirituelles du rendement ainsi que sur les aspects physiques, institutionnels, sociaux et culturels du milieu.

Les ergothérapeutes respectent des principes éthiques pour faire preuve d'intégrité, de responsabilité et de jugement en visant les meilleurs intérêts du client et en tenant compte des services disponibles et de l'application des preuves disponibles.

### 5.2 Unités de compétence des ergothérapeutes

Les **unités** 1 à 7 décrivent les principales fonctions pour un rendement efficace des ergothérapeutes :

1. Assume ses responsabilités professionnelles
2. Pense de façon critique
3. Démontre sa connaissance de la pratique
4. Utilise une démarche d'ergothérapie pour promouvoir l'occupation
5. Communique et collabore efficacement
6. Poursuit son perfectionnement professionnel
7. Gère sa propre pratique et défend ses intérêts au sein des systèmes



# 6 Compétences des ergothérapeutes

Les **compétences** décrivent les éléments identifiables du rendement prévu d'un ergothérapeute. Elles sont énumérées sous chaque unité et portent les numéros 1.1, 1.2, etc.

## Unité 1 : Assume ses responsabilités professionnelles

L'ergothérapeute assume ses responsabilités professionnelles afin d'assurer une pratique sécuritaire, responsable et efficace.

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>1.1</b> Démontre son engagement envers ses clients, le public et la profession</p> <p><b>1.2</b> Exerce la profession dans le respect des limites de ses capacités professionnelles et personnelles</p> | <p><b>1.3</b> Se conforme au code de déontologie reconnu par l'organisme de réglementation provincial</p> <p><b>1.4</b> Applique des cadres éthiques pour résoudre des problèmes d'éthique</p> <p><b>1.5</b> Agit avec intégrité professionnelle</p> |
|---|--|

## Unité 2 : Pense de façon critique

L'ergothérapeute utilise un raisonnement critique et des démarches réflexives afin d'assurer une pratique sécuritaire, responsable et efficace.

- |  |  |
|--|--|
| <p><b>2.1</b> Démontre un jugement professionnel et un raisonnement clinique judicieux lors de la prise de décisions</p> | <p><b>2.2</b> Participe à des activités de réflexion et d'évaluation, et intègre ce qu'il apprend dans sa pratique</p> |
|--|--|

## Unité 3 : Démontre sa connaissance de la pratique

L'ergothérapeute démontre sa connaissance de la pratique afin d'assurer une pratique sécuritaire, responsable et efficace.

- |  |   |
|--|---|
| <p><b>3.1</b> Utilise des connaissances fondamentales actuelles dans le domaine de l'ergothérapie pour sa pratique quotidienne</p> | <p><b>3.2</b> Démontre qu'il est conscient du milieu physique, social, culturel, institutionnel et économique associé à la province dans laquelle il exerce sa profession</p> |
|--|---|



**3.3** Démonstre qu'il est conscient des connaissances expérientielles du client et de l'ergothérapeute

**3.4** Démonstre qu'il est conscient des exigences réglementaires et légales associées à la province et au domaine de pratique

#### Unité 4 : Utilise une démarche d'ergothérapie pour promouvoir l'occupation

L'ergothérapeute utilise des démarches systématiques pour promouvoir l'occupation afin d'assurer une pratique sécuritaire, responsable et efficace.

**4.1** Précise le rôle de l'occupation et fait sa promotion lorsqu'il commence à fournir des services

**4.5** Dresse un plan axé sur le client en collaboration avec le client, les membres de l'équipe interprofessionnelle et d'autres intervenants

**4.2** Démonstre une démarche systématique axée sur le client pour promouvoir l'occupation

**4.6** Met en œuvre le plan de services d'ergothérapie

**4.3** S'assure qu'il obtient un consentement éclairé avant et pendant qu'il fournit des services

**4.7** Fait un suivi du plan pour le modifier de façon appropriée et en temps opportun

**4.4** Évalue le rendement occupationnel et les besoins du client

#### Unité 5 : Communique et collabore efficacement

L'ergothérapeute utilise des démarches de communication et de collaboration efficaces afin d'assurer une pratique sécuritaire, responsable et efficace.

**5.1** Communique efficacement avec le client, l'équipe interprofessionnelle et d'autres intervenants en se servant de principes axés sur le client qui tiennent compte des obstacles physiques, sociaux, culturels et autres pour communiquer

**5.2** Communique efficacement et en temps opportun

**5.3** Maintient la confidentialité et la sécurité dans la mise en commun, la transmission, l'entreposage et la gestion de l'information



**5.4** Collabore avec le client, l'équipe interprofessionnelle et d'autres intervenants

**5.5** Collabore efficacement avec le client, l'équipe interprofessionnelle et d'autres intervenants pour gérer les relations professionnelles

## Unité 6 : Poursuit son perfectionnement professionnel

L'ergothérapeute poursuit son perfectionnement professionnel afin d'assurer une pratique sécuritaire, responsable et efficace.

**6.1** Utilise un processus d'auto-évaluation, acquiert de nouvelles connaissances et consulte des éléments de preuve dans le cadre de son perfectionnement professionnel

**6.2** Démontre son engagement envers la compétence permanente

**6.3** Améliore sa compétence personnelle en intégrant des éléments d'apprentissage permanent dans sa pratique

## Unité 7 : Gère sa propre pratique et défend ses intérêts au sein des systèmes

L'ergothérapeute gère la qualité de sa pratique et défend ses intérêts au sein des systèmes afin d'assurer une pratique sécuritaire, responsable et efficace.

**7.1** Gère les processus quotidiens de sa pratique

**7.4** Démontre son engagement envers la sécurité du client et du fournisseur

**7.2** Gère l'affectation des tâches au personnel de soutien, à d'autres membres du personnel, à des étudiants et à d'autres personnes sous sa supervision

**7.5** Participe à des initiatives d'amélioration de la qualité

**7.3** Contribue à un milieu de travail qui soutient l'ergothérapie axée sur le client ainsi qu'un service sécuritaire, responsable et efficace

**7.6** Défend le potentiel de l'ergothérapie, le rendement occupationnel et l'engagement occupationnel envers les clients



## 7 Les compétences et les indicateurs de rendement

**Les indicateurs** de rendement décrivent un ensemble de facteurs interdépendants qui définissent le niveau de rendement attendu d'un ergothérapeute. Ces indicateurs sont précisés sous chaque compétence.

**Les indices** sont des exemples fournis pour illustrer le rendement quotidien de la compétence.

### Unité 1 : Assumes des responsabilités professionnelles

L'ergothérapeute assume ses responsabilités professionnelles afin d'assurer une pratique sécuritaire, responsable et efficace.

#### Compétence 1.1

Démontre son engagement envers ses clients, le public et la profession

#### Indicateurs

- i.** Démontre des connaissances de l'autoréglementation  
**Indices** : reddition de compte envers le client, intérêt public, organisme de réglementation, profession, autres lois (comme les lois sur la protection de la vie privée)
- ii.** Démontre des comportements professionnels  
**Indices** : reddition de compte, confidentialité, transparence, divulgation, intégrité, honnêteté, compassion, respect
- iii.** Prend des mesures pour s'assurer que la pratique et le milieu de travail appuient les responsabilités professionnelles  
**Indices** : assure la conformité avec les politiques et règlements, vérifie que les termes du contrat conclu avec un payeur ne contreviennent pas aux obligations professionnelles envers le client, traite les problèmes de pouvoir
- iv.** Aide les autres à faire preuve de responsabilité professionnelle  
**Indices** : éducation, ressources, services, politiques qui appuient les autres
- v.** Prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des clients



### Compétence 1.2

Exerce la profession dans le respect des limites de ses capacités professionnelles et personnelle

#### Indicateurs

- i. Démontre qu'il comprend le champ d'application de la pratique, tel que la compétence provinciale ou l'organisme de réglementation le décrit
- ii. Démontre qu'il comprend l'interdépendance entre le champ d'application et le milieu de la pratique
- iii. Prend des mesures afin de s'assurer que ses limites, sur les plans personnel et professionnel, n'entraînent pas une baisse de la qualité de sa pratique en dessous du niveau considéré acceptable par la compétence provinciale  
**Indices :** perfectionne des habiletés techniques, consulte d'autres membres de l'équipe, s'assure qu'il possède la compétence nécessaire pour exécuter des actes contrôlés
- iv. Traite les chevauchements entre les champs d'application d'autres professions

### Compétence 1.3

Se conforme au code de déontologie reconnu par l'organisme de réglementation provincial

#### Indicateurs

- i. Communique précisément son titre protégé et ses titres de compétences
- ii. Respecte les normes et les exigences légales en matière de confidentialité et de protection de la vie privée des clients
- iii. Réagit de façon appropriée à des problèmes éthiques qui se posent dans la pratique  
**Indices :** autonomie, bien-être du client
- iv. Maintient des relations et des limites appropriées avec les clients
- v. Traite les conflits d'intérêts

### Compétence 1.4

Applique des cadres éthiques pour résoudre des problèmes d'éthique

#### Indicateurs

- i. Reconnaît les situations qui affectent le comportement éthique



- ii. Réagit de façon appropriée à des comportements non professionnels observés dans la pratique
- iii. Respecte les obligations et les processus de déclaration d'une pratique non sécuritaire, non éthique ou incompétente d'un ergothérapeute  
**Indices** : assure la sécurité du client, respecte les exigences de déclaration obligatoire dans la province où il pratique

### Compétence 1.5

Agit avec intégrité professionnelle

#### Indicateurs

- i. Endosse la responsabilité de ses actions et de ses décisions
- ii. Respecte la dignité, la vie privée et la confidentialité des clients
- iii. Reconnaît et traite les conflits d'intérêts (réels ou apparents)  
**Indices** : divulgation, respect des normes/politiques concernant les fournisseurs
- iv. Se montre réceptif au déséquilibre de pouvoir (réel ou apparent)
- v. Comprend comment les valeurs et les croyances peuvent influencer sur la pratique  
**Indices** : valeurs et croyances des clients, de l'ergothérapeute, de l'équipe interprofessionnelle et d'autres intervenants
- vi. Se montre réceptif à la diversité  
**Indices** : la diversité comprend, entre autres : âge, sexe, religion, orientation sexuelle, ethnie, croyances culturelles, capacité

## Unité 2 : Pense de façon critique

L'ergothérapeute utilise un raisonnement critique et des démarches réflexives afin d'assurer une pratique sécuritaire, responsable et efficace.



### Compétence 2.1

Démontre un jugement professionnel et un raisonnement clinique judicieux lors de la prise de décisions

#### Indicateurs

- i.** Démontre un processus de résolution de problèmes et un jugement efficaces et fondés sur des preuves pour traiter les besoins des clients  
**Indices :** recherche documentaire, meilleures preuves disponibles, recherche, consultation d'experts et d'autres personnes
- ii.** Négocie des points communs avec les clients, les membres de l'équipe interprofessionnelle et d'autres intervenants
- iii.** Intègre les problèmes, besoins et buts complexes du client dans le service d'ergothérapie
- iv.** Intègre les renseignements pertinents à son expérience d'apprentissage, ses connaissances professionnelles et les modèles actuels de sa pratique
- v.** Résume et analyse l'information pour l'adapter au service d'ergothérapie  
**Indices :** trie et met l'information en ordre de priorité

### Compétence 2.2

Participe à des activités de réflexion et d'évaluation, et intègre ce qu'il apprend dans sa pratique

#### Indicateurs

- i.** Démontre de l'introspection concernant son expertise et ses limites personnelles
- ii.** Démontre une consultation efficace, appropriée et opportune avec d'autres professionnels de la santé, au besoin, pour fournir un service optimal aux clients
- iii.** Recherche d'autres explications possibles au sujet des difficultés en matière de rendement occupationnel  
**Indices :** obstacles, composantes psychosociales, ressources financières, etc.



- iv. Reconnaît des situations où les services (processus visant le client pour l'occupation, le rendement occupationnel et/ou la participation à l'occupation) devraient être ajustés, restreints, modifiés ou abandonnés

### Unité 3 : Démontre sa connaissance de la pratique

L'ergothérapeute démontre sa connaissance de la pratique afin d'assurer une pratique sécuritaire, responsable et efficace.

#### Competency 3.1

Utilise des connaissances fondamentales actuelles dans le domaine de l'ergothérapie pour sa pratique quotidienne

#### Indicateurs

- i. Applique les connaissances pertinentes actuelles sur les sciences biomédicales et sociales dans la pratique  
**Indices** : anatomie/neuroanatomie, neurologie/neurophysiologie, développement tout au long de la vie (p. ex. : enfants, adolescents, adultes, aînés), sciences sociales (p. ex. : psychologie, sociologie, éducation), maladies/troubles
- ii. Utilise des modèles et des démarches actuels qui s'appliquent à la pratique de l'ergothérapie  
**Indices** : modèles de pratique, théories ergothérapeutiques, santé et invalidité, occupation et participation à l'occupation, soins axés sur le client, santé mentale
- iii. Intègre des connaissances ergothérapeutiques actuelles appropriées dans la pratique  
**Indices** : évaluation de la personne – physique, affective, cognitive, émotionnelle et spirituelle; analyse des occupations; éléments positifs et négatifs du milieu; déterminants physiques, culturels, économiques, politiques et institutionnels, évaluation du rendement occupationnel; autogestion de la santé, productivité, loisir, mobilité, AIVQ; évaluation standardisée; facteurs de rendement occupationnel; stratégies et méthodes d'intervention, technologies fonctionnelles; modifications du milieu; habiletés techniques (comme la pose d'un système de contention et l'ajustement du fauteuil roulant pour favoriser les fonctions)



### Compétence 3.2

Démontre qu'il est conscient du milieu physique, social, culturel, institutionnel et économique associé à la province dans laquelle il exerce sa profession

#### Indicateurs

- i. Comprend comment les facteurs physiques, culturels, institutionnels et économiques influent sur la pratique  
**Indices** : déterminants de la santé; financement des services; systèmes d'éducation, de santé et de services sociaux; fondement socio-économique de la collectivité; influences culturelles
- ii. Adapte les services ergothérapeutiques pour refléter une démarche axée sur le client qui est reliée au milieu physique, social, culturel, institutionnel et économique

### Compétence 3.3

Démontre qu'il est conscient des connaissances expérientielles du client et de l'ergothérapeute

#### Indicateurs

- i. Comprend les répercussions des connaissances expérientielles du client et de l'ergothérapeute  
**Indices** : préjugés du client, valeurs du client, conscience de soi
- ii. Adapte les services ergothérapeutiques pour refléter une démarche axée sur le client qui est reliée aux connaissances expérientielles du client ainsi qu'à celles de l'ergothérapeute

### Compétence 3.4

Démontre qu'il est conscient des exigences réglementaires et légales associées à la province et au domaine de pratique

#### Indicateurs

- i. Comprend les répercussions des exigences réglementaires et légales associées à la province et au domaine de pratique  
**Indices** : activités réglementées, politiques locales, processus d'obtention du consentement, renseignements sur la santé, protection de la confidentialité et de la vie privée, protection de l'enfance, santé mentale, exigences en matière de santé et de sécurité au travail
- ii. Assure que les politiques établies dans la pratique se conforment aux exigences réglementaires et légales



## Unité 4 : Utilise une démarche d'ergothérapie pour promouvoir l'occupation

L'ergothérapeute utilise des démarches systématiques pour promouvoir l'occupation afin d'assurer une pratique sécuritaire, responsable et efficace.

### Compétence 4.1

Précise le rôle de l'occupation et fait sa promotion lorsqu'il commence à fournir des services

### Indicateurs

- i.** Identifie le ou les bénéficiaires du service en ergothérapie en tant que clients  
**Indices :** examen préliminaire des acheminements, détermination du caractère approprié des cas acheminés
- ii.** Rend explicites les attentes, quant au service offert, des parties prenantes, des tiers payeurs et des autres personnes en cause<sup>14</sup> qui ont une influence sur le service ou qui offrent des services complémentaires  
**Indices :** la famille, les mandataires, les enseignants, les soignants et les autres organismes visés par le service qui sera fourni
- iii.** Identifie les connaissances, habiletés et attitudes requises pour fournir le service approprié au client
- iv.** Communique la portée et les paramètres du service aux clients, aux personnes ayant fait une demande de consultation et aux autres personnes en cause  
**Indices :** fréquence et durée du service, variation
- v.** Précise les forces et les limites de la pratique et les communique au client et aux autres personnes en cause  
**Indices :** financement disponible, accès aux services, connaissances et habiletés personnelles
- vi.** S'assure que le client et l'ergothérapeute perçoivent de la même façon les problèmes liés à l'occupation, au rendement occupationnel ainsi qu'à la participation et à la promotion de l'occupation

14. Les autres personnes en cause comprennent les entrepreneurs, les intervenants clés, les organismes et/ou les groupes.



### Compétence 4.2

Démontre une démarche systématique axée sur le client pour promouvoir l'occupation

### Indicateurs

- i.** Utilise des stratégies qui incitent le client à participer à une approche fondée sur la collaboration  
**Indices :** techniques d'entrevue, utilisation thérapeutique du soi
- ii.** Établit un rapport et un sentiment de confiance au sein de la relation
- iii.** Discute des attentes des clients quant aux services en ergothérapie offerts
- iv.** Aide le client à déterminer et à préciser les préoccupations, les attentes et les priorités
- v.** Soutient le client dans l'examen des risques et des conséquences découlant des options  
**Indices :** fournit de l'information, donne assez de temps
- vi.** Prend des mesures pour en arriver à une compréhension et à une entente mutuelle en ce qui concerne les services offerts

### Compétence 4.3

S'assure qu'il obtient un consentement éclairé avant et pendant qu'il fournit des services

### Indicateurs

- i.** Se conforme aux règlements, lois et exigences relativement à l'obtention du consentement éclairé
- ii.** Démontre les principes et pratiques relatifs à l'obtention du consentement éclairé  
**Indices :** risque de blessures, risque associé à la non-intervention, capacité, éventail et avantages des services, communication de l'information, etc.
- iii.** Obtient le consentement du client pour la participation du personnel de soutien, d'étudiants et d'autres fournisseurs participant à la prestation de services d'ergothérapie



- iv.** Détermine les situations où l'obtention du consentement éclairé constitue un problème et intervient en vue de rectifier la situation  
**Indices :** explication écrite pour les clients non verbaux, mandataire spécial si le client est incapable de donner son consentement

#### Compétence 4.4

Évalue le rendement occupationnel et les besoins du client

#### Indicateurs

- i.** Évalue le rendement et la participation à l'occupation  
**Indices :** autonomie en matière de santé, productivité et loisir; rôles, demandes, attentes, buts, lieux, valeurs spirituelles du client
- ii.** Identifie les forces et les ressources du client
- iii.** Évalue les composantes des problèmes identifiés concernant l'occupation et le rendement occupationnel ainsi que la participation à l'occupation  
**Indices :** éléments cognitifs, affectifs et physiques, signification, valeurs
- iv.** Recueille des renseignements additionnels pertinents  
**Indices :** examine le dossier du client; consulte la famille, les soignants et d'autres professionnels; recueille des données objectives et subjectives complètes
- v.** Détermine la démarche appropriée pour fournir des services d'ergothérapie axés sur le client  
**Indices :** consultation, éducation, intervention directe, évaluation

#### Compétence 4.5

Dresse un plan axé sur le client en collaboration avec le client, les membres de l'équipe interprofessionnelle et d'autres intervenants

#### Indicateurs

- i.** Intègre les désirs et les besoins du client dans tous les aspects de la planification
- ii.** Identifie les problèmes occupationnels prioritaires du client et les buts occupationnels possibles



- iii. Analyse les répercussions physiques, culturelles, sociales et institutionnelles des problèmes de rendement occupationnel et de participation à l'occupation
- iv. Analyse et suggère des options pour accroître l'inclusion et l'accessibilité au milieu du client  
**Indices :** options culturelles, institutionnelles, physiques et sociales
- v. Établit des résultats réalistes, mesurables, compréhensibles et ciblés qui tiennent compte des valeurs et des buts du client
- vi. Planifie la prestation de services nécessaires qui tiennent compte des limites ou des restrictions des diverses méthodes de prestation des services  
**Indices :** ressources, personnel de soutien, temps, matériel, milieu, fréquence et durée du service
- vii. Achemine vers des services additionnels, au besoin  
**Indices :** financement, matériel, services communautaires, autres services professionnels, organismes sociaux

#### Compétence 4.6

Met en œuvre le plan de services d'ergothérapie

#### Indicateurs

- i. Met en œuvre le plan précis du client avec le client, les membres de l'équipe interprofessionnelle et d'autres intervenants  
**Indices :** les plans comprennent les recommandations, les services directs et les consultations
- ii. Surveille les répercussions du plan sur la personne, l'occupation et le milieu.
- iii. Met en œuvre des interventions d'une manière efficace et responsable

**Competency 4.7**

Fait un suivi du plan pour le modifier de façon appropriée et en temps opportun

**Indicateurs**

- i.** Réévalue régulièrement les progrès du client pour les comparer aux résultats initiaux, aux buts occupationnels et au plan
- ii.** Adapte ou modifie le plan, selon les besoins  
**Indices :** modifie le plan de soins, révisé les recommandations concernant les services d'ergothérapie
- iii.** Documente la conclusion/fin et communique l'information et les recommandations pour les prochaines étapes, comme le renvoi, le transfert coordonné ou la rentrée
- iv.** Cesse de fournir les services dans les situations où les services d'ergothérapie ne devraient plus être offerts

**Unité 5 : Communique et collabore efficacement**

L'ergothérapeute utilise des démarches de communication et de collaboration efficaces afin d'assurer une pratique sécuritaire, responsable et efficace.

**Compétence 5.1**

Communique efficacement avec le client, l'équipe interprofessionnelle et d'autres intervenants en se servant de principes axés sur le client qui tiennent compte des obstacles physiques, sociaux, culturels et autres pour communiquer

**Indicateurs**

- i.** Encourage une communication ouverte, honnête et claire
- ii.** Communique l'information de façon respectueuse et réfléchie  
**Indices :** langage verbal et non verbal, ton
- iii.** Utilise des stratégies qui renforcent la communication  
**Indices :** écoute active, énoncés explicatifs, questions incitatives, langage simple, explication d'un niveau approprié, éducation, déclarations incitatives, styles de communication, utilisation de la technologie appropriée
- iv.** Adapte une démarche de communication pour s'assurer que les obstacles à la communication n'influent pas sur la capacité du client d'orienter son propre processus de soins  
**Indices :** langue, déficience auditive, déficience visuelle, niveau d'alphabétisation, incapacité de communiquer



verbalement, déficience cognitive, besoin des services d'un interprète

- v. Utilise une démarche pédagogique, selon les besoins  
**Indices** : aides à l'enseignement, matériel écrit, besoins de l'apprenant, éducation formelle, éducation informelle, rétroaction, évaluation

### Compétence 5.2

Communique efficacement et en temps opportun

#### Indicateurs

- i. Utilise une démarche systématique pour tenir des dossiers sur les services d'ergothérapie  
**Indices** : axé sur les clients, raisonnement clinique, axé sur l'occupation
- ii. Tient à jour des dossiers clairs, exacts et appropriés des rencontres avec le client et des plans dressés  
**Indices** : consentement éclairé, résultats de l'évaluation, interventions, participation du client; dossiers écrits et électroniques
- iii. Applique les divers règlements relatifs à la tenue de dossiers en ergothérapie  
**Indices** : réglementations provinciale et fédérale; politiques institutionnelles
- iv. Détermine avec le client le droit à l'information d'autres personnes
- v. Divulgue de l'information avec le consentement du client

### Compétence 5.3

Maintient la confidentialité et la sécurité dans la mise en commun, la transmission, l'entreposage et la gestion de l'information

#### Indicateurs

- i. Se conforme aux règlements et aux lois, de même qu'aux directives de l'employeur et de l'établissement en ce qui concerne la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information



- ii. Établit et/ou se conforme aux politiques et procédures de la province et de l'établissement en ce qui concerne la gestion de l'information  
**Indices** : acquisition, documentation, utilisation, transmission, entreposage et disposition de l'information
- iii. Prend des mesures pour prévoir et minimiser les risques prévisibles pour la protection de la vie privée et de la confidentialité de l'information  
**Indices** : confidentialité des conversations, risques de divulgation en public ou dans des lieux partagés, technologie de l'information, chiffrement, appareils de communication

#### Compétence 5.4

Collabore avec le client, l'équipe interprofessionnelle et d'autres intervenants

#### Indicateurs

- i. Explique son rôle, dans le cadre des services au client, aux membres de l'équipe et au client
- ii. Se montre réceptif aux points de vue des autres personnes qui pourraient servir l'intérêt du client  
**Indices** : tient compte des opinions et points de vue des autres
- iii. Fait preuve de souplesse au sein de l'équipe  
**Indices** : consulte, écoute, collabore, appuie et s'adapte à l'équipe
- iv. Demande de l'appui au besoin
- v. Démonstre des techniques de leadership appropriées à la situation

#### Compétence 5.5

Collabore efficacement avec le client, l'équipe interprofessionnelle et d'autres intervenants pour gérer les relations professionnelles

#### Indicateurs

- i. Fait attention aux problèmes liés à la diversité et à la différence  
**Indices** : la diversité comprend, entre autres : âge, sexe, religion, orientation sexuelle, ethnie, croyances culturelles, capacité



- ii. Adapte la démarche pour tenir compte des répercussions de la diversité sur les résultats des services d'ergothérapie
- iii. Démonstre la volonté d'établir des buts et des priorités pour l'équipe, de mesurer les progrès et d'apprendre en équipe
- iv. Permet aux parties de communiquer ouvertement et d'examiner l'opinion des autres
- v. Traite les différences, malentendus et limites qui peuvent contribuer aux tensions interprofessionnelles d'une manière efficace et diplomatique

## Unité 6 : Poursuit son perfectionnement professionnel

L'ergothérapeute poursuit son perfectionnement professionnel afin d'assurer une pratique sécuritaire, responsable et efficace.

### Compétence 6.1

Utilise un processus d'auto-évaluation, acquiert de nouvelles connaissances et consulte des éléments de preuve dans le cadre de son perfectionnement professionnel

### Indicateurs

- i. Évalue régulièrement ses besoins d'apprentissage afin d'assurer sa compétence permanente  
**Indices** : surveille les répercussions du changement sur la pratique, surveille les changements dans le contexte, identifie les changements dans les secteurs de responsabilité qui requièrent un nouvel apprentissage, identifie ce qui menace et ce qui appuie la compétence personnelle, identifie les habiletés et les limites personnelles et professionnelles qui peuvent influencer sur la pratique professionnelle
- ii. Ajuste l'évaluation de ses besoins d'apprentissage personnels en fonction de renseignements externes  
**Indices** : examen du rendement, rétroaction des clients, rétroaction des pairs, rétroaction du superviseur
- iii. Examine diverses sources d'information et de nouvelles connaissances pour déterminer si elles s'appliquent à la pratique  
**Indices** : articles scientifiques, bases de données, lignes directrices, opinions de personnes possédant une expertise



particulière, conférences, groupes de discussion, évaluation critique

### Compétence 6.2

Démontre son engagement envers la compétence permanente

#### Indicateurs

- i.** Maintient ses connaissances, ses habiletés et ses attitudes afin de fournir des services sécuritaires, efficaces et efficaces dans les domaines de pratique  
**Indices :** compétences essentielles, pratique fondée sur des éléments de preuve
- ii.** Intègre de nouvelles connaissances, habiletés et attitudes dans la pratique
- iii.** Met en œuvre un plan de perfectionnement professionnel permanent
- iv.** Prend des mesures pour combler ses lacunes en vue d'améliorer sa pratique  
**Indices :** acquisition de connaissances et d'habiletés nécessaires

### Compétence 6.3

Améliore sa compétence personnelle en intégrant des éléments d'apprentissage permanent dans sa pratique

#### Indicateurs

- i.** Se tient au courant des changements dans le milieu de la pratique qui pourraient influencer sur le champ d'application  
**Indices :** nouveautés technologiques, changements dans le champ d'application, normes d'exercice nouvelles et révisées, pratique fondée sur des éléments de preuve
- ii.** S'adapte aux changements dans la pratique à l'aide d'éléments de preuve, de normes d'exercice et de pratiques optimales
- iii.** Améliore ses connaissances, habiletés et attitudes dans les domaines de compétence personnelle qui en ont besoin



## Unité 7 : Gère sa propre pratique et défend ses intérêts au sein des systèmes

L'ergothérapeute gère la qualité de sa pratique et défend ses intérêts au sein des systèmes afin d'assurer une pratique sécuritaire, responsable et efficace.

### Compétence 7.1

Gère les processus quotidiens de sa pratique

#### Indicateurs

- i. Établit un ordre de priorité pour les devoirs professionnels, spécialement dans le cas de clients multiples et de besoins divergents
- ii. Assigne les services d'ergothérapie en tenant compte des besoins des clients et des ressources disponibles
- iii. Établit un équilibre entre les priorités du travail et gère son temps en tenant compte des services aux clients, des exigences de la pratique et des responsabilités professionnelles
- iv. Gère ses responsabilités professionnelles en reconnaissant ses limites de fonctionnement personnelles et professionnelles  
**Indices :** limite ses tâches ou arrête de travailler s'il est physiquement ou mentalement incapable de pratiquer efficacement et sans danger, surveille les répercussions de l'équilibre travail-vie personnelle sur ses responsabilités professionnelles

### Compétence 7.2

Gère l'affectation des tâches au personnel de soutien, à d'autres membres du personnel, à des étudiants et à d'autres personnes sous sa supervision

#### Indicateurs

- i. Se conforme aux exigences réglementaires et/ou aux directives relatives à l'affectation des tâches et à la supervision du personnel, des étudiants en ergothérapie et d'autres étudiants  
**Indices :** délègue et affecte des tâches selon les normes, les lignes directrices et les règlements; directives de supervision des étudiants
- ii. Oriente ses tâches en fonction de son rôle, de ses devoirs et de ses responsabilités



- iii. Appuie l'efficacité et la sécurité par la surveillance, le préceptorat, la supervision, le mentorat, l'enseignement et la fourniture de conseils
- iv. Affecte des tâches de travail appropriées
- v. Fournit une rétroaction et une évaluation régulières  
**Indices** : objectifs d'apprentissage, rétroaction, formulaires d'évaluation

### Compétence 7.3

Contribue à un milieu de travail qui soutient l'ergothérapie axée sur le client ainsi qu'un service sécuritaire, responsable et efficace

### Indicateurs

- i. Participe à des processus organisationnels établis  
**Indices** : mesure de la charge de travail, examens annuels du rendement
- ii. Gère les risques qui se posent à la pratique pour prévenir et atténuer les problèmes de sécurité  
**Indices** : contrôle de l'infection, sécurité des clients, sécurité au lieu de travail, dangers au lieu de travail, lois sur le harcèlement, droit du travail
- iii. Prend les mesures appropriées pour aligner les exigences en matière de milieu de pratique avec les exigences réglementaires  
**Indices** : nombre d'années de conservation des dossiers des clients, exigences concernant l'obtention d'un consentement général ou d'un consentement précis du client, traitement des différences avec les dirigeants de l'établissement

### Compétence 7.4

Démontre son engagement envers la sécurité du client et du fournisseur

### Indicateurs

- i. Démontre sa connaissance des politiques et des procédures concernant la sécurité du client et du fournisseur
- ii. Intègre des pratiques de sécurité dans les activités quotidiennes  
**Indices** : lavage des mains, sollicitation d'aide pour des transferts au besoin



- iii. Démontre qu'il comprend une situation en observant continuellement le milieu, en prévoyant et en examinant des options et conséquences possibles  
**Indices** : lieu de travail ou domaine clinique qui peut mener à des situations posant des risques élevés
- iv. Reconnaît les problèmes de sécurité en temps réel et prend des mesures pour les corriger et les empêcher de perturber le client
- v. Utilise des techniques de sécurité  
**Indices** : collecte diligente de renseignements, contre-vérification de l'information, utilisation de listes de vérification, enquêtes des discordances entre la situation actuelle et la situation prévue

### Compétence 7.5

Participe à des initiatives d'amélioration de la qualité

### Indicateurs

- i. Démontre qu'il est responsable de la qualité de sa propre pratique  
**Indices** : améliore les résultats, accroît l'efficacité, atténue les erreurs, réduit le gaspillage et minimise les retards
- ii. Montre qu'il connaît les concepts de système de santé, d'erreur et de sécurité du client  
**Indices** : facteurs humains, conception des systèmes, gestion des risques, solutions de sécurité particulières au contexte
- iii. Collabore avec les clients et d'autres personnes à des initiatives d'amélioration de la qualité
- iv. Prend des mesures concernant les risques identifiés posés à soi-même, aux clients ou au lieu de la pratique  
**Indices** : divulgation, améliore la pratique
- v. Encourage le changement pour s'assurer que des interventions recommandées sont mises en œuvre et maintenues

**Compétence 7.6**

Défend le potentiel de l'ergothérapie, le rendement occupationnel et l'engagement occupationnel envers les clients

**Indicateurs**

- i.** Établit un équilibre entre les questions d'éthique et de profession pour bien défendre ses clients, y compris l'altruisme, l'autonomie, l'intégrité et l'idéalisme
- ii.** Gère les conflits qui sont inhérents au rôle de défenseur du client et de gestionnaire de services et de ressources limités
- iii.** Défend de façon appropriée le rôle de l'ergothérapie devant les clients et les membres de l'équipe interprofessionnelle
- iv.** Communique le rôle et les bienfaits de l'ergothérapie en ce qui concerne le rendement et l'engagement occupationnels
- v.** Profite de possibilités identifiées de défense, de promotion et de prévention en ce qui concerne l'occupation et le rendement occupationnel vis-à-vis les personnes à qui des services d'ergothérapie sont fournis



# 8

## Les unités et les compétences pour le travail non clinique

Les **compétences** décrivent les éléments identifiables du rendement prévu d'un ergothérapeute. Elles sont énumérées sous chaque unité et portent les numéros A.1, A.2, etc. pour les compétences reliées au travail non clinique.

### Unité A : Assume ses responsabilités professionnelles

L'ergothérapeute assume ses responsabilités professionnelles afin d'assurer l'élaboration, la prestation, le suivi et/ou l'amélioration sécuritaires, responsables et efficaces des systèmes et services.

- |  |   |
|--|---|
| <p><b>A.1</b> Démonstre son engagement envers son travail, le public et la profession</p>                            | <p><b>A.3</b> Se conforme au code de déontologie reconnu par l'organisme de réglementation provincial</p> |
| <p><b>A.2</b> Exerce la profession dans le respect des limites de ses capacités professionnelles et personnelles</p> | <p><b>A.4</b> Applique des cadres éthiques pour résoudre des problèmes d'éthique</p>                      |
|  | <p><b>A.5</b> Agit avec intégrité professionnelle</p>   |

### Unité B : Pense de façon critique

L'ergothérapeute utilise un raisonnement critique et des démarches réflexives afin d'assurer l'élaboration, la prestation, le suivi et/ou l'amélioration sécuritaires, responsables et efficaces des systèmes et services.

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>B.1</b> Démonstre un jugement professionnel et un raisonnement clinique judicieux lors de la prise de décisions</p> | <p><b>B.2</b> Participe à des activités de réflexion et d'évaluation, et intègre ce qu'il apprend dans son travail</p> |
|---|--|

### Unité C : Communique et collabore efficacement

L'ergothérapeute utilise des démarches de communication et de collaboration efficaces afin d'assurer l'élaboration, la prestation, le suivi et/ou l'amélioration sécuritaires, responsables et efficaces des systèmes et services.



**C.1** Communique efficacement et en temps opportun

**C.2** Maintient la confidentialité et la sécurité dans la mise en commun, la transmission, l'entreposage et la gestion de l'information

### Unité D : Poursuit son perfectionnement professionnel

L'ergothérapeute poursuit son perfectionnement professionnel afin d'assurer l'élaboration, la prestation, le suivi et/ou l'amélioration sécuritaires, responsables et efficaces des systèmes et services.

**D.1** Utilise un processus d'auto-évaluation, acquiert de nouvelles connaissances et consulte des éléments de preuve dans le cadre de son perfectionnement professionnel

**D.2** Démonstre son engagement envers la compétence permanente

**D.3** Améliore sa compétence personnelle en intégrant des éléments d'apprentissage permanent au travail

### Unité E : Gère son propre travail et défend ses intérêts au sein des systèmes

L'ergothérapeute gère la qualité de son travail et défend ses intérêts au sein des systèmes afin d'assurer l'élaboration, la prestation, le suivi et/ou l'amélioration sécuritaires, responsables et efficaces des systèmes et services.

**E.1** Démonstre un engagement envers la sécurité

**E.2** Participe à des initiatives d'amélioration de la qualité



## 9 Les compétences et les indicateurs pour le travail non clinique

**Les indicateurs** de rendement décrivent un ensemble de facteurs interdépendants qui définissent le niveau de rendement attendu d'un ergothérapeute. Ces indicateurs sont précisés sous chaque compétence.

**Les indices** sont des exemples fournis pour illustrer le rendement quotidien de la compétence.

### Unité A : Assume ses responsabilités professionnelles

L'ergothérapeute assume ses responsabilités professionnelles afin d'assurer une pratique sécuritaire, responsable et efficace.

#### Compétence A.1

Démontre son engagement envers son travail, le public et la profession

#### Indicateurs

- i.** Démontre des connaissances de l'autoréglementation  
**Indices** : reddition de compte envers l'intérêt public, organisme de réglementation, profession, autres lois (comme les lois sur la protection de la vie privée)
- ii.** Démontre des comportements professionnels  
**Indices** : reddition de compte, confidentialité, transparence, divulgation, intégrité, honnêteté, compassion, respect
- iii.** Prend des mesures pour s'assurer que le milieu de travail appuie les responsabilités professionnelles  
**Indices** : assure la conformité avec les politiques et règlements, vérifie que les termes du contrat conclu avec un payeur ne contreviennent pas aux obligations professionnelles
- iv.** Aide les autres à faire preuve de responsabilité professionnelle  
**Indices** : éducation, ressources, services, politiques qui appuient les autres
- v.** Prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité



### Compétence A.2

Exerce la profession dans le respect des limites de ses capacités professionnelles et personnelles

#### Indicateurs

- i. Démontre qu'il comprend le champ d'application du travail, tel que la compétence provinciale ou l'organisme de réglementation le décrit
- ii. Prend des mesures afin de s'assurer que ses limites, sur les plans personnel et professionnel, n'entraînent pas une baisse de la qualité de son travail en dessous du niveau considéré acceptable par la compétence provinciale  
**Indices :** perfectionne des habiletés au travail, consulte d'autres membres de l'équipe

### Compétence A.3

Se conforme au code de déontologie reconnu par l'organisme de réglementation provincial

#### Indicateurs

- i. Communique précisément son titre protégé et ses titres de compétences
- ii. Respecte les normes et les exigences légales de son travail en matière de confidentialité et de protection de la vie privée
- iii. Réagit de façon appropriée à des problèmes éthiques qui se posent au travail
- iv. Maintient des relations et des limites appropriées avec le personnel, les membres de l'équipe et d'autres personnes au lieu de travail  
**Indices :** traite les relations de pouvoir

### Compétence A.4

Applique des cadres éthiques pour résoudre des problèmes d'éthique

#### Indicateurs

- i. Reconnaît les situations qui affectent le comportement éthique
- ii. Réagit de façon appropriée à des comportements non professionnels observés au travail



- iii. Respecte les obligations et les processus de déclaration d'un travail non sécuritaire, non éthique ou incompetent d'un ergothérapeute  
**Indices :** respecte les exigences de déclaration obligatoire dans la province où il travaille

### Compétence A.5

Agit avec intégrité professionnelle

### Indicateurs

- i. Endosse la responsabilité de ses actions et de ses décisions
- ii. Respecte la dignité, la vie privée et la confidentialité du personnel, des membres de l'équipe et d'autres personnes au lieu de travail
- iii. Traite les conflits d'intérêts (réels ou apparents)  
**Indices :** divulgation, respect des normes/ politiques concernant les fournisseurs
- iv. Se montre réceptif au déséquilibre de pouvoir (réel ou apparent)
- v. Comprend comment les valeurs et les croyances peuvent influencer sur le travail
- vi. Se montre réceptif à la diversité  
**Indices :** la diversité comprend, entre autres : âge, sexe, religion, orientation sexuelle, ethnie, croyances culturelles, capacité

## Unité B : Pense de façon critique

L'ergothérapeute utilise un raisonnement critique et des démarches réflexives afin d'assurer l'élaboration, la prestation, le suivi et/ou l'amélioration sécuritaires, responsables et efficaces des systèmes et services.



### Compétence B.1

Démontre un jugement professionnel et un raisonnement clinique judicieux lors de la prise de décisions

### Indicateurs

- i.** Démontre un processus de résolution de problèmes et un jugement efficaces et fondés sur des preuves  
**Indices :** recherche documentaire, meilleures preuves disponibles, recherche, consultation d'experts et d'autres personnes, etc.
- ii.** Négocie des points communs avec les membres de l'équipe et d'autres intervenants  
**Indices :** Intègre les problèmes, besoins et buts complexes
- iii.** Intègre les renseignements pertinents à son expérience d'apprentissage, ses connaissances professionnelles et les modèles actuels de sa pratique
- iv.** Résume et analyse l'information pour l'adapter au travail  
**Indices :** trie et met l'information en ordre de priorité

### Compétence B.2

Participe à des activités de réflexion et d'évaluation, et intègre ce qu'il apprend dans son travail

### Indicateurs

- i.** Démontre de l'introspection concernant son expertise et ses limites personnelles
- ii.** Démontre une consultation efficace, appropriée et opportune avec d'autres personnes, au besoin, pour optimiser les résultats
- iii.** Recherche d'autres explications possibles au sujet des difficultés, problèmes et défis
- iv.** Reconnaît des situations où les objectifs/plans de travail devraient être ajustés, restreints, modifiés ou abandonnés

## Unité C : Communiquer et collaborer efficacement

L'ergothérapeute utilise des démarches de communication et de collaboration efficaces afin d'assurer l'élaboration, la prestation, le suivi et/ou l'amélioration sécuritaires, responsables et efficaces des systèmes et services.



### Compétence C.1

Communique efficacement et en temps opportun

#### Indicateurs

- i. Encourage une communication ouverte, honnête et claire
- ii. Communique l'information de façon respectueuse et réfléchie  
**Indices** : langage verbal et non verbal, ton
- iii. Utilise des stratégies qui renforcent la communication  
**Indices** : écoute active, énoncés explicatifs, questions incitatives, langage simple, explication d'un niveau approprié, éducation, déclarations incitatives, styles de communication, utilisation de la technologie appropriée

### Compétence C.2

Maintient la confidentialité et la sécurité dans la mise en commun, la transmission, l'entreposage et la gestion de l'information

#### Indicateurs

- i. Se conforme aux règlements et aux lois, de même qu'aux directives de l'employeur et de l'établissement en ce qui concerne la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information
- ii. Établit et/ou se conforme aux politiques et procédures de la province et de l'établissement en ce qui concerne la gestion de l'information  
**Indices** : acquisition, documentation, utilisation, transmission, entreposage, droits d'accès à l'information et disposition de l'information
- iii. Prend des mesures pour prévoir et minimiser les risques prévisibles pour la protection de la vie privée et de la confidentialité de l'information  
**Indices** : confidentialité des conversations, risques de divulgation en public ou dans des lieux partagés, technologie de l'information, chiffrement, appareils de communication, etc.

## Unité D : Poursuit son perfectionnement professionnel

L'ergothérapeute poursuit son perfectionnement professionnel afin d'assurer l'élaboration, la prestation, le suivi et/ou l'amélioration sécuritaires, responsables et efficaces des systèmes et services.



### Compétence D.1

Utilise un processus d'auto-évaluation, acquiert de nouvelles connaissances et consulte des éléments de preuve dans le cadre de son perfectionnement professionnel

### Indicateurs

- i. Évalue régulièrement ses besoins d'apprentissage afin d'assurer sa compétence permanente  
**Indices** : surveille les changements dans le contexte, identifie les changements dans les secteurs de responsabilité qui requièrent un nouvel apprentissage, identifie ce qui menace et ce qui appuie la compétence personnelle, identifie les habiletés et les limites personnelles et professionnelles qui peuvent influencer sur le travail
- ii. Ajuste l'évaluation de ses besoins d'apprentissage personnels en fonction de renseignements externes  
**Indices** : examen du rendement, rétroaction des pairs/du superviseur
- iii. Examine diverses sources d'information et de nouvelles connaissances pour déterminer si elles s'appliquent au travail  
**Indices** : articles scientifiques, bases de données, lignes directrices, opinions de personnes possédant une expertise particulière, conférences, groupes de discussion, évaluation critique

### Compétence D.2

Démontre son engagement envers la compétence permanente

### Indicateurs

- i. Maintient ses connaissances, ses habiletés et ses attitudes afin de fournir des services sécuritaires, efficaces et efficaces au travail  
**Indices** : compétences essentielles, travail fondé sur des éléments de preuve
- ii. Intègre de nouvelles connaissances, habiletés et attitudes au travail
- iii. Met en œuvre un plan de perfectionnement professionnel permanent



- iv.** Prend des mesures pour combler ses lacunes en vue d'améliorer son travail  
**Indices :** acquisition de connaissances et d'habiletés nécessaires

### Compétence D.3

Améliore sa compétence personnelle en intégrant des éléments d'apprentissage permanent au travail

### Indicateurs

- i.** Se tient au courant des changements dans le milieu de travail qui pourraient influencer sur le champ d'application  
**Indices :** nouveautés technologiques, changements dans le champ d'application, normes d'exercice nouvelles et révisées, travail fondé sur des éléments de preuve
- ii.** S'adapte aux changements dans le travail à l'aide d'éléments de preuve, de normes d'exercice et de pratiques optimales
- iii.** Améliore ses connaissances, habiletés et attitudes dans les domaines de compétence personnelle qui en ont besoin

## Unité E : Gère sa propre pratique et défend ses intérêts au sein des systèmes

L'ergothérapeute gère la qualité de son travail et défend ses intérêts au sein des systèmes afin d'assurer l'élaboration, la prestation, le suivi et/ou l'amélioration sécuritaires, responsables et efficaces des systèmes et services.

### Compétence E.1

Démontre un engagement envers la sécurité

### Indicateurs

- i.** Démontre ses connaissances des politiques et des procédures concernant le travail et le lieu de travail
- ii.** Intègre des pratiques de sécurité dans ses activités quotidiennes
- iii.** Démontre qu'il comprend une situation en observant continuellement le milieu, en prévoyant et en examinant des options et conséquences possibles  
**Indices :** travail ou lieu de travail qui peut mener à des situations posant des risques élevés



- iv.** Reconnaît les problèmes de sécurité en temps réel et prend des mesures pour les corriger et les prévenir si c'est possible

### Compétence E.2

Participe à des initiatives d'amélioration de la qualité

### Indicateurs

- i.** Démonstre qu'il est responsable de la qualité de son propre travail  
**Indices :** améliore les résultats, accroît l'efficacité, atténue les erreurs, réduit le gaspillage et minimise les retards
- ii.** Montre qu'il connaît les concepts de système de santé, d'erreur et de sécurité  
**Indices :** facteurs humains, sécurité des clients, conception des systèmes, gestion des risques, solutions de sécurité particulières au contexte
- iii.** Collabore avec d'autres personnes à des initiatives d'amélioration de la qualité  
**Indices :** les autres personnes peuvent comprendre soi-même, les membres de l'équipe, les clients et d'autres personnes au lieu de travail
- iv.** Prend des mesures concernant les risques identifiés posés à soi-même, à d'autres personnes ou au lieu de travail  
**Indices :** divulgation
- v.** Encourage le changement pour s'assurer que des interventions recommandées sont mises en œuvre et maintenues



# 10

## Références

Assessment Strategies. (1998). *Report on the development of the competency profile for the entry-level occupational therapist in Canada*. Toronto : Auteur.

Association canadienne des ergothérapeutes. (2007). *Profil de la pratique de l'ergothérapie au Canada*. Ottawa : Publications ACE.

Association canadienne des ergothérapeutes. (1997). *Promouvoir l'occupation : une perspective de l'ergothérapie*. Ottawa : Publications ACE.

Association canadienne des ergothérapeutes. (2002). *Promouvoir l'occupation : une perspective de l'ergothérapie*. (édition révisée). Ottawa : Publications ACE.

Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie. (2000). *Les compétences essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada*. Toronto : Auteur.

Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie. (2003). *Les compétences essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada – 2<sup>e</sup> édition*. Toronto : Auteur.

Glover Takahashi, S. (sous presse). *Competency frameworks: A primer*. Toronto : Auteur.

Institut canadien d'information sur la santé. (2010). *Les ergothérapeutes au Canada 2009*. Ottawa : Auteur.

Jones, L. et R. Moore. (1993). « Education, competence and the control of expertise ». *British Journal of Sociology of Education*, 14(4), 385-397.

Townsend, E.A. et H.J. Polatajko. (2007). *Enabling occupation II: Advancing an occupational therapy vision for health, well-being, justice through occupation*. Ottawa : Publications ACE.



# A

## Annexe : Glossaire

### Capacité

La capacité se rapporte au potentiel physique, mental et émotionnel ainsi qu'à la facilité d'une personne de pouvoir remplir son rôle professionnel.<sup>15</sup>

### Client

Le client est le récipiendaire direct des services d'ergothérapie et peut comprendre le particulier, la famille, le soignant, le groupe ou l'organisme qui fait une demande de services d'ergothérapie.

### Compétence/Compétences

Une compétence est une unité ou une composante d'un ensemble (la compétence). Une compétence est un énoncé du résultat qui reflète les connaissances, habiletés et attitudes requises pour réaliser une partie importante de son travail (un rôle ou une responsabilité). Chaque compétence peut être mesurée selon des normes bien acceptées et peut être améliorée avec de la formation et du perfectionnement.

### Compétent

Être compétent signifie exercer sa profession à un niveau qui satisfait ou dépasse les attentes de rendement minimales et permanentes. Une pratique compétente dépend de trois éléments :

1. contexte de la pratique
2. capacité de la personne (physique, cognitive, affective)
3. compétences démontrées par la personne

15. Les synonymes de capacité comprennent le talent, les habiletés et le potentiel.

### Contexte de la pratique

Le contexte de la pratique est le milieu où la profession est exercée. Le contexte de la pratique donne les détails du milieu, y compris qui (les types de clients, groupes, populations), quoi (domaines de pratique, types de service), où (lieux de la pratique) et comment (rôles professionnels, modèles de financement), dans lequel la personne peut travailler. Les sections qui décrivent le contexte de la pratique sont interdépendantes et influent sur les compétences essentielles requises pour une pratique sécuritaire et efficace.

### Faciliter l'occupation

Consiste à « permettre aux gens de choisir, d'organiser et de réaliser les occupations qu'ils considèrent utiles et significatives dans leur environnement ». <sup>16</sup>

### Indicateurs de rendement

Ensemble de comportements mesurables interdépendants reliés à la démonstration d'une compétence donnée (résultat). Les indicateurs de rendement sont souvent des « parties » ou des « processus » clés qui aident à démontrer les connaissances, habiletés et attitudes qui font partie de la compétence.

### Participation (engagement)

Consiste à faire participer activement les clients aux tâches. <sup>17</sup>

16. ACE, 1997a; 2002, p. 180.

17. Townsend et Polatajko, 2007.



## B Annexe : Membres du groupe directeur et du groupe consultatif

### Membres du groupe directeur

#### **Coralie Lennea**

Directrice exécutive, Saskatchewan Society of Occupational Therapists (présidente)

#### **Kathy Corbett**

Registraire, College of Occupational Therapists of British Columbia (COTBC)

#### **Gayle Salsman**

Registraire, College of Occupational Therapists of Nova Scotia (COTNS)

#### **Barbara Worth**

Registraire, Ordre des ergothérapeutes de l'Ontario (OEO)

#### **Susan Glover Takahashi**

Experte-conseil du projet

#### **Jayne Kirby**

Directrice du projet

### Membres du groupe consultatif

#### **Gayle Salsman**

Registraire, College of Occupational Therapists of Nova Scotia (COTNS) (présidente)

#### **Ann Bossers**

Association canadienne des programmes universitaires d'ergothérapie (ACPUE)

#### **Kathy Corbett**

Registraire, College of Occupational Therapists of British Columbia (COTBC)

#### **Leanne Worsfold**

Ordre des ergothérapeutes de l'Ontario (OEO)

#### **Claudia von Zweck**

Directrice exécutive, Association canadienne des ergothérapeutes (ACE)

#### **Susan Glover Takahashi**

Experte-conseil du projet

#### **Jayne Kirby**

Directrice du projet