


Ordre des ergothérapeutes de l'Ontario



Les Compétences Essentielles  
à la pratique pour les  
ergothérapeutes au Canada -  
2<sup>ième</sup> édition

**Première édition - décembre 2000**  
**Deuxième édition - juin 2003**

Également publié en anglais sous le titre

**« Essential Competencies of Practice for Occupational Therapists in Canada - 2<sup>nd</sup> Edition ».**

© 2000, Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie

Les «**Compétences Essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada - 2<sup>ième</sup> édition** » ont été adaptées par l'Ordre des ergothérapeutes de l'Ontario le 17 juin 2003 afin de décrire les compétences essentielles et les indicateurs de rendement qui sont exigés pour l'exercice de la profession dans cette province. Ce document continue d'inspirer les futures directives, déclarations et programmations de l'Ordre, sur des sujets comme l'inscription, l'assurance de la qualité, les enquêtes et les résolutions.

# Les Compétences Essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada - 2<sup>ième</sup> édition

Ordre des ergothérapeutes de l'Ontario

juin 2003

Insérer à l'onglet 2 de  
votre classeur

## Table des matières

### Les Compétences Essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada - 2<sup>ième</sup> édition

|   |   |
|---|---|
| PRÉFACE .....   | 1 |
| INTRODUCTION .....  | 2 |
| But de ce document .....  | 2 |
| Contexte .....  | 2 |
| But des énoncés sur les compétences essentielles .....                    | 2 |
| Élaboration et validation des compétences essentielles .....              | 2 |
| Élaboration et validation des indicateurs de rendement .....              | 3 |
| POSTULATS .....   | 4 |
| LE CADRE DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES .....                               | 5 |
| LES COMPÉTENCES ET LES INDICATEURS DE RENDEMENT .....                     | 6 |
| 1. Assume ses responsabilités professionnelles .....                      | 6 |
| 2. Démonstre sa connaissance de la pratique .....                         | 6 |
| 3. Utilise une approche systématique de l'exercice de la profession ..... | 6 |
| 4. Pense de façon critique .....  | 6 |
| 5. Communique efficacement .....  | 7 |
| 6. Poursuit son perfectionnement professionnel .....                      | 7 |
| 7. Gère l'environnement de sa pratique .....                              | 7 |
| RÉFÉRENCES .....  | 8 |
| ANNEXE A .....  | 8 |
| ANNEXE B .....  | 8 |
| ANNEXE C .....  | 8 |
| ANNEXE D .....  | 8 |

## Préface

Ce document décrit les compétences essentielles exigées d'un ergothérapeute pour exercer dans toute province canadienne. Cette deuxième édition inclut des indicateurs de rendement supplémentaires qui ont été élaborés par les membres de l'Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie (ACORE).

L'ACORE tient à remercier sincèrement tous les ergothérapeutes qui ont participé à l'élaboration des indicateurs de rendement et/ou qui ont émis des commentaires. Ces commentaires ont permis de peaufiner ce document et de valider les travaux de l'ACORE.

En dernier lieu, l'ACORE souhaite souligner la contribution de la société Stratégies en évaluation inc. Les conseils et l'expertise fournis à des étapes critiques de l'élaboration du document sur les compétences essentielles et les indicateurs de rendement nous ont été très précieux.

## SECTION 1

**Introduction****But de ce document**

Ce document présente les indicateurs de rendement qui accompagnent les *Compétences essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada*; il fournit également une courte description du processus suivi pour élaborer les indicateurs de rendement. Les Compétences essentielles, sur lesquelles ces indicateurs de rendement sont basés, ont été initialement préparées et validées en 2000 par l'Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie (ACORE) et les indicateurs de rendement ont été ajoutés en 2003. Pour en savoir davantage sur l'élaboration initiale des compétences essentielles en 1999-2000, les lecteurs sont invités à consulter le document *Compétences essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada* (ACORE, 2000).

**Contexte**

L'Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie (ACORE) existe depuis 1989. Elle a été créée pour faciliter le réseautage et pour mettre en commun l'information concernant les différentes réglementations entre les provinces. Au cours des dernières années, un processus d'harmonisation et de reconnaissance mutuelle entre les provinces a été entrepris, et, par conséquent, le besoin d'obtenir un consensus national sur les compétences essentielles est devenu primordial. C'est dans cet esprit de collaboration nationale que le projet, visant à établir un ensemble de compétences essentielles, a été élaboré.

**But des énoncés sur les compétences essentielles**

Traditionnellement, au niveau provincial, les compétences pour les candidats admis dans un ordre professionnel s'appuyaient largement sur le programme d'études. Toutefois, ces compétences n'étaient pas suffisamment fondées sur la pratique pour permettre d'établir de façon appropriée les exigences requises, en vue de confirmer la compétence, en début de pratique et lors de l'inscription. Des énoncés sont requis pour définir les compétences cliniques et professionnelles attendues d'un ergothérapeute pour exercer au Canada. Ainsi, les compétences essentielles décrivent les connaissances, les habiletés et les aptitudes requises pour exercer l'ergothérapie de façon sécuritaire, efficace et éthique au Canada. Les compétences essentielles constitueront des éléments clés pour la détermination des exigences d'entrée dans la pratique ainsi que pour le maintien de la compétence.

Bien que les compétences essentielles soient requises pour une pratique sécuritaire, efficace et éthique, 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. Par exemple, il ne sera pas toujours possible d'engager le client dans un processus de collaboration ou de faire participer la famille ou l'aidant naturel au processus de décision. Ainsi, les compétences essentielles 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.

### Élaboration et validation des compétences essentielles

En 1999, un groupe d'experts a été formé afin d'élaborer une version initiale des compétences essentielles. Les membres de ce groupe ont été choisis en raison du rôle important qu'ils jouent au sein des divers organismes provinciaux de réglementation et organisations nationales. Une consultante de la société *Stratégies en évaluation inc.* a orchestré le processus pour l'élaboration et la validation des compétences.

Pour créer ce premier ensemble de compétences, le groupe d'experts a consulté un certain nombre de documents qui définissent les normes de la pratique et (ou) les compétences requises à celle-ci. Plus particulièrement, l'ACORE souhaite reconnaître la contribution majeure du document *Competency Based Fieldwork Evaluation for Rehabilitation Professions (CBFE-OT)* (Bossers et al. 1998). Le groupe d'experts s'est inspiré, pour la structure générale des compétences essentielles, du travail des auteurs de la CBFE, ce qui a permis la validation croisée des principales compétences pour la pratique.

La validation des compétences essentielles a été effectuée à partir de trois étapes de consultation. À chaque étape du processus, les rétroactions recueillies ont été utilisées pour améliorer les compétences essentielles. En l'an 2000, les compétences essentielles ont été finalisées, traduites et distribuées aux organismes de réglementation en ergothérapie. Depuis, les compétences essentielles se sont avérées un outil utile par rapport aux buts qu'elles visaient et tout particulièrement pour l'élaboration de programmes du maintien de la compétence.

### Élaboration et validation des indicateurs de rendement

En 2002, l'ACORE décidait de poursuivre ses travaux sur les compétences essentielles en mettant au point des indicateurs spécifiques pour les compétences essentielles, c'est-à-dire des indicateurs de rendement. Un indicateur de rendement peut être défini comme une description comportementale précise des habiletés, connaissances ou attitudes qui doivent être mises en oeuvre pour démontrer une certaine compétence.

Au départ, cinq organismes de réglementation (les « partenaires du projet ») ont décidé de former un groupe pour superviser le projet (voir la liste des partenaires à l'Annexe A). Les partenaires du projet sont les représentants de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, du Manitoba, de l'Ontario et du Québec au sein de l'ACORE. Les partenaires ont fait appel aux services de *Stratégies en évaluation inc.* pour mener à bien l'élaboration et la validation des indicateurs de rendement.

Au printemps 2002, le Groupe de travail, formé des dix membres de l'ACORE, s'est réuni afin d'élaborer la version préliminaire des indicateurs de rendement (voir l'annexe A). Une série de consultations régionales ont été entreprises afin de recueillir des commentaires précis sur la pertinence et la formulation de la version préliminaire des indicateurs de rendement. À la suite de ces consultations, plusieurs modifications et ajouts ont été apportés aux indicateurs de rendement.

À l'automne 2002, un sondage a été préparé en vue de confirmer l'utilité et la pertinence des indicateurs de rendement auprès des membres des organismes provinciaux de réglementation. Le sondage a été envoyé à 2 079 membres des dix organismes provinciaux de réglementation. La réponse au sondage a été très positive; la majorité des indicateurs de rendement ont reçu un degré élevé d'approbation de la part des répondants. Les répondants ont fait plusieurs suggestions en vue d'améliorer les indicateurs de rendement et ces dernières ont été examinées par les membres du Groupe de travail.

Les résultats positifs ont permis de confirmer que, pour la majorité des répondants, les indicateurs de rendement étaient utiles, pertinents et conformes au but visé. Par conséquent, en janvier 2003, les partenaires du projet ont approuvé la diffusion des indicateurs de rendement aux organismes de réglementation membres de l'ACORE. En juin 2003, l'ACORE a adopté la version anglaise des *Indicateurs de rendement pour les compétences essentielles pour les ergothérapeutes au Canada*.

SECTION 2

## Postulats

Un certain nombre de postulats ont été émis au cours de l'élaboration des compétences essentielles. Ils décrivent le contexte général de la pratique de l'ergothérapie et facilitent l'interprétation des compétences.

1. Les compétences essentielles représentent les connaissances, les habiletés, les aptitudes et les comportements requis pour la pratique de l'ergothérapie dans une province canadienne.
2. Les compétences essentielles sont interprétées en fonction des pouvoirs de chaque organisme de réglementation provincial.
3. Les compétences essentielles 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.
4. Les compétences sont toutes aussi essentielles les unes que les autres.
5. Les personnes qui font une demande d'inscription doivent démontrer qu'elles possèdent les compétences décrites dans ce document.
6. L'ergothérapeute est responsable du maintien des compétences reconnues comme essentielles.
7. L'ergothérapeute est compétent à exercer de façon sécuritaire, efficace et éthique dans son domaine professionnel.
8. L'ergothérapeute est autonome dans la prise de décision et assume la responsabilité de son jugement professionnel.
9. L'ergothérapeute prend des décisions responsables fondées sur la pensée critique, le raisonnement et la réflexion par rapport aux faits qui lui sont soumis.
10. L'ergothérapeute utilise ces compétences dans divers environnements.
11. Les clients peuvent inclure la personne, la famille, l'aidant naturel, le groupe ou l'organisation qui fait appel aux services d'un ergothérapeute, mais le client principal est celui ou celle qui reçoit directement les services.
12. L'ergothérapeute s'occupe de problèmes de rendement occupationnel à l'aide d'une approche centrée sur le client.
13. Les compétences essentielles ont une portée très large permettant de s'adapter aux politiques et tendances futures du domaine public.

SECTION 3

## Le cadre des compétences essentielles

Les compétences essentielles sont donc organisées en trois niveaux de description distincts : Les unités, les Compétences et les Indicateurs de rendement.

1. Les sept **unités** définissent les grandes catégories de compétences, comme suit :

- Assume ses responsabilités professionnelles
- Démontre sa connaissance de la pratique
- Utilise une approche systématique de l'exercice de la profession
- Pense de façon critique
- Communique efficacement
- Poursuit son perfectionnement professionnel
- Gère l'environnement de sa pratique

Afin d'exercer la profession de façon sécuritaire, efficace et éthique, tous les ergothérapeutes doivent démontrer qu'ils possèdent les compétences de chacune de ces catégories.

2. Les **compétences**, qui décrivent de façon globale, les habiletés requises pour s'acquitter des fonctions, tâches et rôles principaux de l'ergothérapeute au sein de chaque unité; dans le document, les compétences sont en caractères gras (dans les espaces ombragés) et sont numérotées de la façon suivante : 1.1, 1.2, 1.3, etc.

3. Les **indicateurs de rendement**, qui illustrent, par des exemples plus concrets, comment une compétence pourrait être démontrée. Ceux-ci sont indiqués par des chiffres tels que 1.1.1, 1.1.2, etc. Certains indicateurs de rendement ont reçu une description plus poussée et ces indices sous-jacents sont numérotés de la façon suivante : 1.1.1.1, 1.1.1.2, etc.

Le tableau suivant montre le nombre de compétences et d'indicateurs de rendement dans chaque unité.

### Nombre de compétences et nombre d'indicateurs de rendement dans chaque unité

| Unités | Titre de l'unité   | Nombre de compétences | Nombre d'indicateurs de rendement |
|--------|--|-----------------------|-----------------------------------|
| 1      | Assume ses responsabilités professionnelles                      | 6                     | 25                                |
| 2      | Démontre sa connaissance de la pratique                          | 3                     | 9                                 |
| 3      | Utilise une approche systématique de l'exercice de la profession | 7                     | 21                                |
| 4      | Pense de façon critique  | 4                     | 16                                |
| 5      | Communique efficacement  | 6                     | 21                                |
| 6      | Poursuit son perfectionnement professionnel                      | 1                     | 7                                 |
| 7      | Gère l'environnement de sa pratique                              | 3                     | 9                                 |
| Total  |  | 30                    | 108                               |

SECTION 4

## Les compétences et les indicateurs de rendement

### Unité 1. Assume ses responsabilités professionnelles

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

- 1.1.1 Démontre qu'il comprend le champ d'exercice tel que la compétence provinciale ou l'organisme de réglementation le décrit.
- 1.1.2 Démontre qu'il comprend de quelle manière le champ d'exercice influe sur le milieu de pratique.
- 1.1.3 Démontre qu'il comprend de quelle manière le milieu de pratique influe sur le champ d'exercice.  
*Indices : milieu économique, culturel, institutionnel, etc.*
- 1.1.4 Se tient au fait des changements qui surviennent dans le milieu de pratique et qui influent sur le champ d'exercice.
- 1.1.5 S'engage dans un processus en vue de cibler, sur les plans personnel et professionnel, les limites qui peuvent avoir un effet sur l'exercice de sa profession.
- 1.1.6 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 au-dessous du niveau considéré acceptable par la compétence provinciale.
- 1.1.7 Définit et gère les chevauchements entre les champs d'exercice des professions.

#### 1.2 Comprend l'obligation de protéger le public et agit en conséquence.

- 1.2.1 Connaît les principes de la protection du public.  
*Indices : obligation de rendre compte au public et à l'organisme de réglementation.*
- 1.2.2 Met en pratique les principes de la protection du public.  
*Indices : imputabilité, consentement éclairé, confidentialité, conflit d'intérêt, transparence, divulgation.*
- 1.2.3 Prend des mesures pour veiller à ce que les ententes décrites dans un contrat établi avec un tiers payeur ne contreviennent pas à ses obligations professionnelles envers le client.

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

- 1.4 Comprend la nécessité, l'obligation et la façon de prendre des mesures pour signaler l'incompétence ou une pratique dangereuse ou contraire à l'éthique.
- 1.4.1 Démontre sa connaissance des lois et des processus réglementaires établis pour déclarer l'incompétence ou des pratiques dangereuses ou contraires à l'éthique.

**1.5 Tient à jour les compétences essentielles à la pratique.**

1.5.1 S'engage dans un processus d'évaluation de sa pratique professionnelle basée sur les compétences essentielles.

*Indices : auto-évaluation, rétroaction des pairs ou autres méthodes appropriées.*

1.5.2 Prend des mesures pour combler ses lacunes en vue d'améliorer sa pratique.

1.5.3 Élabore et met en œuvre un plan de formation professionnelle continue.

**1.6 Agit avec intégrité professionnelle.**

1.6.1 Endosse la responsabilité de ses actions et de ses décisions.

1.6.2 Respecte la dignité et la vie privée des clients.

1.6.3 Établit et maintient des limites professionnelles appropriées.

1.6.3.1 Cible les comportements et les circonstances qui risquent de l'entraîner au-delà des limites de la relation et (ou) de l'intervention professionnelles.

1.6.3.2 Prend des mesures pour éviter de dépasser les limites de la relation et (ou) de l'intervention professionnelles.

*Indices : utilisation de stratégies en vue de réduire au minimum les risques.*

1.6.4 Reconnaît et traite les conflits d'intérêts (réels ou apparents).

1.6.4.1 Comprend les enjeux liés aux avantages personnels et au pouvoir conféré par un poste.

1.6.5 Se montre réceptif à la diversité.

1.6.5.1 Détermine les valeurs et les croyances du client qui peuvent influencer sur la pratique.

1.6.5.2 Détermine parmi ses propres valeurs celles qui pourraient influencer sur sa pratique.

1.6.5.3 S'adapte aux choix des clients et des familles ou en tient compte afin de respecter la diversité.

## Unité 2. Démonstre sa connaissance de la pratique

### 2.1 Dans le cadre de sa pratique, démontre qu'il intègre ses habiletés en ergothérapie à la théorie actuelle et s'appuie sur les connaissances scientifiques pertinentes

- 2.1.1 Comprend les liens entre l'occupation et la santé ainsi que la valeur de l'occupation comme principe fondamental de l'ergothérapie.
- 2.1.2 Connaît les différents modèles et approches théoriques qui s'appliquent à la pratique actuelle de l'ergothérapie.
- 2.1.3 Adopte une pratique qui intègre les modèles et approches théoriques appropriés en ergothérapie.
- 2.1.4 Démonstre qu'il possède les connaissances, les aptitudes et les habiletés techniques s'appliquant au domaine de pratique, afin d'offrir des services sécuritaires, efficaces et efficaces.

### 2.2 Démonstre qu'il est conscient de l'environnement socioculturel et économique pertinents à la compétence provinciale dans laquelle il pratique.

- 2.2.1 Décrit et détermine les facteurs socioculturels et économiques pertinents à la pratique.  
*Indices : financement du service; éducation, justice, systèmes de santé et de services sociaux; fondement socioéconomique de la communauté; influences culturelles.*
- 2.2.2 Exerce sa profession en tenant compte des facteurs pertinents à la pratique.

### 2.3 Démonstre qu'il connaît et respecte les exigences des lois et règlements pertinents à la province et à son secteur de pratique.

- 2.3.1 Connaît et observe les exigences des lois et autres exigences pertinentes à son secteur de pratique.  
*Indices : processus d'obtention du consentement, information sur la santé, protection de la confidentialité et de la vie privée, protection de l'enfance et de la jeunesse, santé mentale, santé et sécurité au travail, etc.*
- 2.3.2 Connaît et observe les règlements particuliers qui régissent la pratique de l'ergothérapie.  
*Indices : exigences relatives à l'inscription à l'ordre professionnel, mesures législatives, règlements, statuts, lignes directrices relatives à la pratique et code de déontologie, etc.*
- 2.3.3 Connaît et observe tout autre règlement ou exigence qui s'applique dans l'organisme ou établissement dans lequel il exerce sa profession.  
*Indices : assurance automobile, santé et sécurité au travail, organisme de financement, etc.*

### Unité 3. Utilise une approche systématique de l'exercice de la profession

#### **3.1 Définit et précise l'étendue et le contexte de sa pratique.**

- 3.1.1 Détermine les connaissances, les habiletés et les aptitudes qui seront requises pour offrir le service au client.
- 3.1.2 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, etc.*
- 3.1.3 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, etc.*

#### **3.2 Identifie, dans son approche systématique, les clients et les autres parties prenantes, établit et entretient une relation professionnelle avec chacun.**

- 3.2.1 Identifie le ou les bénéficiaires du service en ergothérapie en tant que clients.
- 3.2.2 Rend explicites les attentes, quant au service offert, des parties prenantes, des tiers payeurs et des autres personnes en cause qui ont une influence sur le service ou qui offrent des services complémentaires, par exemple, la famille, les mandataires, les enseignants, les aidant et les autres organismes.
- 3.2.3 Établit et maintient une relation professionnelle avec chaque partie prenante et communique avec chacune en conséquence.
- 3.2.4 Se montre réceptif aux questions soulevées par l'existence de parties prenantes multiples.

#### **3.3 Comprend les rôles et les responsabilités des clients et autres parties prenantes dans le plan de service en ergothérapie et les négocie.**

- 3.3.1 Discute des attentes des clients quant aux services en ergothérapie offerts.
- 3.3.2 Prend des mesures pour en arriver à une compréhension et à une entente mutuelle en ce qui concerne les services offerts.

#### **3.4 S'assure d'obtenir un consentement éclairé avant et pendant la prestation des services.**

- 3.4.1 Connaît les règlements, les lois et les exigences du service relativement à l'obtention du consentement éclairé et s'y conforme.
- 3.4.2 Démontre qu'il connaît et utilise les principes relatifs à l'obtention du consentement éclairé.  
*Indices : risque de blessures, risque associé à la non-intervention, capacité du client, éventail et avantages des services, communication de l'information, etc.*
- 3.4.3 Obtient le consentement du client pour la participation d'autres fournisseurs de services, p. ex., assistants ou étudiants participant aux soins du client.
- 3.4.4 Détermine les situations où l'obtention du consentement éclairé constitue un problème et intervient en vue de rectifier la situation.

#### **3.5 Démontre une approche systématique centrée sur le client dans la prestation des services ergothérapeutiques. des services d'ergothérapie**

- 3.5.1 Utilise des stratégies qui incitent le client à participer à une approche fondée sur la collaboration.  
*Indices : techniques d'entrevue, Modèle canadien du rendement occupationnel<sup>1</sup>, processus d'appropriation du pouvoir par le client, utilisation thérapeutique du soi, etc.*
- 
- 3.5.2 Met en œuvre un processus fondé sur la collaboration avec le client ou l'aidant afin :
- d'établir une relation fondée sur la confiance.
  - d'aider le client à cibler les enjeux.
  - de déterminer l'approche la plus judicieuse pour la prestation des services, p. ex., la consultation, l'éducation, l'intervention directe, l'évaluation, etc.
  - de soutenir le client dans l'examen des risques et des conséquences découlant des options.
  - de reconnaître les situations où le service doit être interrompu et d'agir en conséquence.
  - de déterminer les difficultés en matière de rendement occupationnel.
  - de déterminer et de préciser les préoccupations, les attentes et les priorités du client.
  - d'établir des objectifs mesurables et réalisables pour atteindre les résultats escomptés en fonction du genre de services offerts.
  - de déterminer les interventions possibles en fonction du genre de services offerts.
  - de déterminer la fréquence et la durée du service en fonction du genre de services offerts.
  - de diriger, au besoin, le client vers d'autres services.
  - de veiller à la mise en œuvre des choix retenus.
  - de réévaluer le service en vue d'y apporter des modifications.
  - d'établir avec le client si le service est terminé ou ne peut être achevé et de planifier efficacement la cessation du service.
- 
- 3.6 Utilise des ressources raisonnables et appropriées pour répondre aux besoins des clients ou réfère ses clients à ces ressources.**
- 
- 3.6.1 Détermine les ressources requises pour offrir le service en ergothérapie.  
*Indices : personnel auxiliaire, temps, équipement, environnement, etc.*
- 
- 3.6.2 Détermine si d'autres ressources externes seraient nécessaires et disponibles pour offrir du soutien au client.  
*Indices : financement, équipement, services communautaires, autres services professionnels, organismes sociaux, etc.*
- 
- 3.7 Tient des dossiers à jour et exacts, conformément aux exigences réglementaires provinciales.**
- 
- 3.7.1 Connaît et observe les divers règlements relatifs à la tenue de dossiers en ergothérapie.  
*Indices : réglementations nationale, provinciale et institutionnelle.*
- 
- 3.7.2 Constitue et tient à jour des dossiers qui témoignent fidèlement des services offerts.  
*Indices : consentement éclairé, résultats de l'évaluation, interventions, participation du client et autre information pertinente.*
- 
- 3.7.3 Constitue des dossiers qui témoignent de la pratique centrée sur le client et du raisonnement clinique.
- 
- 3.7.4 Veille à ce que les clients soient informés de leurs droits concernant leurs dossiers.  
*Indices : droit de le consulter, de le clarifier, d'y apporter des commentaires et de corriger l'information.*

<sup>1</sup> « Promouvoir l'occupation : une perspective de l'ergothérapie ». (Association canadienne des ergothérapeutes, 1997)

## Unité 4. Pense de façon critique

### 4.1 Dans le cadre de sa pratique, fait preuve d'un jugement clinique et professionnel sûr et conforme aux modèles acceptés pour la pratique de l'ergothérapie.

4.1.1 Sait quand et comment appliquer les différents modèles de pratique en ergothérapie.

4.1.2 Fait preuve de jugement professionnel lors de l'application clinique des modèles de pratique en ergothérapie.

### 4.2 Dans le cadre de sa pratique, démontre la capacité de prendre des décisions de manière responsable.

4.2.1 Détermine les facteurs qui exercent une influence sur le rendement occupationnel du client.  
*Indices : environnement, ressources, état du client, etc.*

4.2.2 Prend en considération les facteurs qui influent sur le rendement occupationnel du client.  
*Indices : environnement, ressources, état du client, etc.*

4.2.3 Choisit les outils et les méthodes d'évaluation appropriés pour recueillir l'information pertinente.  
*Indices : en fonction de l'âge, du diagnostic, du milieu, etc.*

4.2.4 Formule des objectifs mesurables et observables fondés sur les résultats de l'évaluation et sur les attentes du client.

4.2.5 Choisit le genre d'intervention appropriée en tenant compte des facteurs pertinents.  
*Indices : résultats escomptés, capacité du client, risques, avantages, contre-indications, ressources, etc.*

4.2.6 Détermine la fréquence, la durée et la cessation du service.  
*Indices : selon le type d'intervention, les résultats escomptés et les facteurs pertinents.*

### 4.3 Dans le cadre de sa pratique, formule, expose et démontre un solide raisonnement clinique.

4.3.1 Recueille de l'information objective et subjective.

4.3.2 Recueille de l'information pertinente en vue de faire une évaluation complète et adéquate.  
*Indices : en fonction de l'âge, du diagnostic, du milieu, etc.*

4.3.3 Recherche d'autres explications possibles au sujet des difficultés en matière de rendement occupationnel.  
*Indices : obstacles, composantes psychologiques, ressources financières, etc.*

4.3.4 Utilise des connaissances fondées sur l'évidence scientifique.  
*Indices : recension des écrits, consultation de spécialistes et autres, etc.*

4.3.5 Analyse l'information pertinente à la lumière de ses connaissances et de son expérience sur le plan professionnel et des modèles de pratique actuels.

4.3.6 Synthétise et analyse l'information.

### 4.4 S'engage dans une démarche de réflexion évaluative et intègre ses constatations dans sa pratique.

4.4.1 Évalue le service offert en fonction de l'efficacité, de l'efficience et de la satisfaction du client, relativement aux buts et aux résultats escomptés.

4.4.2 Analyse les résultats de l'évaluation, détermine leurs conséquences et selon le cas, ajuste, modifie ou interrompt les services.

## Unité 5. Communiquer efficacement

### 5.1 Identifie les principaux individus, organismes et groupes avec lesquels la collaboration s'avère nécessaire et communique avec chacun.

5.1.1 Détermine avec les clients le droit à l'information et le besoin en information de chaque personne en cause et selon le cas, obtient ou partage l'information.

### 5.2 Utilise les principes de l'approche centrée sur le client dans le processus de communication.

5.2.1 Favorise une communication ouverte, franche et claire.

*Indices : communique de manière compréhensible, significative et ouverte.*

5.2.2 Adapte son style de communication en fonction des types de communication (p. ex., verbale, non-verbale, écrite, etc.) et de l'interlocuteur (langage, ton, etc.).

5.2.3 Appuie et facilite la communication réciproque (p. ex., en suscitant les questions, en clarifiant certains points, etc.).

5.2.4 Collabore avec le client et avec d'autres personnes significatives pour comprendre les attentes de celui-ci et définir les objectifs visés.

5.2.5 Adopte des stratégies qui facilitent la prise en charge par le client.

*Indices : faciliter, guider, encadrer, éduquer, stimuler, écouter, offrir une rétroaction réflexive, etc.*

5.2.6 Utilise des stratégies qui incitent le client et les autres personnes en cause à participer à la prise de décision.

5.2.7 Communique de manière à s'assurer que les clients sont en mesure de prendre des décisions éclairées.

*Indices : en donnant de l'information ou de la documentation sur les risques, les avantages, les limites, les autres approches possibles, etc.*

5.2.8 Partage les connaissances appropriées avec ses clients, ses pairs et ses collègues.

### 5.3 Respecte et prend en considération l'information et les opinions transmises par ses clients et ses collègues.

5.3.1 Démonstre l'utilisation de techniques d'écoute active.

5.3.2 Sonde les opinions et les points de vue des autres.

5.3.3 Se montre réceptif aux points de vue du client et des autres personnes qui pourraient servir l'intérêt du client.

### 5.4 Entretient une relation professionnelle dans toutes ses communications.

5.4.1 Démonstre une compréhension des styles de communication et de leurs répercussions sur la relation professionnelle.

5.4.2 Communique avec les clients et les collègues en les traitant avec respect et dignité.

5.4.3 Favorise la collaboration dans l'exercice de la profession.

5.4.4 Détermine et réduit au minimum les barrières à la communication.  
*Indices : barrières individuelles (auditives, de langue, cognitives, etc.) et administratives (procédures, politiques, culture de l'organisation, etc.).*

5.4.5 Gère les divergences ou les conflits avec diplomatie.

**5.5 Fait preuve de diligence et d'efficacité dans les communications.**

5.5.1 Communique d'une manière complète, conforme aux faits, concise et qui reflète bien le service.

**5.6 Maintient la confidentialité et la sécurité dans la transmission, le stockage et la gestion de l'information.**

5.6.1 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, la sécurité de l'information, etc.

5.6.2 Établit et (ou) observe les politiques et procédures provinciale de même que celles de l'établissement en ce qui concerne la gestion de l'information.  
*Indices : acquisition, documentation, utilisation, transmission, stockage et mise au rebut de l'information.*

5.6.3 Prend des mesures pour prévoir et réduire au minimum les risques de violation de la vie privée et de la protection des renseignements personnels.  
*Indices : technologie de l'information, encryptage des données, dispositifs de communication, etc.*

**Unité 6. Poursuit son perfectionnement professionnel**

**6.1 Démontre un processus d'auto évaluation de sa pratique et se perfectionne constamment du point de vue professionnel.**

6.1.1 Détermine les domaines dans lesquels un nouvel apprentissage est requis.

6.1.2 Établit des stratégies d'apprentissage pour sa croissance professionnelle.

6.1.3 Participe activement à l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences.

6.1.4 Démontre qu'il intègre dans sa pratique de nouvelles connaissances et habiletés ainsi que de nouveaux comportements.

6.1.5 Identifie et utilise des ressources appropriées pour améliorer ses connaissances, ses habiletés et ses comportements professionnels.

6.1.5.1 Utilise diverses sources d'information pour sa croissance sur le plan professionnel.  
*Indices : articles scientifiques, banques de données, lignes directrices, opinions de personnes possédant une expertise particulière, conférences, groupes de discussion, etc.*

6.1.5.2 Examine l'information obtenue pour sa croissance sur le plan professionnel, et en fait l'analyse critique.

## Unité 7. Gère l'environnement de sa pratique

### 7.1 Contribue à un milieu de travail qui soutient l'ergothérapie centrée sur le client ainsi qu'un service sécuritaire, conforme à l'éthique et efficace.

7.1.1 Utilise les structures administratives et opérationnelles pour appuyer sa pratique.

*Indices : directives, marches à suivre, etc.*

7.1.2 Veille à ce que la gestion de sa pratique soit conforme aux exigences réglementaires.

*Indices : code de déontologie, sécurité au travail, dangers sur les lieux de travail, politique en matière de harcèlement, lois relatives au travail, etc.*

7.1.3 Est conscient des conflits réels ou apparents entre les exigences réglementaires et les exigences du milieu de pratique, et prend des mesures pour les régler.

7.1.4 S'engage dans un processus continu d'évaluation et d'amélioration des services en ergothérapie.

### 7.2 Identifie dans sa pratique les risques possibles et prend des mesures pour les réduire au minimum.

7.2.1 Repère, dans le milieu de pratique, les risques éventuels pour les clients, pour lui-même et pour les autres et prend des mesures pour les gérer.

7.2.2 Suit un processus établi pour la résolution des questions en matière d'éthique et de sécurité et, lorsqu'il est opportun de le faire, consigne ses interventions.

### 7.3 Démontre qu'il assume la responsabilité des interventions ergothérapeutiques déléguées au personnel, aux assistants et à d'autres personnes sous sa supervision.

7.3.1 Connaît les exigences réglementaires ou les directives relatives à l'assignation des tâches et à la supervision du personnel et des étudiants en ergothérapie, et s'y conforme.

7.3.2 Adopte des stratégies et s'engage dans un processus pour veiller à ce que les composantes assignées soient effectuées de manière sécuritaire, éthique et efficace.

7.3.3 Consigne, de façon continue, la méthode pour assigner les composantes du programme à d'autres personnes.

## Références

Association canadienne des ergothérapeutes (2002) *Profil de la pratique de l'ergothérapie au Canada*. (Ottawa : Auteur).

Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie (2003) *Rapport du projet pour l'élaboration des indicateurs de rendement pour les compétences essentielles pour les ergothérapeutes au Canada*. (Toronto : Auteur).

Bossers, A., Miller, L.T., Polatajko, H.J., Hartley, M., Anthony, A. & Gaipman, B. (1998) *Competency Based Fieldwork Evaluation for Rehabilitation Professions*. University of Toronto et University of Western Ontario.

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

ANNEXE A

## Liste des membres du groupe de groupe de travail ayant élaboré les indicateurs de rendement

### Membres du Groupe de travail

(Les noms des partenaires du projet sont suivis d'un astérisque)

**Cindy McLean\*** *Registraire*

Alberta Association of Registered Occupational Therapists (AAROT)

**Kathy Corbett\*** *Registraire*

College of Occupational Therapists of British Columbia (COTBC)

**Sharon Eadie\*** *Directrice générale*

Association of Occupational Therapists of Manitoba (AOTM)

**Krista Stott-Jones** *Représentante de l'ACORE*

New Brunswick Association of Occupational Therapists (NBAOT)

**Louise Beaton** *Registraire*

Newfoundland & Labrador Occupational Therapy Board (NLOTB)

**Susan James\*** *Registratrice adjointe*

Ordre des ergothérapeutes de l'Ontario (OEO)

**Françoise Rollin\*** *Présidente*

L'Ordre des ergothérapeutes du Québec (OEQ)

**Barb Worth\*** *Registraire*

Ordre des ergothérapeutes de l'Ontario (OEO)

**Gayle Salsman** *Registraire*

College of Occupational Therapists of Nova Scotia (COTNS)

**Heather Cutcliffe** *Représentante de l'ACORE*

Prince Edward Island Occupational Therapists Registration Board (PEIOTRB)

**Jennifer Zuk** *Registraire*

Saskatchewan Society of Occupational Therapists (SSOT)

*(Note: Jennifer Zuk a été représentée par Paddy Woytko à la séance de travail pour le développement des Indicateurs de rendement)*

### Liste des participants aux groupes de discussion

#### Colombie-Britannique

Kathy Burton  
Sarabjeet Charchum  
Angenita Gerbracht  
Linda Hirsekorn  
Tracey Newlands  
Nancy Scullion  
Helen Turner

#### Provinces des Prairies

##### Alberta

Julie Ashton  
Fiona Brandt  
Val Hilario  
Meryle Lehn  
Beth Ritchie

##### Saskatchewan

Beryl Ludwig  
Margaret Thompson

##### Manitoba

Julie Huish  
Leslie Johnson  
Marianne Klassen

##### **Ontario**

Isabelle Boisvert  
Nancy Clarke  
Lynn Cockburn  
Jane Cox  
Denise Delaat  
Marie Gage  
Karen Taipale  
Cathie Tan  
Nancy Robinson

##### **Québec**

Nathalie Caissy  
Madeleine Ducharme  
Guylaine Mercier

Natalie Racine

Nadine St-Denis

#### Provinces de l'Atlantique

##### Nouveau-Brunswick

Karen Candy  
Tobi Daley  
Carol Morrison

##### Île-du-Prince-Édouard

Mari Basiletti  
Yvonne Thompson

##### Nouvelle-Écosse

Ruth Duggan  
Rebecca King

##### Terre-Neuve et Labrador

Kim Larouche  
Teresa Roberts

ANNEXE B

## Documents Consultés

Les documents suivants ont été consultés lors de l'élaboration des indicateurs de rendement.

- Le document « Competencies Required for the Ongoing Competence of Alberta Registered Occupational Therapists » est basé sur la version initiale des Compétences essentielles (Alberta Association of Registered Occupational Therapists, 2001, document inédit).
- La nouvelle édition du « Profil de la pratique de l'ergothérapie au Canada » (Association canadienne des ergothérapeutes, 2002).
- Les « Behavioural Indicators of the College of Occupational Therapists of Ontario » préparés par l'Ordre des ergothérapeutes de l'Ontario. (Ordre des ergothérapeutes de L'Ontario, 2002, document inédit).
- « Les Compétences et les responsabilités professionnelles attendues des ergothérapeutes en vue d'assurer des services de qualité » préparées par l'Ordre des ergothérapeutes du Québec en 2001 et qui sont maintenant en instance de validation.

ANNEXE C

## **Documents consultés pour la préparation des compétences essentielles pour les ergothérapeutes au Canada**

Alberta Association of Registered Occupational Therapists. (1999) *Draft ACOT Standards of Practice* (ébauche des normes de pratique du Alberta College of Occupational Therapy) Edmonton : Alberta Association of Registered Occupational Therapists

Association canadienne des ergothérapeutes. (1996) Profil de la pratique de l'ergothérapie au Canada. *Revue canadienne de l'ergothérapie*, volume 63, no 2, pp. 96-113.

Association canadienne de physiothérapie. (1998) *Competency Profile for the Entry-Level Physiotherapist in Canada* (Profil des compétences pour le physiothérapeute au niveau de débutant au Canada). Toronto : Association canadienne de physiothérapie,

Bossers, A., Miller, L.T., Polatajko, H.J., Hartley, M., Anthony, A. & Gaiptman, B,1 (1998) *Competency Based Fieldwork Evaluation for Rehabilitation Professions*. University of Toronto et University of Western Ontario.

Ordre des ergothérapeutes de L'Ontario. (1996) *Standards of Practice* (normes de pratique). Toronto: Ordre des ergothérapeutes de L'Ontario

Ordre des ergothérapeutes de L'Ontario. (1999) *Draft Essential Behavioural Competencies* (ébauche des compétences comportementales essentielles). Toronto : non publié.

Nova Scotia Association of Occupational Therapists. (1998) *Occupational Therapy Standards of Practice for Nova Scotia* (normes de pratique de l'ergothérapie pour la Nouvelle-Écosse) Halifax : Nova Scotia Association of Occupational Therapists,

Ordre des ergothérapeutes du Québec (1999) *Document de révision des critères de compétence des ergothérapeutes*, Montréal : Ordre des ergothérapeutes du Québec,

ANNEXE D

## Liste des membres du groupe d'experts

Qui ont participé à l'élaboration des compétences essentielles

**Arlene Allen-McCarthy** *Registraire*  
College of Occupational Therapists of  
Nova Scotia (COTNS)

**Cindy McLean** *Registraire*  
Alberta Association of Registered  
Occupational Therapists (AAROT)

**Ann Bossers** *Représentante*  
Association canadienne des programmes  
universitaires d'ergothérapie (ACPUE)

**Sherri Rice** *Représentante à l'ACORE*  
Saskatchewan Society of Occupational  
Therapists (SSOT)

**Kathy Corbett** *Registraire*  
College of Occupational Therapists of  
British Columbia (COTBC)

**Jan Robinson** *Registraire*  
Ordre des ergothérapeutes de L'Ontario (COTO)

**Heather Cutcliffe** *Représentante à l'ACORE*  
Prince Edward Island Occupational Therapists  
Registration Board (PEIOTRB)

**Françoise Rollin** *Présidente*  
Ordre des ergothérapeutes du Québec (OEQ)

**Sharon Eadie** *Directrice générale*  
Association of Occupational Therapists of  
Manitoba (AOTM)

**Krista Stott-Jones** *Représentante à l'ACORE*  
Association des ergothérapeutes du  
Nouveau Brunswick

**Donna Goodz Klaiman** *Représentante*  
Association canadienne des ergothérapeutes (ACE)

**Joy Tilley** *Registraire*  
Newfoundland & Labrador Occupational Therapy  
Board (NLOTB)

## Notes





*Ordre des ergothérapeutes de L'Ontario*

20, rue Bay, Suite 900  
Toronto (Ontario) M5J 2N8  
Téléphone: 416-214-1177  
Sans frais: 1 (800) 890-6570  
Télécopieur: 416-214-1173  
info@coto.org www.coto.org