

ACOTRO

ASSOCIATION OF CANADIAN OCCUPATIONAL
THERAPY REGULATORY ORGANIZATIONS



ACORE

ASSOCIATION CANADIENNE DES ORGANISMES
DE RÉGLEMENTATION EN ERGOTHÉRAPIE

Module national d'apprentissage en ligne 2022

Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada
ACORE, ACPUE et ACE (2021)

Version PDF

Table des matières



Section 1	Introduction	3
Section 2	Contexte	4
Section 3	Les compétences	9
	Domaine A – Expertise en ergothérapie	9
	Domaine B – Communication et collaboration	11
	Domaine C – Culture, équité et justice	13
	Domaine D – Excellence dans la pratique	21
	Domaine E – Responsabilité professionnelle	23
	Domaine F – Engagement envers la profession	26
Section 4	Assurer la compétence	28

1 | Introduction



OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

Le [Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada. ACORE, ACPUE et ACE](#) (le Référentiel) a été publié en décembre 2021 après un vaste processus d'élaboration et de validation. Ce document remplace quatre documents sur la compétence et représente un recueil unifié de compétences pour la profession.

Puisque le Référentiel a une portée nationale, un comité comprenant des représentants d'organismes de réglementation d'un peu partout au Canada a été formé pour élaborer le présent module d'apprentissage en ligne afin de renseigner les ergothérapeutes sur ce Référentiel. Ce module permet aux apprenants de :

Décrire l'importance d'avoir un seul document sur les compétences pour tous les ergothérapeutes au Canada

Résumer les principales différences entre le *Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada* et le document précédent intitulé *Les compétences essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada – 3^e édition*

Identifier les nouvelles compétences pour la profession d'ergothérapeute

Reconnaître les trois compétences du domaine de la culture, de l'équité et de la justice

Démontrer l'application des nouvelles compétences (à l'aide de scénarios) pour favoriser une pratique sécuritaire, efficace et éthique

Déterminer de nouveaux domaines d'apprentissage et de perfectionnement professionnel et comment les aborder

Veillez prendre note que toutes les références dans le module sont tirées du [Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada. ACORE, ACPUE et ACE \(2021\)](#) puisqu'il s'agit de la principale source de renseignements sur la compétence. Veuillez consulter ce document si vous avez besoin de plus amples renseignements.

APERÇU DU MODULE

Ce module d'apprentissage en ligne est divisé en quatre sections; il devrait pouvoir être complété en une heure.

- La première section est une introduction au module.
- La deuxième section fournit de l'information sur les compétences et inclut des questions réflexives fondées sur les connaissances.
- La troisième section est un aperçu des six domaines de compétence avec des scénarios qui vous aident à appliquer l'information. *Veillez prendre note que les scénarios sont conçus pour mettre l'accent sur un point particulier du domaine de compétence, mais les éléments d'un scénario chevaucheront plusieurs domaines.*
- La dernière section vous demande de réfléchir à l'information fournie et d'identifier des domaines de formation supplémentaire.

2 | Contexte



RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Les compétences ne sont pas une nouveauté en ergothérapie ou pour les ergothérapeutes.

Au cours des années, plusieurs documents sur les compétences ont été utilisés par différents organismes d'ergothérapie au Canada, y compris des organismes de réglementation et de formation, des examinateurs et des programmes d'agrément. Chaque document précisait ce qui était attendu des ergothérapeutes. Bien que ces documents fussent similaires, ils différaient au niveau des détails, des termes utilisés, des définitions des compétences et des démarches adoptées.

En 2016, trois organismes nationaux d'ergothérapie ont accepté d'élaborer un document unique sur les compétences pour tous les ergothérapeutes au Canada. Une fois finalisé, ce Référentiel de compétences serait utilisé par les organismes pour : (1) élaborer des programmes, (2) accréditer les programmes de formation, (3) créer l'examen national, et (4) régir l'exercice de l'ergothérapie. Une aide financière fut obtenue du gouvernement fédéral en 2019 et le projet CORECOM-CANCOM fut mis sur pied.

Un comité directeur tripartite formé de représentants des organismes nationaux d'ergothérapie suivants fut établi pour superviser le développement des compétences :

- Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie (ACORE)
- Association canadienne des programmes universitaires en ergothérapie (ACPUE)
- Association canadienne des ergothérapeutes (ACE)

Depuis deux ans, plusieurs personnes furent consultées à l'échelle du Canada pour élaborer le document. Ces personnes comprenaient des experts en matière de compétence et plus de 80 participants et ergothérapeutes représentant tous les aspects de la profession. Un sondage national a recueilli des rétroactions de plus de 2 200 participants. Le document final sur les compétences fut publié en décembre 2021.

INFORMATION IMPORTANTE

Les organismes de réglementation utilisent les compétences attendues pour protéger le public de diverses façons, dont les suivantes :

- Éclairer les normes et les ressources de la pratique
- Répondre aux demandes des membres
- Enquêter sur des plaintes
- Élaborer et mettre en œuvre des programmes de formation continue
- Évaluer des ergothérapeutes formés à l'étranger
- Traiter les exigences de réintégration de la profession
- Superviser l'exercice de la profession

Il faut bien noter que les compétences ne sont pas la même chose que la compétence.

On peut décrire les compétences comme une combinaison dynamique de connaissance, d'aptitudes interpersonnelles et pratiques, de valeurs éthiques, de responsabilités ergothérapeutiques et d'attitudes. Comme l'indique le Référentiel, les compétences peuvent également être décrites comme l'application judicieuse et raisonnée des habiletés et des savoir-faire ainsi que la capacité d'adapter la pratique en fonction du contexte.

La compétence décrit le niveau auquel l'ergothérapeute démontre les compétences. Elle reflète la vaste gamme d'aptitudes et d'habiletés qui sont acquises au cours d'une carrière, dans les milieux cliniques et non cliniques.

Quel que soit votre milieu de travail, votre rôle ou la population de clients desservie, on s'attend à ce que vous ayez la compétence nécessaire pour satisfaire les compétences requises.

CARACTÉRISTIQUES NOTABLES DU RÉFÉRENTIEL (2021)

Le *Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada (2021)* énumère des compétences qui sont perçues dans leur ensemble comme réalistes et appropriées pour la profession à l'heure actuelle. Le Référentiel remplace tous les documents antérieurs à l'an 2011 sur les compétences. Le Référentiel ne réinvente pas la profession d'ergothérapeute, mais il est unique pour diverses raisons :

- Chacun des organismes nationaux impliqués s'engage pleinement à faciliter l'utilisation de ce Référentiel au profit de la profession – pour guider la pratique, la réglementation et la formation. Un ensemble unique de compétences aide le public à mieux comprendre comment ces organismes collaborent pour favoriser la prestation de soins sécuritaires, efficaces et éthiques.
- Le Référentiel reconnaît la présence et l'impact du racisme systémique et de l'oppression, et le rôle qu'il peut jouer dans l'évolution de la pratique de l'ergothérapie. Trois compétences regroupées dans le domaine « Culture, équité et justice » précisent comment les ergothérapeutes devraient agir dans des situations et des systèmes d'inégalité et d'oppression dans leurs sphères d'influence.
- Le Référentiel utilise les termes et les concepts actuels en ergothérapie, grâce à des consultations et à une collaboration avec de nombreux groupes et intervenants.
- Le Référentiel tient compte que cet ensemble unifié d'attentes sera utilisé par un grand nombre d'ergothérapeutes et de particuliers/groupes connexes. Une description claire est fournie et un langage simple est employé lorsque cela est possible pour rendre le document plus facile à lire, à comprendre et à utiliser.

COMPARAISON DES DOCUMENTS SUR LES COMPÉTENCES

[*Les compétences essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada – 3^e édition*](#) (les Compétences essentielles) (mises à jour en 2011) ont été formulées par les organismes de réglementation en se servant d'un cadre fonctionnel pour régir et réglementer la profession. Ces Compétences essentielles étaient très détaillées et précises pour tenir compte des processus réglementaires. Le Référentiel a été conçu pour répondre aux besoins des organismes de réglementation ainsi qu'à ceux des clients, cliniciens, éducateurs, chercheurs, associations et autres. Il utilise un cadre intégré qui tient compte des divers rôles, fonctions et tâches des ergothérapeutes.

Si vous comparez la 3^e édition du document *Les compétences essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada* (2011) avec le *Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada* (2021), vous remarquerez que ces deux documents :

- étaient ou sont actuels au moment de leur publication;
- intègrent les documents précédents sur les compétences;
- utilisent des indicateurs pour décrire les attentes;
- comprennent un glossaire;
- ne privilégient pas un indicateur ou groupe d'indicateurs plutôt qu'un autre.

DIFFÉRENCES ENTRE LES DOCUMENTS SUR LES COMPÉTENCES

Malgré les similitudes entre ces documents, il y a aussi plusieurs différences importantes. Le Référentiel de 2021 est organisé en domaines plutôt qu'en unités. Il renferme dix compétences de moins. Il est davantage axé sur les principes que sur les détails; il ne fait pas de différence entre les pratiques d'ergothérapie cliniques et non cliniques.

Le Référentiel se distingue aussi des façons suivantes :

- Il comprend de nouvelles compétences importantes dans le domaine de la culture, de l'équité et de la justice qui impliquent qu'on peut s'attendre à ce que les ergothérapeutes respectent et continuent de se renseigner sur les différentes traditions et façons de faire, de savoir et d'être qui sont importantes dans la vie des gens.
- Le Référentiel comprend un langage et des termes qui ont été mis à jour et reflètent comment les gens pensent maintenant dans la profession. Par exemple, l'expression « promouvoir l'occupation » n'est plus utilisée dans le nouveau document. Plutôt, on utilisera des termes tels que « analyse de l'occupation », « participation occupationnelle », « possibilités occupationnelles » et « droits occupationnels », qui sont davantage définis dans le glossaire.
- La définition de « client » est plus claire. Les clients sont des personnes de tous âges, incluant leurs familles, leurs soignants et leurs mandataires. La définition reconnaît également que les ergothérapeutes peuvent avoir des « clients collectifs », comme des familles, des groupes, des communautés et la population.
- Une autre différence clé est l'inclusion du concept de coconstruction de démarches avec les clients. La coconstruction est un nouveau concept qui veut aller au-delà de la prestation de soins axés sur le client pour faire de celui-ci un partenaire égal. Ceci signifie que vous et vos clients comprenez le point de vue de l'autre personne et œuvrez pour déterminer, former, maintenir ou renforcer une relation thérapeutique fiable et professionnelle qui est aussi humble. Bien que plusieurs ergothérapeutes puissent déjà avoir adopté une démarche de coconstruction dans leur pratique, cette terminologie actualisée a été ajoutée pour démontrer cette attente.

CLASSIFICATION DES COMPÉTENCES

Le Référentiel comprend 22 compétences classées par thème en six domaines qui reflètent leur portée :

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| A. Expertise en ergothérapie | D. Excellence dans la pratique |
| B. Communication et collaboration | E. Responsabilité professionnelle |
| C. Culture, équité et justice | F. Engagement envers la profession |

Chaque domaine comprend deux descriptions :

- La première description, en rouge, est présentée en langage simple, juste en dessous du titre du domaine. Elle fournit une indication claire de ce que les ergothérapeutes « font » dans ce domaine. Chacune de ces descriptions simples commence avec le mot « nous » - qui comprend tous les ergothérapeutes dans la profession.
- La deuxième description est plus étoffée et indique la portée et l'intention du domaine ainsi que son contexte.

Chaque domaine comprend entre deux et sept compétences, identifiées par la lettre du domaine suivie d'un chiffre. Sous chaque compétence se trouvent des indicateurs qui précisent les éléments d'une pratique compétente. Les indicateurs précisent comment les ergothérapeutes peuvent démontrer cette compétence en tenant compte du contexte du client et de leur rôle.

Questions fondées sur les connaissances de la Section 2

1. **Vrai ou faux** : Les organismes provinciaux de réglementation de l'ergothérapie (qui ne sont pas des associations ou des programmes de formation) sont la force motrice du Référentiel de 2021.

Faux. Les organismes provinciaux de réglementation ne sont pas la force motrice du Référentiel de 2021. Ceci résulte plutôt d'une initiative de collaboration de trois organismes nationaux d'ergothérapie comprenant des associations et des programmes de formation (ACORE, ACE et ACPUE).

2. **Vrai ou faux** : Votre milieu de travail et votre rôle déterminent les compétences qui s'appliquent à vous.

Faux. Les compétences reflètent une vaste gamme d'aptitudes et d'habiletés, et elles sont toutes pertinentes au domaine de l'ergothérapie.

3. **Vrai ou faux** : Il y a trois nouvelles compétences qui précisent comment les ergothérapeutes devraient agir dans des situations et des systèmes d'inégalité et d'oppression dans leurs sphères d'influence.

Vrai. Ensemble, ces trois compétences reconnaissent la présence et l'impact du racisme systémique et de l'oppression au Canada, et représentent une étape initiale mais essentielle vers la réforme des structures qui privilégient certaines personnes par rapport à d'autres. Comme il est indiqué plus loin dans le domaine de la culture, de l'équité et de la justice, ces trois compétences sont : Promouvoir l'équité dans la pratique, Promouvoir des comportements antioppressifs et des relations culturellement plus sécuritaires et inclusives, et Contribuer à un accès équitable à la participation occupationnelle et à l'ergothérapie.

4. Lesquels des énoncés suivants sur le Référentiel sont **vrais**?
- a. Le Référentiel est organisé en six domaines
 - b. Le Référentiel est de nature générale
 - c. Le Référentiel ne fait pas de différence entre les rôles cliniques et non cliniques
 - d. Le Référentiel utilise des termes et concepts actuels
 - e. Tous ces énoncés

Tous ces énoncés. Tous ces énoncés reflètent la structure et la démarche du Référentiel.

5. **Vrai ou faux** : Les indicateurs représentent une liste complète de ce que l'on attend des ergothérapeutes lorsqu'ils démontrent leur compétence dans l'exercice de leur profession.

Faux. Les indicateurs choisis ne représentent pas une liste complète, mais ils fournissent des exemples pour illustrer comment une compétence peut être démontrée.

6. **Vrai ou faux** : Le Référentiel de 2021 donne une définition plus précise du terme « client ».

Vrai. La définition de « client » reconnaît également que les ergothérapeutes peuvent avoir des « clients collectifs », comme des familles, des groupes, des communautés et la population.

7. **Vrai ou faux** : La démarche de coconstruction adoptée avec les clients va au-delà de l'approche centrée sur le client.

Vrai. Bien que le concept de coconstruction comprenne l'approche centrée sur le client, il va au-delà de ceux-ci pour faire participer activement le client en tant que partenaire égal. L'ergothérapeute et le client décident ensemble des démarches qui seront utilisées pour déterminer et établir les attentes et les priorités.

3 | Les compétences

Domaine A – Expertise en ergothérapie

APERÇU DU DOMAINE A

Le premier domaine, également le plus large, met l'accent sur l'expertise unique des ergothérapeutes, qui est de faciliter l'occupation.

Vous reconnaîtrez plusieurs des sept compétences et leurs indicateurs dans ce domaine. Ce sont des compétences qui traitent de diverses activités déjà discutées dans d'autres documents, par exemple offrir des services et établir une relation, déterminer les besoins et les buts, élaborer, mettre en œuvre et évaluer des services, et fournir les services. Même si le contenu n'est pas nouveau, la formulation, le placement et les démarches associés à ces compétences peuvent différer dans le Référentiel de 2021.

Il y a de nouveaux concepts introduits et certains points qui ont été renforcés. Les quatre nouveaux concepts introduits dans ce domaine sont les suivants :

1. Le **contexte** (*renforcé*) n'apparaissait pas spécifiquement dans les Compétences essentielles (2011). Toutefois, le Référentiel de 2021 le mentionne clairement car il influe fortement sur les possibilités occupationnelles. Tel que défini dans le glossaire, le contexte peut être micro, méso ou macro. On doit tenir compte de chacun de ces niveaux lors d'une analyse de l'occupation. Allez voir le glossaire du Référentiel pour une définition plus complète de chacun de ces niveaux.
2. **L'analyse de l'occupation** (*nouveau*) est mentionnée dans la seconde compétence et vise l'identification de ce que les gens veulent faire et ont besoin de faire. Elle examine les facteurs qui favoriseront ou empêcheront le client d'accéder à l'occupation et de s'y installer.
3. La **participation occupationnelle** (*nouveau*) est mentionnée dans deux des compétences. Elle consiste à accéder, initier et maintenir des occupations valorisées dans des relations et des contextes signifiants. On s'attend à ce que vous puissiez évaluer et dresser des plans de façon compétente pour faciliter la participation occupationnelle.
4. **Gérer l'assignation d'activités aux assistants et autres** (*renforcé*) cette compétence comprend des attentes plus précises en raison de l'utilisation accrue d'assistants (aides) et d'autres professionnels dans les soins de santé actuels. La compétence indique clairement que vous devez identifier les situations où l'assignation de services peut être bénéfique. La compétence souligne bien que vous pouvez assigner des services seulement à des assistants ou autres personnes qui ont la compétence requise pour fournir ces services et que ceux-ci doivent être supervisés et surveillés pour assurer leur sécurité et leur efficacité.

SCÉNARIO DU DOMAINE A

Dans ce scénario, vous examinerez les définitions de client, coconstruction, analyse de l'occupation, contexte et assignation de services.

Vous avez récemment commencé à fournir des soins comme ergothérapeute contractuel pour un programme de soins psychiatriques de jour destinés à des adultes âgés au sein d'une équipe interprofessionnelle. L'équipe comprend des assistants en réadaptation qui se rapportent à la superviseuse des soins infirmiers du programme de jour et sont affectés aux groupes d'ergothérapie, de physiothérapie et de récréothérapie.

Vous vous apercevez rapidement que selon la politique générale d'acheminement du programme, il semble impossible de pouvoir fournir une évaluation et des services d'ergothérapie à tous les clients qui participent au programme. Vous êtes incapable d'établir une relation avec les réseaux de soutien des clients, d'évaluer l'efficacité des programmes de groupe actuels ou de fournir des séances d'intervention individuelles à tous vos clients. Vous vous inquiétez également du fait que les assistants en réadaptation communiquent avec la superviseuse des soins infirmiers plutôt qu'avec vous lorsqu'ils ont des questions liées aux groupes d'ergothérapie, déclarant qu'ils sont embauchés par le programme de jour et que vous semblez trop occupé.

Vous demandez à parler avec la gestionnaire du programme de jour pour discuter de vos inquiétudes.

APPLICATION DES COMPÉTENCES DU DOMAINE A

Voici comment un ergothérapeute pourrait appliquer les compétences dans ce scénario. Cette application n'est pas directive et ne couvre pas tous les facteurs dont un ergothérapeute pourrait devoir tenir compte. Le scénario veut simplement vous donner un bon exemple pratique des compétences visant l'expertise en ergothérapie.

Le domaine A met l'accent sur l'importance des démarches de coconstruction avec les clients. Ceci reconnaît que pour établir une relation de confiance avec le client (A1), il faut coconstruire avec lui une compréhension mutuelle de l'offre de services, des attentes et des priorités (A1.1). Cette relation prend du temps à se développer et peut impliquer la famille et d'autres membres du réseau de soutien du client. La charge de travail dans ce scénario suggère que vous ne serez peut-être pas capable d'accorder le temps nécessaire pour établir efficacement une relation, utiliser une analyse de l'occupation tout au long du processus (A2), faciliter la participation occupationnelle (A5) et mettre en œuvre des plans d'ergothérapie (A6).

Le domaine A porte également sur l'assignation d'activités aux assistants (A7), ce qui comprend l'identification des situations cliniques dans lesquelles le client peut bénéficier d'activités assignées à un assistant (A7.1). Bien que ce scénario suggère que vous pouvez identifier les groupes qui bénéficieront à vos clients, votre capacité de contrôler la sécurité et l'efficacité des assignations par la supervision, le mentorat, l'enseignement et le coaching (A7.3) est limitée.

Lors de votre rencontre avec le gestionnaire du programme de jour, vous discutez ensemble de la meilleure façon de satisfaire ces compétences et d'atteindre les buts des clients dans un contexte micro (l'environnement immédiat du client) et méso (les politiques et processus).

RÉFLEXION SUR LES COMPÉTENCES DU DOMAINE A

En tenant compte de votre rôle et de votre pratique, posez-vous deux questions importantes. Vous pouvez utiliser la feuille de réflexion fournie pour documenter vos réponses.

1. Comment devriez-vous changer votre pratique pour satisfaire les sept compétences du domaine de *l'expertise en ergothérapie*?
2. De quelles activités d'apprentissage ou ressources supplémentaires avez-vous besoin pour satisfaire ces compétences?

Domaine B – *Communication et collaboration*

APERÇU DU DOMAINE B

Le deuxième domaine met l'accent sur l'établissement de relations respectueuses avec vos clients, les membres de votre équipe et d'autres personnes concernées. Il porte aussi sur la documentation et la collaboration professionnelles.

Bien que ce domaine ait un titre similaire à l'unité 5 des Compétences essentielles (2011), il y a des différences importantes dans les attentes.

- Le concept du déséquilibre de pouvoir qui affecte les relations et les communications est souligné explicitement et on s'attend à ce que vous fassiez tout votre possible pour **atténuer le déséquilibre de pouvoir entre vous et vos clients**. Ceci peut exiger l'adoption d'une démarche de coconstruction, un partage d'information plus ouvert, la définition claire des responsabilités en matière de prise de décisions, l'affectation de plus de temps pour les interventions, etc.
- Les termes utilisés pour décrire les relations avec les clients dans le Référentiel de 2021 changent. On parlait auparavant d'une approche centrée sur les clients, mais le nouveau document souligne qu'il faut plutôt **collaborer avec les clients qui sont des partenaires actifs** dans la prise de décisions. Ceci est peut-être une démarche que vous aviez déjà adoptée mais on s'attend maintenant, explicitement, à ce que vous utilisiez des approches et des technologies qui conviennent au contexte et favorisent le partage d'information qui permettra à vos clients et à vous-même de bien vous comprendre. Par exemple, lorsque vous examinez le processus d'obtention du consentement dans un milieu scolaire, on s'attend à ce que vous ne pensiez pas seulement à l'enfant traité et à sa famille mais que vous teniez compte aussi du contexte qui comprend également l'enseignant et les autres enfants qui sont dans le même milieu d'apprentissage.
- L'utilisation accrue des technologies électroniques et numériques est reconnue et l'on s'attend à ce que vous puissiez **utiliser la technologie de façon responsable**.
- Les indicateurs de collaboration qui visent le travail en équipe ont été renforcés. Le Référentiel met l'accent sur le fait que vous participez **activement** et de manière collaborative à la prise de décisions, à l'évaluation en équipe et aux initiatives d'amélioration.

SCÉNARIO DU DOMAINE B

Ce scénario vise à traiter les clients comme des partenaires et à examiner des démarches de communication.

Arif est un enfant de sept ans qui va à l'école à plein temps. Sa classe de première année comprend 32 élèves et son enseignante, Mme Reid, a beaucoup d'expérience en éducation. Arif vit avec son frère plus âgé et ses parents dans une maison de banlieue près de l'école.

M^{me} Reid remarque qu'Arif a beaucoup de difficulté à tenir son crayon et à effectuer des tâches de motricité fine. Elle a essayé d'aider Arif et ses parents avec des stratégies pour corriger la façon dont il tient son crayon mais ses habilités ne se sont pas améliorées en classe. Arif évite maintenant tout travail écrit et éprouve de la frustration avec toute tâche nécessitant une motricité fine. Sa frustration est vocale et dérange les autres élèves.

Vous êtes l'ergothérapeute affectée à l'école et on vous demande d'évaluer Arif. Lorsque vous communiquez avec les parents d'Arif pour obtenir leur consentement, ils vous informent qu'ils ont déjà engagé un ergothérapeute privé qui a évalué Arif. Ils attendent présentement les résultats de l'évaluation et les recommandations de l'ergothérapeute privé, mais ils acceptent que vous soyez impliquée dans le traitement d'Arif puisque les coûts sont couverts par le système scolaire et qu'ils désirent tous les soutiens possibles pour Arif.

APPLICATION DES COMPÉTENCES DU DOMAINE B

Voici comment un ergothérapeute pourrait appliquer les compétences dans ce scénario. Cette application n'est pas directive et ne couvre pas tous les facteurs dont un ergothérapeute pourrait devoir tenir compte. Le scénario veut simplement vous donner un bon exemple pratique des compétences visant la communication et la collaboration.

Les ergothérapeutes doivent identifier les situations cliniques qui bénéficieraient de services en collaboration (B3.3). Dans ce scénario, vous détermineriez s'il serait approprié pour vous et l'autre ergothérapeute d'offrir des services dans le contexte des responsabilités de votre emploi. Comme le souligne le Référentiel, on s'attend à ce que vous partagiez de l'information concernant le rôle et les connaissances de l'ergothérapeute (B3.2), et à ce que vous négociiez le partage des rôles et des responsabilités qui se chevauchent (B3.4). Donc, il serait important que vous puissiez communiquer un plan clair à Arif, ses parents et M^{me} Reid concernant la contribution de chaque ergothérapeute à des soins collaboratifs pour aider Arif à atteindre ses objectifs. Compte tenu de l'influence que l'enseignante et les deux ergothérapeutes ont sur le client et sa famille, vous devriez ajuster les communications en réponse aux déséquilibres de pouvoir qui affectent les relations (B1.4). Vous pourriez faire ceci à l'aide de communications transparentes sur la façon dont les décisions sont prises et la personne qui les prend, et en rassurant les parents d'Arif que tout changement sera fait en communication et en collaboration avec eux. Ceci démontre la promotion de l'échange d'information pour établir une compréhension mutuelle (B1.2). Dans le cadre de ce processus de communication, vous maintiendriez une documentation professionnelle, y compris une tenue de dossiers qui est claire, exacte et en temps opportun (B2.1).

RÉFLEXION SUR LES COMPÉTENCES DU DOMAINE B

En tenant compte de votre rôle et de votre pratique, posez-vous deux questions importantes. Vous pouvez utiliser la feuille de réflexion fournie pour documenter vos réponses.

1. Comment devriez-vous changer votre pratique pour satisfaire les trois compétences du domaine de la *communication et collaboration*?
2. De quelles activités d'apprentissage ou ressources supplémentaires avez-vous besoin pour satisfaire ces compétences?

Domaine C – Culture, équité et justice

APERÇU DU DOMAINE C

Il s'agit d'un nouvel ensemble de compétences qui n'ont pas d'équivalent dans les Compétences essentielles de 2011. Le Référentiel de 2021 veut reconnaître la présence et l'impact d'un racisme systémique dans les soins de santé et les services d'ergothérapie en soulignant les inégalités dans notre société et en établissant des compétences qui aideront à éliminer les structures qui privilégient certaines personnes par rapport à d'autres. Le Référentiel reconnaît explicitement les peuples autochtones, compte tenu de leur histoire au Canada, et l'humilité culturelle requise pour une pratique culturellement plus sécuritaire. Les compétences s'appliquent à toutes les personnes qui sont sujettes au racisme, au capacitisme et à l'oppression.

Ce domaine comble un besoin essentiel. Les droits de certaines personnes sont davantage compromis parce qu'elles vivent avec plus d'une forme d'oppression. Les compétences vous aideront à mieux comprendre comment le colonialisme peut affecter la pratique culturellement sécuritaire d'une personne autochtone et sa capacité de participer à des occupations. Il est important de voir comment des problèmes individuels ou systémiques peuvent influencer sur les droits occupationnels des gens et limiter leurs possibilités occupationnelles.

Nous croyons que ces compétences constituent une première étape cruciale de notre engagement à reconnaître, à s'informer et à agir davantage pour exposer les iniquités qui existent dans notre société. Les compétences indiquent comment les ergothérapeutes respectent et continuent de se renseigner, avec humilité, sur les traditions et les façons de vivre différentes des leurs.

Voici les trois compétences de ce domaine. Elles sont expliquées ci-dessous.

1. Promouvoir l'équité dans la pratique
2. Promouvoir des comportements antioppressifs et des relations culturellement plus sécuritaires et inclusives
3. Contribuer à un accès équitable à la participation occupationnelle et à l'ergothérapie

DOMAINE C : COMPÉTENCE 1

La première compétence est « **promouvoir l'équité dans la pratique** » - elle comprend six indicateurs.

L'équité est différente de l'égalité. L'égalité signifie que toutes les personnes ont les mêmes ressources tandis que l'équité attribue les ressources et les opportunités en fonction de la situation de chaque personne, afin qu'elle puisse obtenir les mêmes résultats. Par exemple, un signe d'égalité serait de donner une canne à toutes les personnes qui ont un trouble de mobilité tandis qu'un signe d'équité serait de leur fournir l'appareil qui convient le mieux à leur besoin en matière de mobilité.

Cette compétence et ses indicateurs vous guident pour que vous puissiez démontrer cette compétence dans la pratique. Remarquez les verbes actifs (**identifier, analyser, remettre en question, réagir, travailler à réduire et soutenir**) qui sont utilisés pour indiquer ce que l'on attend de vous afin de promouvoir l'équité dans la pratique. Vous les trouverez à la page 17 du Référentiel.

Cette compétence et ses indicateurs exigent que vous réfléchissiez à votre identité personnelle et à vos privilèges. Pour faire face aux situations avec humilité, vous devez utiliser une pensée critique pour déterminer comment vous pouvez promouvoir l'équité. Vous devrez peut-être vous renseigner davantage sur la colonisation, les différentes visions du monde et la diversité humaine. Vous devrez aussi peut-être mieux comprendre comment des facteurs systémiques et historiques ont un impact sur les possibilités occupationnelles d'une personne.

DOMAINE C : COMPÉTENCE 2

La deuxième compétence dans ce domaine veut que vous puissiez « **promouvoir des comportements antioppressifs et des relations culturellement plus sécuritaires et inclusives** ». Elle comprend six indicateurs énumérés aux pages 17 et 18.

Dans cette compétence, on retrouve plusieurs termes : anticapacitiste, antioppressif, antiraciste, culturellement plus sécuritaire, humilité et position sociale et pouvoir. Le glossaire du Référentiel fournit une bonne définition de ces termes et précise le contexte dans lequel ils doivent être utilisés.

Par exemple :

- **Culturellement plus sécuritaire** : Il s'agit d'un raffinement du concept de « sécurité culturelle ». Ce terme reconnaît que certains clients peuvent ne jamais se sentir totalement en sécurité. Les ergothérapeutes compétents font tout ce qu'ils peuvent pour fournir une pratique culturellement sécuritaire en sachant que ceci est un objectif probablement impossible. C'est à ceux qui reçoivent leurs services de déterminer ce qu'ils considèrent comme sécuritaire.
- **L'humilité** reconnaît que vous ne pouvez jamais apprécier totalement la culture d'une autre personne – vous devez donc plutôt trouver un terrain d'entente et un respect mutuel.
- **La position sociale et le pouvoir** font référence au concept de « positionnalité ». Cela signifie qu'il faut être conscient de son propre degré de privilège.
- Les définitions de **comportements antioppressif, anticapacitiste et antiraciste** sont moins nuancées mais nous vous encourageons à lire des exemples de ces comportements dans le glossaire.

DOMAINE C : COMPÉTENCE 3

La troisième et dernière compétence dans ce domaine veut que vous puissiez « **contribuer à un accès équitable à la participation occupationnelle et à l'ergothérapie** ». Elle comprend sept indicateurs énumérés à la page 18.

Cette troisième compétence est différente de la première du domaine C qui se concentre sur l'équité. La troisième compétence met plutôt l'accent sur la contribution de l'ergothérapeute à un accès équitable à la participation occupationnelle et aux services d'ergothérapie.

Deux nouveaux concepts sont introduits dans cette compétence :

- 1. Droits occupationnels** : On retrouve la définition de la Fédération mondiale des ergothérapeutes (2008) qui comprend trois éléments. Une personne a le droit de :
 - prendre part à des occupations qui favorisent la survie, la santé et le bien-être;
 - choisir des occupations sans pression ni coercition, tout en reconnaissant que le choix s'accompagne de responsabilités;
 - participer librement à des occupations nécessaires et désirées sans affecter la sécurité, la dignité humaine ou l'équité.
- 2. Participation occupationnelle** : Ceci consiste à accéder, initier et maintenir des occupations valorisées dans des relations et des contextes signifiants.

Les indicateurs précisent ce qui est attendu des ergothérapeutes en matière de sensibilisation, facilitation, aide, navigation et défense des droits.

Questions fondées sur les connaissances du domaine C

- 1. Vrai ou faux** : Le terme « culturellement plus sécuritaire » veut dire la même chose que « sécurité culturelle ».
Faux. Le terme « culturellement plus sécuritaire » reconnaît qu'on aspire à créer une « expérience sécuritaire ». Les ergothérapeutes peuvent être responsables d'appuyer et de favoriser une expérience plus sécuritaire tenant compte de la culture et des traditions, mais il en revient à ceux qui reçoivent les services de déterminer s'ils sont effectivement « sécuritaires ».
- 2. Vrai ou faux** : La positionnalité est un concept clé de la position sociale et du pouvoir et reconnaît que les différences de position sociale et de pouvoir façonnent l'identité personnelle et les privilèges dans la société.
Vrai. Pour cette raison, les ergothérapeutes doivent savoir comment analyser leur positionnalité afin d'agir dans un monde injuste. Par exemple, vous pouvez réfléchir à vos propres origines culturelles, votre degré de privilège, la façon dont vous avez été élevé, votre genre, votre identité de genre et les rôles dans votre vie personnelle, le tout pouvant donner une certaine vision du monde.

3. **Vrai ou faux** : La participation occupationnelle est un nouveau terme introduit dans le Référentiel de 2021.

Vrai. On s'attend à ce que les ergothérapeutes contribuent à un accès équitable à la participation occupationnelle et aux services d'ergothérapie. La « participation occupationnelle » est définie dans le glossaire du Référentiel comme étant une participation où on accède, initie et maintient des occupations valorisantes à l'intérieur de relations et de contextes pertinents.

4. **Vrai ou faux** : Tous les ergothérapeutes doivent comprendre les effets persistants de la colonisation et du peuplement sur les possibilités occupationnelles et les services destinés aux peuples autochtones.

Vrai. Cet indicateur précise une attente visant tous les ergothérapeutes, quel que soit leur domaine de pratique ou leur rôle. L'histoire autochtone canadienne est un sujet important que tous les professionnels de la santé, de l'éducation et des services sociaux doivent comprendre.

DOMAINE C : CULTURE, ÉQUITÉ ET JUSTICE – SCÉNARIOS

Quatre scénarios portent sur les compétences du domaine de la culture, de l'équité et de la justice – chacun examinant un aspect différent de ces compétences. Après chaque scénario, vous trouverez une description de la façon dont un ergothérapeute pourrait appliquer les compétences. Les applications décrites ne sont pas directives et ne couvrent pas tous les facteurs dont un ergothérapeute pourrait devoir tenir compte. Les scénarios veulent simplement vous donner de bons exemples pratiques des compétences visant la culture, l'équité et la justice. À la fin des quatre scénarios, on vous demandera de réfléchir à votre propre rôle et à votre pratique. On vous demandera également quels changements seraient nécessaires pour satisfaire les compétences de la culture, de l'équité et de la justice.

DOMAINE C : SCÉNARIO 1

Dans ce scénario, vous examinerez l'évaluation culturellement adaptée et le concept d'humilité.

Benisi a 62 ans. Il porte le nom d'un aîné anishinaabe de sa réserve. Son nom signifie « oiseau tonnerre » et représente la puissance, la protection et la force. Il en est très fier et n'hésite pas à en parler chaque fois qu'il le peut. Il a chassé et pêché pendant la plus grande partie de sa vie pour aider à soutenir sa famille élargie. Il ne s'est jamais marié et n'a pas d'enfant. Il vit présentement avec sa sœur et sa famille. Il parle surtout l'ojibwé, mais il comprend aussi l'anglais si on lui parlé lentement, sans mots compliqués et sans jargon médical.

Vous travaillez à l'hôpital qui a accueilli Benisi après qu'il se soit perdu pendant deux jours en forêt. Ce n'est pas la première fois qu'il se perd, mais il a été perdu plus longtemps que d'habitude. À son arrivée à l'hôpital, Benisi était déshydraté, désorienté et confus. On vous demande de faire une évaluation cognitive pour planifier son retour à la maison et déterminer des soins à domicile. Sa sœur plus jeune, Aki, est restée à l'hôpital avec lui pour aider à traduire les discussions et le reconforter. Votre établissement utilise un outil standardisé pour toutes les évaluations cognitives et vous êtes bien formé dans l'utilisation de cet outil. Vous savez que le langage, les concepts et les questions de cet outil n'ont pas été validés pour les peuples autochtones et vous n'êtes pas certain qu'il convient à Benisi.

APPLICATION DES COMPÉTENCES DU DOMAINE C – SCÉNARIO 1

Vous réfléchissez aux préjugés possibles que vous ou votre établissement pourriez avoir en utilisant un seul outil pour faire l'évaluation cognitive et dresser un plan, et pour déterminer la démarche d'évaluation la plus convenable pour cette situation et ce client.

Les évaluations standardisées ne sont pas toujours validées avec un échantillon représentatif et ne conviennent peut-être pas à tous les clients. Lorsque ces évaluations standardisées sont utilisées dans des contextes pour lesquels elles ne sont pas validées, la validité et l'exactitude des résultats ne peuvent pas être vérifiées (C3.7). Vous devez adopter une démarche culturellement plus sécuritaire pour recueillir de l'information de Benisi, de sa famille ou d'autres personnes dans sa communauté pour comprendre ses capacités cognitives afin de prendre des décisions éclairées et culturellement plus sécuritaires (C2.1 et C3.4).

Vous pourriez commencer en établissant une relation avec Benisi et sa sœur, et en demandant s'il y a des aînés ou d'autres personnes qu'ils aimeraient voir à l'hôpital et s'ils veulent des services de traduction. Posez des questions sur leur culture et leurs routines quotidiennes, et essayez de comprendre comment la culture de Benisi influence ses activités. En racontant des histoires sur l'origine de son nom et d'autres histoires de son passé, Benisi peut vous aider à mieux comprendre certains éléments de sa cognition. Il peut aussi y avoir des gens dans sa communauté qui le connaissent et avec qui vous pourriez communiquer, avec le consentement de Benisi, pour identifier des changements possibles de sa capacité cognitive et décider des mesures à prendre, le cas échéant.

DOMAINE C : SCÉNARIO 2

Dans ce scénario, vous examinerez les déterminants sociaux et structurels de la santé, l'importance de positionner votre propre identité et votre degré de privilège, et l'importance de créer des espaces plus sécuritaires et éthiques pour offrir des services.

Vous rencontrez Jie pour la première fois dans l'ascenseur de votre lieu de travail et vous échangez quelques mots. Vous assumez par son apparence que Jie est une femme. Plus tard le même jour, vous voyez Jie dans la salle d'attente avant le début d'une séance d'un nouveau groupe d'ergothérapie sur la gestion de la douleur chronique dont vous êtes responsable.

Jie vous reconnaît et vient se présenter. Jie déclare préférer que vous utilisiez le pronom « iel » plutôt que « il » ou « elle » dans son cas et que vous utilisiez le masculin pour les pronoms, adjectifs, etc. Vous remarquez que plusieurs personnes dans la salle d'attente ont entendu l'introduction de Jie et l'examinent. Il est évident que Jie a remarqué leur réaction mais ne dit rien. C'est la première fois que vous avez un client se disant de genre neutre (non binaire) et vous remerciez Jie de partager cette information. Vous lui dites que vous ferez de votre mieux pour utiliser les pronoms et adjectifs appropriés et commencez la séance.

APPLICATION DES COMPÉTENCES DU DOMAINE C – SCÉNARIO 2

Une fois la séance terminée, vous vous demandez comment vous auriez pu traiter la situation différemment, compte tenu du fait que les préjugés et structures sociales peuvent marginaliser l'accès d'une personne à la santé, au bien-être et aux possibilités occupationnelles en raison de leur identité et expression de genre (C1). Vous recherchez de l'information pour savoir comment établir un environnement de groupe culturellement plus sécuritaire pour Jie (C2).

Vous sentant mieux préparé, vous parlez avec Jie avant la séance suivante du groupe. Vous indiquez les pronoms que vous utiliserez et lui demandez s'iel accepte que vous ajoutiez l'identification pronominale et le choix grammatical au processus régulier de vérification des présences (C2). Jie signale qu'il est possible que certaines personnes ne se sentent pas assez en sécurité ou prêtes à partager leur choix de pronoms, mais iel apprécie le geste et y consent. Avant le début de la séance, vous partagez votre nom et vos pronoms pour créer un espace pour les autres membres du groupe qui veulent faire de même. Vous les invitez à partager leur nom et leurs pronoms et leur choix grammatical selon leur niveau de confort, pour démontrer qu'ils sont sensibles aux expériences des autres (C2 et C3). Ceci mène à une discussion sur l'identité de genre à laquelle Jie et d'autres membres contribuent avant de poursuivre la séance.

DOMAINE C : SCÉNARIO 3

Dans ce scénario, vous examinerez comment la culture peut être un élément de la santé et du bien-être et comment en tenir compte lors de la prise de décisions.

Ayesha a 78 ans. Depuis le décès de son époux l'an dernier, elle vit seule dans sa maison jumelée de trois chambres à coucher. Récemment, en montant l'escalier pour se rendre dans sa salle de prière, elle est tombée et s'est fracturé la hanche, ce qui fut traité par un remplacement de la hanche. Ayant besoin de soins lors de sa sortie de l'hôpital, elle a reçu son congé chez sa fille plutôt que chez elle parce que son domicile n'était pas accessible. On vous a demandé d'aller évaluer son domicile.

Vous avez reçu cinq références cette semaine et vous les avez priorisés avant l'évaluation du domicile d'Ayesha en tenant compte de l'urgence des besoins des clients. Ayesha sait qu'on vous a acheminé son cas et elle vous appelle. Vous lui parlez et elle vous explique sa situation plus en détail.

Vous apprenez qu'Ayesha est musulmane, qu'elle va souvent à sa mosquée et qu'habituellement, elle prie tous les jours à la maison. Elle ne peut plus faire ceci depuis qu'elle est chez sa fille. La présente situation est difficile parce que la fille d'Ayesha ne suit pas les traditions musulmanes de façon rigoureuse. Elle n'est pas toujours disponible pour aider Ayesha à exécuter les mouvements modifiés nécessaires qui lui permettent de s'engager dans ses prières. La situation est tendue et Ayesha veut retourner chez elle. Ayesha vous demande si elle peut retourner dans sa maison.

APPLICATION DES COMPÉTENCES DU DOMAINE C – SCÉNARIO 3

En tant qu'ergothérapeute compétente, vous devez promouvoir l'équité dans la pratique (C1) et soutenir les facteurs qui favorisent la santé, le bien-être et les occupations (C1.6); vous devez promouvoir des comportements antioppressifs et des relations culturellement plus sécuritaires et inclusives (C2); et vous devez intégrer les perspectives des clients relatives à la santé, au bien-être, à la guérison et à l'occupation dans le plan de services (C2.4). Vous devez contribuer à rendre équitable l'accès à la participation occupationnelle et à l'ergothérapie (C3) en sensibilisant les clients au rôle et à leurs droits à l'occupation (C3.1).

Tenant compte de la culture dans votre prise de décisions et comprenant le rôle important de la foi d'Ayesha, vous décidez que vous aimeriez recueillir plus de renseignements auprès de sa fille avant de prioriser vos cas pour la semaine. Vous comprenez que la fille d'Ayesha pourrait aussi avoir de la difficulté à s'habituer à ses nouvelles responsabilités et pourrait se sentir stressée. Vous obtenez le consentement d'Ayesha pour parler avec sa fille et recueillir de l'information supplémentaire sur les facteurs dans l'environnement qui pourraient promouvoir ou prévenir l'accès ou le maintien des occupations chez sa mère. Vous obtenez assez d'information pour réexaminer l'ordre de priorité de vos cas et prenez un rendez-vous avec Ayesha.

DOMAINE C : SCÉNARIO 4

Dans ce scénario, vous examinerez la sécurité et les dynamiques en milieu de travail, et comment vous pouvez créer une culture plus sécuritaire pour vos collègues.

Vous êtes la nouvelle gestionnaire d'une équipe interprofessionnelle dans un centre de soins communautaires situé dans une collectivité éloignée. Vous savez que le centre éprouve des difficultés à recruter et à garder son personnel.

Un des membres de l'équipe vous communique ses inquiétudes au sujet du racisme en milieu de travail. Elle est la seule personne de couleur dans l'équipe et elle subit des micro-agressions de ses collègues. Bien que vous ayez déjà entendu parler des problèmes de recrutement et de maintien du personnel en général, vous ne saviez pas que ce problème de racisme existait. Vous apprenez que ce n'est pas la première fois que ce membre de l'équipe signale cette situation et elle souligne que le gestionnaire précédent n'a rien fait pour remédier à la situation.

APPLICATION DES COMPÉTENCES DU DOMAINE C – SCÉNARIO 4

On s’attend à ce que vous agissiez dans le cas de situations et de systèmes d’iniquité et d’oppression dans votre sphère d’influence. On s’attendra à ce que vous fassiez la promotion des comportements antioppressifs, de l’équité dans la pratique et des relations culturelles plus sécuritaires et inclusives. On s’attendra également à ce que vous puissiez contribuer à créer un accès équitable à la participation occupationnelle et à l’ergothérapie pour vos clients (C3), votre équipe et vous-même.

En tant que gestionnaire de l’équipe, vous commenceriez par prendre conscience de votre propre identité et de vos privilèges. Vous pratiqueriez la conscience de soi pour minimiser les préjugés personnels et les comportements inéquitables basés sur la position sociale et le pouvoir (C2.2). Vous avez une responsabilité envers le membre du personnel qui soulève le problème – on s’attend à ce que vous fassiez preuve de respect et d’humilité dans les relations (C2.3) en écoutant ce membre et en lui fournissant un espace sécuritaire pour partager ses expériences. Dans votre sphère d’influence (votre équipe), vous pourriez collaborer avec d’autres membres de l’équipe pour vous assurer que les préjugés et les structures sociales qui privilégient ou marginalisent les personnes et les communautés dans la culture et le milieu de travail sont remis en question (C1.3). Vous pourriez également rechercher des ressources internes/externes qui contribuent au développement d’approches culturellement plus sécuritaires et inclusives (C2.5).

RÉFLEXION SUR LES COMPÉTENCES DU DOMAINE C

Vous avez lu les quatre scénarios sur la culture, l’équité et la justice. En tenant compte de votre rôle et de votre pratique, posez-vous deux questions importantes. Vous pouvez utiliser la feuille de réflexion fournie pour documenter vos réponses.

1. Comment devriez-vous changer votre pratique pour satisfaire les trois compétences du domaine de la *culture, équité et justice*?
2. De quelles activités d’apprentissage ou ressources supplémentaires avez-vous besoin pour satisfaire ces compétences?

APERÇU DU DOMAINE D

Ce domaine reconnaît que les ergothérapeutes aspirent à toujours faire de leur mieux et à améliorer la qualité de leur pratique. Le domaine comprend trois compétences qui démontrent votre engagement permanent à apprendre et à réfléchir à votre pratique.

- La première compétence porte sur la formation continue et le développement professionnel.
- La deuxième compétence porte sur l'autoévaluation et la démarche réflexive pour améliorer sa pratique.
- La troisième compétence vous demande de suivre l'évolution de la pratique.

Vous connaissez déjà plusieurs de ces attentes. L'établissement de plans de formation continue et de développement professionnel, l'amélioration des connaissances, des habiletés, des comportements et des attitudes, l'évaluation et l'intégration de données probantes dans votre pratique, et le suivi des tendances dans la profession sont toutes des compétences qui étaient attendues des ergothérapeutes dans le document de 2011.

Qu'est-ce qui est nouveau dans ce domaine? On s'attend à ce que :

- vous ne soyez pas seulement à l'affût des impacts politiques, sociaux, économiques, écologiques et technologiques sur la pratique de l'ergothérapie – vous devez également **tenir compte des coûts sociaux, économiques et écologiques des services;**
- vous fassiez plus que rechercher une rétroaction pour votre pratique ou votre rendement – vous devez **fournir aux autres une rétroaction constructive;**
- vous soyez soucieux de votre propre **équilibre occupationnel** et du **bien-être** ainsi que de l'impact de la capacité sur la sécurité de la pratique.

SCÉNARIO DU DOMAINE D

Dans ce scénario, vous examinerez le développement professionnel, les stratégies d'apprentissage et la gestion des demandes de ressources.

Vous travaillez dans le domaine des soins aigus depuis près de cinq ans. En raison d'un manque récurrent de personnel et de la forte demande pour des services d'ergothérapie dans l'établissement affilié de soins de longue durée de votre organisme, vous serez réaffectée de façon permanente dans cet établissement dans quatre semaines. Vous parlez avec la gestionnaire des services d'ergothérapie de l'établissement et apprenez qu'il y a une longue liste d'attente pour vos services. Vous croyez être capable de combler toutes les demandes de services en temps opportun et de manière sécuritaire, efficace et éthique.

Toutefois, les demandes de services les plus pressantes proviennent d'un groupe très vocal de résidents qui ont déménagé dans l'établissement après un incendie dans leur foyer de groupe. Ils n'ont pas le droit d'utiliser leur fauteuil électrique tant qu'une évaluation formelle de leurs fonctions cognitives/physiques/visuo-perceptuelles ainsi qu'une évaluation de leur aptitude à conduire des aides à la mobilité motorisées n'ont pas été réalisées. Cette politique a été adoptée après des incidents antérieurs de conduite dangereuse qui ont causé des dommages à la propriété et des blessures aux résidents. Vous n'avez jamais effectué une évaluation de l'aptitude à conduire des aides à la mobilité motorisées.

APPLICATION DES COMPÉTENCES DU DOMAINE D

Voici comment un ergothérapeute pourrait appliquer les compétences dans ce scénario. Cette application n'est pas directive et ne couvre pas tous les facteurs dont un ergothérapeute pourrait devoir tenir compte. Le scénario veut simplement vous donner un bon exemple pratique des compétences visant l'excellence dans la pratique.

Vous prenez le temps de réfléchir à vos connaissances et habiletés de fournir des services dans ce nouveau milieu de travail et comment vous pourriez gérer la charge de travail (D2). Votre plan d'action tient compte de la manière dont vous pouvez répondre aux besoins des résidents le plus tôt possible tout en prenant le temps d'acquérir les connaissances et habiletés requises (D1). Vous discutez avec la gestionnaire et communiquez avec votre réseau de collègues pour obtenir de l'information sur le choix d'outils fiables d'évaluation des fonctions cognitives/physiques/visuo-perceptuelles qui vous aideraient à évaluer l'aptitude à conduire des aides à la mobilité motorisées, vous lisez les publications à ce sujet et vous vous organisez pour pouvoir observer, puis être supervisée durant les premières évaluations jusqu'à ce que vous ayez acquis cette compétence (D2 et D3).

RÉFLEXION SUR LES COMPÉTENCES DU DOMAINE D

En tenant compte de votre rôle et de votre pratique, posez-vous deux questions importantes. Vous pouvez utiliser la feuille de réflexion fournie pour documenter vos réponses.

1. Comment devriez-vous changer votre pratique pour satisfaire les trois compétences du domaine de *l'excellence dans la pratique*?
2. De quelles activités d'apprentissage ou ressources supplémentaires avez-vous besoin pour satisfaire ces compétences?

Domaine E – Responsabilité professionnelle

APERÇU DU DOMAINE E

Dans ce domaine, on reconnaît que vous avez des normes professionnelles élevées et que vous êtes responsable de fournir des services sécuritaires, efficaces et éthiques. Il comprend deux compétences. La première porte sur les exigences législatives et réglementaires et la deuxième sur l'atténuation des risques.

Comme c'est le cas pour d'autres domaines, plusieurs des attentes indiquées ici ne sont pas nouvelles et se retrouvent déjà dans les Compétences essentielles (2011). La différence est plutôt le degré de précision mentionné dans le Référentiel, tel que:

- Respecter les politiques et les procédures organisationnelles et prendre des mesures si celles-ci entrent en conflit avec les normes de la profession, les valeurs du client, les protocoles ou les données probantes
- Réagir aux comportements non professionnels, non éthiques ou oppressifs observés et les rapporter (ceci comprend les comportements racistes, capacitistes ou discriminatoires)
- Respecter les droits occupationnels et les choix du client tout en atténuant les risques

SCÉNARIO DU DOMAINE E

Dans ce scénario, vous examinerez l'atténuation des risques en tenant compte des droits occupationnels et des choix des clients.

Jeannine a eu un accident d'auto il y a deux ans et a subi plusieurs fractures ainsi qu'un traumatisme crânien. Vous avez une pratique privée de réadaptation et vous traitez Jeannine depuis son accident. Vos services sont financés par sa police d'assurance. Son rétablissement n'est pas facile, mais avec des modifications de son domicile, des soins et des soutiens sociaux, elle a pu reprendre certaines de ses activités. Elle n'a toutefois pas recommencé à conduire en raison de ses inquiétudes concernant ses capacités cognitives.

Ayant résolu les problèmes les plus urgents, vous essayez maintenant d'aider Jeannine à mieux comprendre son traumatisme crânien et les déficiences fonctionnelles qui en résultent. En faisant une évaluation de sécurité dans la cuisine, vous constatez que Jeannine démontre des problèmes de fonctions exécutives et cognitives évidents quand elle manipule les couteaux et lorsqu'elle oublie d'éteindre un rond de la cuisinière ou d'utiliser les gants isolants avec les plats chauds.

Avant de pouvoir commencer à fournir des stratégies et des interventions à Jeannine concernant les problèmes de sécurité observés dans la cuisine, elle vous demande de l'aider à obtenir un scooter financé par son assurance afin qu'elle puisse réintégrer sa communauté et reprendre des activités antérieures, comme magasiner et visiter des parcs locaux. Elle en a déjà parlé avec son psychologue et le psychologue vous a appelé pour communiquer son appui. Ceci pourrait contribuer au rétablissement émotionnel de Jeannine. Jeannine et son psychologue veulent que vous soumettiez la demande de financement du scooter à l'assureur. Vous n'êtes pas certaine que Jeannine puisse conduire un scooter en toute sécurité et vous vous demandez quels sont les risques posés. Vous réfléchissez à la situation, tenant compte du fait que Jeannine et son psychologue croient que le scooter aidera Jeannine. Jeannine mentionne aussi qu'elle pourrait elle-même payer pour le scooter.

APPLICATION DES COMPÉTENCES DU DOMAINE E

Voici comment un ergothérapeute pourrait appliquer les compétences dans ce scénario. Cette application n'est pas directive et ne couvre pas tous les facteurs dont un ergothérapeute pourrait devoir tenir compte. Le scénario veut simplement vous donner un bon exemple pratique des compétences visant la responsabilité professionnelle.

Tout en reconnaissant le droit de Jeannine de vivre avec des risques et l'importance de son but de reprendre ses activités dans la communauté, vous expliquez à Jeannine et à son psychologue que vous avez besoin de renseignements additionnels pour prendre une décision clinique appropriée concernant l'utilisation d'un scooter (E1.1). Après avoir bien indiqué les renseignements dont vous avez besoin avant de soumettre la demande de financement à l'assureur, vous collaborez avec Jeannine et son psychologue pour dresser un plan qui comprend des évaluations fonctionnelles et cognitives supplémentaires liées à l'utilisation prévue et sécuritaire du scooter (E2, particulièrement E2.2 et E2.3). Si Jeannine décide d'acheter elle-même le scooter, vous prévoyez avoir une discussion approfondie avec elle sur les risques de sécurité et les recommandations proposées. Vous avisez le psychologue des renseignements recueillis et tenez compte des connaissances sur la situation de Jeannine et du besoin de mieux connaître sa capacité de prendre des décisions (E1.7).

RÉFLEXION SUR LES COMPÉTENCES DU DOMAINE E

En tenant compte de votre rôle et de votre pratique, posez-vous deux questions importantes. Vous pouvez utiliser la feuille de réflexion fournie pour documenter vos réponses.

1. Comment devriez-vous changer votre pratique pour satisfaire les deux compétences du domaine de la *responsabilité professionnelle*?
2. De quelles activités d'apprentissage ou ressources supplémentaires avez-vous besoin pour satisfaire ces compétences?

APERÇU DU DOMAINE F

Ce domaine reconnaît que vous êtes un leader tout au cours de votre carrière et dans tous les aspects de votre pratique, quel que soit votre titre ou votre rôle. Il vous rappelle que tous les ergothérapeutes contribuent à la croissance de la profession afin d'en faire bénéficier la société.

Ce domaine a quatre compétences et plusieurs des attentes ne vous seront pas inconnues. Toutefois ces attentes ont été élargies, renforcées ou précisées, tel que :

- L'apprentissage est élargi pour décrire votre rôle dans l'apprentissage d'autres personnes – vous ne faites pas que soutenir, vous contribuez activement à l'apprentissage d'autrui.
- Les attentes en matière de leadership dans le milieu de travail sont plus explicites – vous devez appuyer et inciter les autres, et agir de façon responsable.
- La contribution à l'évolution de l'ergothérapie est une nouvelle attente, précisant bien que vous devez aider à enrichir le corpus de connaissances en ergothérapie, participer à des initiatives d'amélioration, et contribuer et collaborer à la recherche en ergothérapie.
- Les attentes en matière de leadership professionnel sont accentuées – vous devez démontrer un leadership dans la profession et au sein du public en général, et faciliter la contribution de la profession envers la société.

SCÉNARIO DU DOMAINE F

Dans ce scénario, vous réfléchirez à l'apprentissage d'autrui, à la prise de mesures et à la participation à des initiatives d'amélioration.

Vous êtes le chef clinique d'un petit hôpital public de réadaptation offrant des soins aux patients hospitalisés. Une de vos tâches est d'effectuer des évaluations du rendement des ergothérapeutes avec qui vous travaillez. Vous avez une nouvelle directrice qui n'est pas une ergothérapeute. La directrice vous a avisé qu'il fallait faire bientôt ces évaluations et vous a remis des formulaires d'évaluation ainsi que l'horaire des évaluations.

Pour vous préparer, vous lisez le formulaire d'évaluation qui doit être rempli par les ergothérapeutes et vous remarquez qu'il ne se fonde pas sur le nouveau Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada. Vous communiquez avec la directrice pour l'aviser que le formulaire n'est plus à jour. La directrice répond qu'il est acceptable d'utiliser ce formulaire parce qu'il n'y a pas assez de temps pour l'actualiser. La directrice ajoute que les compétences sont sensiblement les mêmes de toute façon, mais vous savez qu'il y a des différences.

Bien que vous ne soyez pas responsable de mettre à jour ce formulaire d'évaluation, vous consultez le Référentiel et vous demandez comment résoudre ce dilemme avec la directrice, qui ne croit pas que cette mise à jour devrait avoir priorité sur d'autres tâches plus pressantes.

APPLICATION DES COMPÉTENCES DU DOMAINE F

Voici comment un ergothérapeute pourrait appliquer les compétences dans ce scénario. Cette application n'est pas directive et ne couvre pas tous les facteurs dont un ergothérapeute pourrait devoir tenir compte. Le scénario veut simplement vous donner un bon exemple pratique des compétences visant l'engagement envers la profession.

En tant qu'ergothérapeute, vous devez faire preuve de leadership dans le milieu de travail (F2) et soutenir les initiatives d'améliorations au travail (F2.3). Vous devez faire preuve de leadership dans la profession tout au long de votre carrière (F4) et plaider en faveur d'une adéquation entre les normes et les processus liés à l'ergothérapie, les politiques organisationnelles, la justice sociale et les meilleures pratiques émergentes (F4.2). Compte tenu de ceci, vous communiquez de nouveau avec la directrice et discutez de l'importance des changements requis avec elle et du moment où ils pourraient être faits. Vous discutez également du besoin de former un comité pour mettre à jour le formulaire d'évaluation afin de refléter le contenu du Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada (2021). Vous décidez ensemble que ceci devrait être fait pour que le nouveau formulaire puisse être utilisé lors de la prochaine évaluation annuelle afin d'avoir assez de temps pour modifier le formulaire et en aviser les ergothérapeutes pour que ceux-ci comprennent bien les nouvelles exigences.

RÉFLEXION SUR LES COMPÉTENCES DU DOMAINE F

En tenant compte de votre rôle et de votre pratique, posez-vous deux questions importantes. Vous pouvez utiliser la feuille de réflexion fournie pour documenter vos réponses.

1. Comment devriez-vous changer votre pratique pour satisfaire les quatre compétences du domaine de *l'engagement envers la profession*?
2. De quelles activités d'apprentissage ou ressources supplémentaires avez-vous besoin pour satisfaire ces compétences?

4 | Assurer la compétence



DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Le développement professionnel et la formation continue ne sont pas de nouveaux concepts pour les ergothérapeutes. Le présent module d'apprentissage en ligne est un des moyens vous permettant de rester au courant des nouvelles tendances et attentes dans votre profession.

Ce module d'apprentissage en ligne porte sur le **Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada. ACORE, ACPUE et ACE (2021)**. Le Référentiel présente les compétences que vous devez démontrer tout au cours de votre carrière, quel que soit le stade de votre carrière, votre rôle, votre milieu de travail ou les clients desservis.

Le but du module était de pouvoir atteindre les six objectifs suivants. Nous espérons que vous avez réussi!

Décrire l'importance d'avoir un seul document sur les compétences pour tous les ergothérapeutes au Canada

Résumer les principales différences entre le *Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada* et le document précédent intitulé *Les compétences essentielles à la pratique pour les ergothérapeutes au Canada – 3^e édition*

Identifier les nouvelles compétences pour la profession d'ergothérapeute

Reconnaître les trois compétences du domaine de la culture, de l'équité et de la justice

Démontrer l'application des nouvelles compétences (à l'aide de scénarios) pour favoriser une pratique sécuritaire, efficace et éthique

Déterminer de nouveaux domaines d'apprentissage et de perfectionnement professionnel et comment les aborder

Nous vous demandons de vous tenir au courant de toute nouveauté concernant le **Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada. ACORE, ACPUE et ACE (2021)**. Continuez à lire les communications de votre organisme de réglementation concernant la date de mise en œuvre du Référentiel et ce que vous devriez faire pour documenter/signaler que vous avez fait ce module.