Ordre
des ergothérapeutes
du Québec
OEQ

S'approprier le **Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada**

Mai 2026

Direction de projet
Marie-France Jobin, erg., MBA, directrice du développement et de la qualité de l'exercice
Sabrina Guité, erg., MAP, directrice adjointe du développement et de la qualité de l'exercice

Chargée de projet
Éloïse Gaudreau, erg., M. Sc., chargée des affaires professionnelles

Révision et relecture à l'OEQ
Alexandre Nadeau, erg., M. Erg., ASC, C.Dir., président
Ingrid Ménard, erg., M. Sc., syndique
Krystina Prsa, erg., M. Sc.A.OT., coordonnatrice de l'inspection professionnelle
Jacynthe Massé, erg., M. Réad., cheffe de la formation continue
Amélie Paquet, erg., M. Erg., chargée des affaires professionnelles
Caroline Roussel, erg., M. Réad., chargée des affaires professionnelles

Révision linguistique
Chantal Roby, agente administrative
Katia Schaeidt, conseillère stratégique aux affaires de la Présidence
Le Clavier futé, agence de contenu

Conception graphique et mise en page
Chantal Roby, agente administrative

Illustrations
Amélie Paquet, erg., M. Erg., chargée des affaires professionnelles
Laurent Santilli, agent administratif

Ordre des ergothérapeutes du Québec
2021, avenue Union, bureau 920
Montréal (Québec) H3A 2S9

Tous droits réservés pour tous pays. La reproduction commerciale de ce document ou son utilisation, par quelque procédé que ce soit, la traduction ou la diffusion même partielles, sont interdites sans l'autorisation formelle de l'Ordre des ergothérapeutes du Québec (OEQ). La reproduction non commerciale de ce document, son utilisation ou la diffusion à des fins personnelles, d'étude privée ou de recherche scientifique sont permises à condition d'en mentionner la source.

© Ordre des ergothérapeutes du Québec, mai 2026.

Ordre des ergothérapeutes du Québec
OEQ

Remerciements

L’Ordre des ergothérapeutes du Québec tient à exprimer sa reconnaissance à madame Martine Brousseau, professeure associée au Département d’ergothérapie de l’Université du Québec à Trois-Rivières pour sa précieuse contribution aux démarches réflexives et d’appropriation du Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada au sein de l’Ordre. Son expertise et son engagement ont également contribué à établir les prémisses et les balises du présent document.

Sommaire

Mise en contexte	05
Partie 1. Un référentiel de compétences unifié	06
Partie 2. S'approprier le référentiel canadien	08
Partie 3. Thèmes et concepts actualisés	13
Partie 4. Poursuivre son appropriation du référentiel canadien	16
Partie 5. Les prochaines étapes	17
Annexes	18
Références	34

Mise en contexte

Le Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada (référentiel canadien) constitue un outil structurant pour l'exercice de la profession à l'échelle nationale. Dans un contexte où les attentes de la société à l'égard des professionnelles et professionnels de la santé évoluent, notamment en matière de qualité, de sécurité, d'équité, d'accessibilité et d'imputabilité, l'adoption d'un référentiel commun apparaît particulièrement pertinente afin d'assurer une compréhension cohérente des compétences attendues.

L'Ordre des ergothérapeutes du Québec (OEQ) joue un rôle d'accompagnement auprès de ses membres afin de les soutenir dans l'appropriation de ce référentiel, en tenant compte de leurs différents contextes de pratique. Cette appropriation ne se limite pas à la connaissance du document : elle suppose son intégration concrète dans les processus cliniques, la collaboration interprofessionnelle, la promotion de l'équité et de la participation occupationnelle, le développement professionnel continu, le respect des exigences législatives et réglementaires, ainsi que l'engagement envers la profession.

Ce soutien s'inscrit directement dans la mission de protection du public de l'OEQ. En clarifiant les attentes relatives à l'exercice compétent de l'ergothérapie, l'Ordre favorise une compréhension partagée des normes de pratique. En accompagnant ses membres dans cette démarche continue, il contribue à faire du référentiel canadien non seulement un document de référence, mais également un levier au service d'une pratique rigoureuse, réflexive et responsable.

Alexandre Nadeau, erg., M. Erg., ASC, C.Dir.
Président de l'Ordre des ergothérapeutes du Québec

Partie 1. Un référentiel de compétences unifié

1.1 Quelle est la pertinence d'un référentiel de compétences unifié ?

Publié en décembre 2021 et révisé, le Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada (référentiel canadien) marque une étape charnière dans l'harmonisation des compétences à l'échelle nationale. Ce référentiel constitue « le premier corpus unifié de compétences pour les ergothérapeutes au Canada » (ACORE, ACPUE et ACE, 2021). Pour les ergothérapeutes œuvrant au Québec, ce référentiel remplace désormais le Référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession d'ergothérapeute au Québec (référentiel de l'Ordre), initialement publié en 2010 et mis à jour en 2013.

Auparavant, les organismes de réglementation de chaque province canadienne disposaient de leur propre référentiel, ce qui pouvait entraîner certaines incohérences et une compréhension fragmentée des exigences professionnelles. Le référentiel canadien a été élaboré selon la conviction qu'un document unique permettrait de clarifier la situation professionnelle des ergothérapeutes au Canada, en dissipant la confusion, en favorisant la cohérence et en évitant les dédoublements (ACORE, ACPUE et ACE, 2021). Ce référentiel a été produit par un comité de travail dans le cadre d'une collaboration étroite entre trois organisations nationales :

- L'Association canadienne des ergothérapeutes (ACE) ;
- L'Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie (ACORE), association à laquelle prend part l'OEQ ;
- L'Association canadienne des programmes universitaires en ergothérapie (ACPUE).

L'Ordre a contribué à ce travail collectif et appuie la volonté d'harmonisation qui le sous-tend. Il exprime aussi sa confiance envers le référentiel canadien, qui favorise une harmonisation accrue des attentes envers les ergothérapeutes, fournit des assises communes aux instances législatives et universitaires et propose un cadre de référence représentatif des réalités actuelles de la pratique. Par la publication de ce document, l'Ordre affirme sa volonté d'accompagner ses membres dans la transition vers le référentiel canadien, en soutenant l'appropriation de ce cadre de référence.

1.2 Qu'est-ce qu'un référentiel de compétences ?

Un référentiel de compétences est un document qui présente de manière organisée les compétences requises pour exercer une profession. Au-delà d'une simple énumération de tâches, il explicite comment la professionnelle ou le professionnel mobilise ses ressources – savoirs, raisonnement, jugement, habiletés relationnelles et comportements – pour agir avec compétence dans des situations variées et complexes (Le Boterf, 2018).

Les compétences se manifestent par des actions souvent observables et mesurables que les professionnelles et professionnels réalisent dans leur pratique. Dans un référentiel, ces actions sont traduites en indicateurs, formulés à l'aide de verbes d'action précis (par exemple évaluer, analyser, collaborer, faciliter, sensibiliser). Le référentiel se voit donc un outil structurant, traduisant le plein exercice de la profession en un ensemble cohérent de compétences, dont plusieurs peuvent être observées et évaluées.

Partie 2. S'approprier le référentiel canadien

2.1 Comment se distingue sa structure?

Le référentiel canadien, tout comme le référentiel antérieur de l'Ordre (publié en décembre 2010 et mis à jour en mars 2013), décline les compétences selon une organisation hiérarchique. Toutefois, la structure du référentiel canadien se décline en trois niveaux, alors que celle de l'Ordre en proposait cinq :

Niveaux du référentiel canadien	Niveaux du référentiel de l'Ordre
6 domaines de compétences	4 domaines de compétences
22 compétences	10 compétences
	24 actions
	82 unités d'action
108 indicateurs	**315 critères de démonstration**

Dans le référentiel canadien, chaque domaine de compétences s'articule selon la structure suivante :

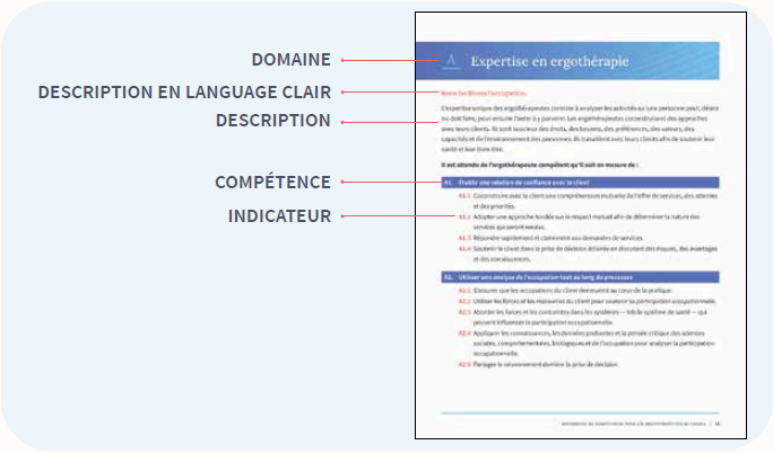


Figure 1. Comment les compétences sont structurées. Reproduit du *Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada* par ACORE, ACPUE et ACE (2021).

Le référentiel canadien, davantage axé sur des orientations générales, présente une structure allégée et flexible qui se différencie par les caractéristiques de ses indicateurs :

Le nombre d'indicateurs est réduit :
Il en cumule 108, alors qu'ils étaient au nombre de 305 dans le référentiel de l'Ordre.

La formulation des indicateurs est plus générale :
Par exemple, l'énoncé portant sur la rédaction de la tenue de dossier est formulé ainsi : « Effectuer une tenue de dossier qui est claire, exacte et en temps opportun. »

L'application des indicateurs est plus souple :
Les indicateurs ne représentent pas une liste exhaustive, mais des exemples illustrant différentes façons de démontrer une compétence. Cela permet d'en faire une application nuancée et adaptée à la diversité des réalités professionnelles.

Les indicateurs, en étant plus généraux et souples, peuvent susciter des questionnements quant à leur application concrète dans la pratique. Pour des renseignements additionnels, il est possible de se référer à l'annexe 1, intitulée « Définitions et outils de référence de l'Ordre, en lien avec le référentiel canadien ».

2.1 Quel en est le contenu ?

Compétences déjà établies

La majorité des compétences du référentiel de l'Ordre se retrouve dans le référentiel canadien, parfois sous une formulation différente. Ces notions familières y sont notamment incluses :

1. L'élaboration et la réalisation du processus d'évaluation ;
2. La conception et la mise en œuvre du plan d'intervention ;
3. La collaboration au sein d'équipes interdisciplinaires ;
4. La gestion d'activités aux assistantes et assistants ;
5. La circulation de l'information et la tenue de dossier ;
6. La participation à la formation continue et la mise à jour des connaissances ;
7. L'implication dans la recherche, l'enseignement et la diffusion des savoirs ;
8. La participation à des activités de formation et de valorisation de l'ergothérapie.

Six domaines de compétence

Le référentiel canadien comporte 22 compétences et 108 indicateurs, classés selon les six domaines suivants :

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

Pour plus de précisions, il est possible de consulter l'annexe 2, intitulée « Description et contenu des domaines du référentiel canadien ».

Un domaine novateur : culture, équité et justice

Le contenu du référentiel canadien se démarque par l'ajout du domaine C : culture, équité et justice. Ce domaine contient les trois compétences suivantes :

C1. Promouvoir l'*équité* dans la pratique ;
C2. Promouvoir des comportements *antioppressifs* et des relations *culturellement plus sécuritaires* et inclusives ;
C3. Contribuer à un accès équitable à la *participation occupationnelle* et à l'ergothérapie.

Afin d'appliquer ces compétences, l'ergothérapeute :

- **identifie, analyse et réagit aux inégalités** persistantes liées à l'histoire, aux structures sociales et aux contextes culturels qui influencent la santé et les opportunités occupationnelles ;
- **fait preuve de conscience de soi, de respect et d'humilité** en contribuant au développement d'une pratique culturellement plus sécuritaire, antioppressive et inclusive ;
- **identifie et surmonte les barrières** limitant l'accès aux services, aux ressources et aux opportunités occupationnelles.

L'ajout de ce domaine traduit une évolution sociétale et professionnelle. Il reflète l'engagement de l'ergothérapie envers les valeurs de diversité, d'inclusion et d'équité. Il positionne aussi la profession comme un levier essentiel à la promotion de la participation, des possibilités et des droits occupationnels.

2.3 Comment représenter le référentiel canadien ?

Une corolle de compétences

Symbolisée par une corolle (l'ensemble des pétales d'une fleur) soutenue par la main de l'ergothérapeute, cette illustration vise à représenter le référentiel canadien comme un ensemble de compétences interreliées, dynamiques et évolutives.

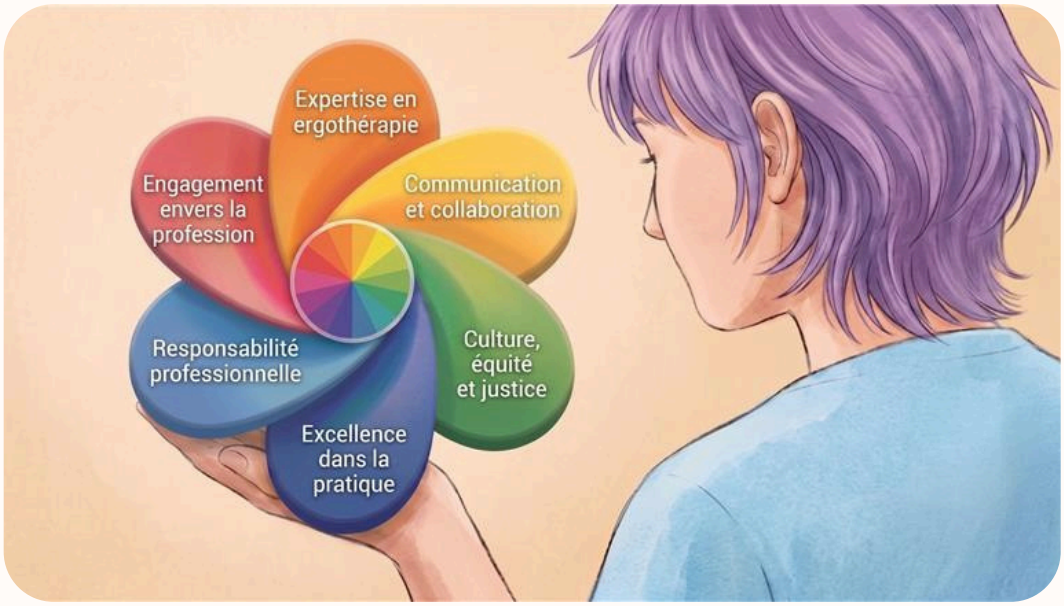
Pétales
Les pétales correspondent aux six domaines de compétence qui structurent l'exercice compétent au Canada. Leur disposition circulaire, autour d'un centre commun, rappelle la complémentarité de ces domaines.

Noyau multicolore
Le centre évoque l'interdépendance et la dynamique intégrative des domaines de compétence. Dans l'action professionnelle, les compétences se mobilisent simultanément en fonction des situations professionnelles et des contextes de pratique.

Main
La main qui soutient la corolle représente la responsabilité de l'ergothérapeute de mettre en œuvre les compétences pertinentes à travers ses actions professionnelles, dans une perspective de qualité des services.

Regard réflexif
Le regard porté sur la corolle incarne une posture réflexive. Ce regard suggère que l'ergothérapeute ne se limite pas à mobiliser ses compétences, mais s'active aussi à les examiner, les ajuster et les enrichir tout au long de son parcours professionnel.

Ensemble
L'ensemble évoque une conception intégrée de compétences, où chaque domaine alimente et influence les autres. La posture responsable et réflexive de l'ergothérapeute l'amène à déployer les compétences justes et pertinentes selon la situation.



Cette image a été générée à l'aide de l'intelligence artificielle.

Figure 2. Représentation schématique des interrelations entre les domaines de compétence du référentiel canadien et de l'ergothérapeute.

Partie 3. Thèmes et concepts actualisés

Le référentiel canadien intègre des thèmes et des concepts modernes, tout en offrant de nouvelles perspectives sur des éléments existants.

Occupation

L'occupation tient une place centrale et actualisée dans le référentiel canadien. D'emblée, il y est mentionné que l'expertise unique de l'ergothérapeute consiste à « faciliter l'occupation », plutôt qu'à « promouvoir l'occupation ».

À travers les différents domaines du référentiel canadien, l'occupation se décline sous plusieurs angles selon les visées du processus ergothérapique. Ainsi, l'ergothérapeute :

- développe une compréhension commune **des défis et des objectifs occupationnels** et facilite **la participation occupationnelle** ;
- identifie **les possibilités occupationnelles**, réagit aux **opportunités occupationnelles** et respecte les **droits occupationnels** de la clientèle.

Coconstruction

Alors que l'on parlait auparavant d'une « approche centrée sur la cliente ou le client », le référentiel canadien amène les ergothérapeutes à établir une relation de « coconstruction » avec leur clientèle. Il ne s'agit plus seulement de « placer les clients au centre », mais de collaborer avec eux en tant que partenaires actifs et égaux.

Pour appliquer concrètement cette approche auprès de la clientèle, l'ergothérapeute :

- **établit un partenariat** à travers une relation de confiance, un échange ouvert d'informations, une compréhension commune et une prise de décision concertée ;
- **équilibre le pouvoir** en intégrant les perspectives de l'autre, en ajustant la communication lors de déséquilibres et en faisant preuve de respect et d'humilité ;
- **s'entend avec l'autre** en partageant la démarche. Par exemple, l'ergothérapeute s'entend avec la personne sur le processus d'évaluation et les stratégies à préconiser dans la prestation de services.

Communication et collaboration

La communication et la collaboration constituent à elles seules un domaine du référentiel canadien. Les indicateurs s'y rapportant ont été actualisés pour mieux refléter les réalités actuelles suivantes :

- **Allégement du nombre d'indicateurs liés à la tenue de dossier :** le référentiel canadien comprend trois indicateurs liés à la tenue de dossier, dont un seul porte spécifiquement sur la rédaction ;
- **Utilisation des technologies électroniques et numériques :** deux indicateurs sont insérés afin que les ergothérapeutes utilisent les technologies de façon responsable et adaptée aux contextes ainsi qu'aux besoins de la clientèle ;
- **Collaboration interprofessionnelle :** le référentiel canadien met de l'avant une participation active et équitable au sein de l'équipe, fondée sur le soutien mutuel, la prise de décision partagée et une résolution respectueuse des conflits.

Leadership

Alors que le référentiel de l'Ordre abordait le leadership de manière implicite, le référentiel canadien en fait une compétence affirmée et explicite. Cette évolution traduit un passage d'une position de contribution à une posture d'influence, reconnaissant à l'ergothérapeute la capacité d'exercer un leadership au sein de son milieu professionnel et de la société.

Afin d'exprimer son leadership, l'ergothérapeute :

- **agit comme modèle de référence**, mentore ou mentor et coach. Cela demande notamment de soutenir les membres de l'équipe et leur transmettre une rétroaction constructive ;
- **soutient les initiatives d'amélioration** en encourageant ses collègues à poursuivre leur développement professionnel et à progresser vers les visions de l'organisation ;
- **exerce une influence** en valorisant l'ergothérapie et en contribuant au rayonnement de la profession par une participation active à la vie professionnelle et communautaire.

> « ... le référentiel canadien fait du **leadership** une compétence affirmée et explicite. »

Plaider et prendre des mesures

Le référentiel canadien élargit la portée des attentes envers les ergothérapeutes lorsqu'elles ou ils sont confrontés à des injustices sociales, des comportements non professionnels ou des situations en conflit avec les normes de la profession. Il les invite à adopter une posture proactive et assurée dans le cadre de leur pratique. En ce sens, l'ergothérapeute :

- **plaide en faveur** d'environnements et de politiques qui favorisent l'équité des possibilités occupationnelles et une participation occupationnelle durable ;
- **prend les mesures appropriées** pour résoudre les conflits d'intérêts et signaler les comportements non professionnels, non éthiques ou oppressifs ;
- **plaide en faveur** d'une harmonisation entre les normes liées à l'ergothérapie, les politiques organisationnelles, la justice sociale, les valeurs de la cliente ou du client et les pratiques fondées sur les données probantes.

Contexte

Le référentiel canadien accorde une importance accrue au contexte, reconnaissant son influence sur l'accès aux ressources et les possibilités occupationnelles de la clientèle. Il invite l'ergothérapeute à porter un regard élargi sur le contexte, autant sur les facteurs qui influencent sa pratique que les retombées de ses propres démarches. Ainsi, l'ergothérapeute :

- **facilite l'accès** aux ressources et au réseau de soutien ;
- **contribue au développement d'environnements** culturellement plus sécuritaires, inclusifs et favorisant une participation occupationnelle durable ;
- **considère les impacts** politiques, sociaux, économiques, écologiques et technologiques sur sa pratique, de même que les coûts sociaux, économiques et écologiques de ses propres services.

Partie 4. Poursuivre son appropriation du référentiel canadien

L'Ordre encourage les ergothérapeutes à approfondir leur connaissance et leur intégration du référentiel canadien, qui constitue un outil central pour orienter leur pratique. Il les invite aussi à identifier les indicateurs pour lesquels elles ou ils souhaitent ajuster ou développer leurs compétences. Pour les accompagner dans cette démarche, diverses ressources sont disponibles sur le portail de l'Ordre :

- Formation en ligne :
  - *Module national d'apprentissage en ligne 2022* (ACORE, ACPUE et ACE, 2022) ;
- Documentation :
  - *Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada* (ACORE, ACPUE et ACE, 2024) ;
  - *Document du module national d'apprentissage en ligne* (ACORE, 2022) ;
  - *Feuille de réflexion associée au module national d'apprentissage en ligne* (ACORE, 2022) – disponible avec la formation en ligne.

Partie 5. Les prochaines étapes

Le référentiel canadien propose un cadre harmonisé pour l'ensemble des ergothérapeutes au Canada. Il offre une perspective modernisée de la profession en intégrant des thèmes et des concepts actualisés, ainsi que des compétences empreintes d'inclusion, de collaboration et de leadership. À la fois général et souple, ce référentiel constitue un outil dynamique, susceptible d'évoluer en fonction des contextes professionnels.

Ce cadre de référence est conçu pour s'adresser à l'ensemble des parties prenantes : ergothérapeutes, étudiantes et étudiants, employeurs, clientèles, universités, associations et organismes de réglementation. Il constitue un outil structurant visant notamment à :

- **soutenir** l'autoévaluation et le développement professionnel continu ;
- **guider** la supervision clinique et l'alignement des programmes de formation sur les exigences de la pratique ;
- **clarifier** le rôle de l'ergothérapeute et faciliter les communications interprofessionnelles.

L'Ordre considère ce nouveau cadre comme s'inscrivant dans la continuité de son propre référentiel. Il n'entraîne pas de changements majeurs dans la pratique professionnelle. L'Ordre encourage néanmoins les ergothérapeutes à s'approprier cet outil. Par ailleurs, les balises encadrant les démarches d'inspection professionnelle ont été ajustées afin d'assurer leur arrimage avec le nouveau référentiel de compétences. Ces balises actualisées sont en vigueur depuis avril 2026.

> « … **un outil dynamique**, susceptible d'évoluer en fonction des contextes professionnels. »

Ordre des ergothérapeutes du Québec

OEQ

S'approprier le **Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada**

Annexes

Dernière mise à jour : 7 mai 2026

Annexe 1. Définitions et outils de référence, en lien avec le référentiel canadien

Cette annexe vise à faciliter la compréhension et l'application des indicateurs du référentiel canadien. Selon la perspective de l'Ordre, elle propose une définition de chaque compétence, de même que des outils de référence facilitant leur mise en œuvre.

Référentiel canadien		Ordre des ergothérapeutes du Québec	
Compétence	Indicateurs	Définition	Outils de référence
A – EXPERTISE EN ERGOTHÉRAPIE			
A1. Établir une relation de confiance avec le client	A1.1 Coconstruire avec le client une compréhension mutuelle de l'offre de services, des attentes et des priorités. A1.2 Adopter une approche fondée sur le respect mutuel afin de déterminer la nature des services qui seront rendus. A1.3 Répondre rapidement et clairement aux demandes de services. A1.4 Soutenir le client dans la prise de décision éclairée en discutant des risques, des avantages et des conséquences.	Créer une relation ouverte et respectueuse dans laquelle la cliente ou le client est partenaire	• Code de déontologie des ergothérapeutes • Le consentement : au-delà d'une formalité – Partie 1 • Le consentement – Partie 2 • Documents liés à la prestation des services et consentement en milieu scolaire : clarifications sur les responsabilités professionnelles de l'ergothérapeute • L'analyse de la demande de services : une étape essentielle • Consentement à recevoir des services d'ergothérapie : le consentement d'un seul parent est-il suffisant ?
A2. Utiliser une analyse de l'occupation tout au long du processus	A2.1 S'assurer que les occupations du client demeurent au cœur de la pratique. A2.2 Utiliser les forces et les ressources du client pour soutenir sa participation occupationnelle. A2.3 Aborder les forces et les contraintes dans les systèmes – tels que le système de santé – qui peuvent influencer la participation occupationnelle.	Garder les occupations signifiantes au cœur de la démarche	

Annexe 1. (suite) Définitions et outils de référence, en lien avec le référentiel canadien

Référentiel canadien		Ordre des ergothérapeutes du Québec	
Compétence	Indicateurs	Définition	Outils de référence
A – EXPERTISE EN ERGOTHÉRAPIE (suite)			
A2. Utiliser une analyse de l'occupation tout au long du processus (suite)	A2.4 Appliquer les connaissances, les données probantes et la pensée critique des sciences sociales, comportementales, biologiques et de l'occupation pour analyser la participation occupationnelle. A2.5 Partager le raisonnement derrière la prise de décision.	Garder les occupations signifiantes au cœur de la démarche	
A3. Déterminer les besoins et les objectifs du client	A3.1 Prendre en considération les facteurs contextuels influençant la demande de services en ergothérapie. A3.2 Développer une compréhension commune des défis et des objectifs occupationnels du client. A3.3 Décider si les services d'ergothérapie sont appropriés à cette étape. A3.4 Évaluer les risques avec le client et son entourage. A3.5 Revoir périodiquement les attentes du client avec lui.	Comprendre le contexte de la demande, les défis et les objectifs de la cliente ou du client et valider la pertinence des services	• Évaluation du fonctionnement au travail des personnes ayant une déficience physique – Guide de l'ergothérapeute • Processus décisionnel soutenant l'évaluation en ergothérapie d'adultes et d'aînés présentant des incapacités cognitives ou perceptuelles • L'analyse de la demande de services : une étape essentielle
A4. Évaluer la participation occupationnelle	A4.1 S'entendre avec le client sur le processus d'évaluation. A4.2 Choisir des outils et des méthodes d'évaluation compatibles avec l'approche choisie. A4.3 Tenir compte de l'influence des facteurs contextuels sur le processus d'évaluation et son résultat. A4.4 Intégrer les points de vue et les possibilités du client tout au long du processus d'évaluation.	Analyser ce que la personne veut ou doit faire et ce qui l'en empêche	• Code de déontologie des ergothérapeutes • Processus décisionnel soutenant l'évaluation en ergothérapie d'adultes et d'aînés présentant des incapacités cognitives ou perceptuelles • Guide des activités professionnelles de l'ergothérapeute • Guide sur la dysphagie en ergothérapie

Annexe 1. (suite) Définitions et outils de référence, en lien avec le référentiel canadien

Référentiel canadien		Ordre des ergothérapeutes du Québec	
Compétence	Indicateurs	Définition	Outils de référence
A – EXPERTISE EN ERGOTHÉRAPIE (suite)			
A4. Évaluer la participation occupationnelle (suite)	A4.5 Analyser les résultats de l'évaluation en considérant le contexte. A4.6 Communiquer clairement les résultats de l'évaluation.	Analyser ce que la personne veut ou doit faire et ce qui l'en empêche	• Rôle et expertise de l'ergothérapeute en hébergement – Guide de l'ergothérapeute • La contribution essentielle de l'ergothérapeute en enfance-jeunesse • Évaluation du fonctionnement au travail des personnes ayant une déficience physique – Guide de l'ergothérapeute
A5. Élaborer un plan avec le client pour faciliter la participation occupationnelle	A5.1 S'entendre avec le client sur la stratégie à préconiser dans la prestation de services. A5.2 Déterminer les interventions, l'échéancier, les résultats attendus, les ressources, les options possibles et les responsabilités. A5.3 Anticiper et résoudre les difficultés liées à la mise en œuvre.	Définir ensemble un plan d'intervention réaliste et personnalisé	• Code de déontologie des ergothérapeutes • Offre de services centrée sur une approche unique
A6. Mettre en œuvre le plan d'intervention	A6.1 Aider le client à accéder et à utiliser les ressources pour mettre en œuvre son plan. A6.2 Assurer une compréhension commune du plan et de sa progression. A6.3 Évaluer les résultats avec le client et les autres personnes impliquées. A6.4 Ajuster les services d'ergothérapie en fonction de l'évaluation.	Accompagner la personne dans l'action et ajuster le plan au besoin	• Code de déontologie des ergothérapeutes

Annexe 1. (suite) Définitions et outils de référence, en lien avec le référentiel canadien

Référentiel canadien		Ordre des ergothérapeutes du Québec	
Compétence	Indicateurs	Définition	Outils de référence
A – EXPERTISE EN ERGOTHÉRAPIE (suite)			
A6. Mettre en œuvre le plan d'intervention (suite)	A6.5 Planifier la fin des services, la poursuite des services ou la transition vers d'autres services.	Accompagner la personne dans l'action et ajuster le plan au besoin	
A7. Gérer l'assignation d'activités aux assistants et autres	A7.1 Identifier les situations cliniques dans lesquelles le client peut bénéficier d'activités assignées aux assistants ou autres. A7.2 N'assigner des activités cliniques qu'à des assistants et à d'autres personnes qui ont les compétences nécessaires pour les fournir. A7.3 Contrôler la sécurité et l'efficacité des assignations par la supervision, le mentorat, l'enseignement et le coaching. A7.4 Suivre les directives réglementaires pour l'assignation et l'encadrement des services.	Assigner et superviser les activités cliniques aux assistantes et assistants de manière sécuritaire et réglementaire	• Participation du personnel non-ergothérapeute à la prestation des services d'ergothérapie *La publication d'un nouveau guide sur le personnel non-ergothérapeute est prévue en 2026.
B – COMMUNICATION ET COLLABORATION			
B1. Communiquer de façon respectueuse et efficace	B1.1 Organiser sa pensée, préparer le contenu et présenter ses opinions professionnelles de façon claire. B1.2 Promouvoir l'échange d'information pour établir une compréhension mutuelle. B1.3 Utiliser des approches et des technologies de communication adaptées aux facteurs contextuels et aux besoins du client.	S'exprimer clairement et adapter sa communication selon la situation	*La publication d'un nouveau guide sur la tenue de dossier est prévue en 2026.

Annexe 1. (suite) Définitions et outils de référence, en lien avec le référentiel canadien

Référentiel canadien		Ordre des ergothérapeutes du Québec	
Compétence	Indicateurs	Définition	Outils de référence
B – COMMUNICATION ET COLLABORATION (suite)			
B1. Communiquer de façon respectueuse et efficace (suite)	B1.4 Ajuster les communications en réponse aux déséquilibres de pouvoir qui affectent les relations.	S'exprimer clairement et adapter sa communication selon la situation	
B2. Effectuer la tenue des dossiers professionnels	B2.1 Effectuer une tenue de dossier qui est claire, exacte et en temps opportun. B2.2 Maintenir la confidentialité, la sécurité et l'intégrité des données dans le partage, la transmission, la conservation et la gestion de l'information. B2.3 Utiliser les technologies électroniques et numériques de manière responsable.	Documenter les services de manière rigoureuse, éthique et confidentielle	• Code de déontologie des ergothérapeutes • Règlement sur la tenue des dossiers et des cabinets de consultation et sur la cessation d'exercice des membres de l'OEQ • Documents liés à la prestation des services et consentement en milieu scolaire : clarifications sur les responsabilités professionnelles de l'ergothérapeute • Outil – Aide à la pertinence et à la concision de la tenue de dossier en soutien à domicile • FAQ – Aide à la pertinence et à la concision de la tenue de dossier en soutien à domicile • Annexe – Aide à la pertinence et à la concision de la tenue de dossier en soutien à domicile • L'intelligence artificielle (IA) : un outil clé pour l'ergothérapeute d'aujourd'hui ? • L'intelligence artificielle : tirer parti sans perdre de vue l'essentiel *La publication d'un nouveau guide sur la tenue de dossier est prévue en 2026.

Annexe 1. (suite) Définitions et outils de référence, en lien avec le référentiel canadien

Référentiel canadien		Ordre des ergothérapeutes du Québec	
Compétence	Indicateurs	Définition	Outils de référence
B – COMMUNICATION ET COLLABORATION (suite)			
B3. Collaborer avec le client, les autres professionnels et les parties prenantes	B3.1 Établir un partenariat avec le client dans la prise de décision et défendre ses intérêts lorsqu'approprié. B3.2 Partager de l'information concernant le rôle et les connaissances de l'ergothérapeute. B3.3 Identifier les situations cliniques qui bénéficieraient de services en collaboration. B3.4 Convenir du partage des rôles et les responsabilités qui se chevauchent. B3.5 Entretenir des relations de travail fondées sur le soutien mutuel. B3.6 Participer activement et respectueusement à la prise de décision en collaboration. B3.7 Participer aux évaluations d'équipe et aux initiatives d'amélioration. B3.8 Soutenir la prise de décision d'équipe fondée sur des données probantes au sein d'équipes interprofessionnelles. B3.9 Reconnaître et régler les conflits réels ou potentiels de manière équitable, respectueuse, solidaire et en temps opportun.	Travailler en partenariat avec la cliente ou le client, les autres intervenantes et intervenants, ainsi que les parties prenantes	• Code de déontologie des ergothérapeutes • Guide des activités professionnelles de l'ergothérapeute • Cadre de collaboration interprofessionnelle – Une action concertée pour optimiser le traitement des plaies chroniques et complexes • Pleins feux sur l'expertise des ergothérapeutes : un texte en collaboration avec l'OTSTCFQ • Énoncé de position conjoint en dysphagie • Rôle et expertise de l'ergothérapeute auprès des personnes dysphagiques ou à risque de l'être : Guide de l'ergothérapeute

Annexe 1. (suite) Définitions et outils de référence, en lien avec le référentiel canadien

Référentiel canadien		Ordre des ergothérapeutes du Québec	
Compétence	Indicateurs	Définition	Outils de référence
C – CULTURE, ÉQUITÉ ET JUSTICE			
C1. Promouvoir l'équité dans la pratique	C1.1 Identifier les effets persistants de la colonisation et du peuplement sur les possibilités occupationnelles et les services destinés aux peuples autochtones. C1.2 Analyser les effets des facteurs systémiques et historiques sur les personnes, les groupes et leurs possibilités occupationnelles. C1.3 Remettre en question les préjugés et les structures sociales qui privilégient ou marginalisent les personnes et les communautés. C1.4 Réagir aux opportunités liées à la santé, au bien-être et aux occupations. C1.5 Travailler à réduire les effets de la répartition inéquitable du pouvoir et des ressources sur la prestation des services d'ergothérapie. C1.6 Soutenir les facteurs qui favorisent la santé, le bien-être et les occupations.	Reconnaître et agir face aux injustices et aux inégalités	• Culture, équité et justice : une compétence essentielle, une responsabilité partagée
C2. Favoriser des relations culturellement plus sécuritaires, antioppressives et inclusives	C2.1 Contribuer à développer un environnement de pratique culturellement plus sécuritaire, antiraciste, anticapacitiste et inclusif. C2.2 Pratiquer la conscience de soi pour minimiser les préjugés personnels et les comportements inéquitables basés sur la position sociale et le pouvoir.	Créer des approches et des liens respectueux, culturellement plus sécuritaires et sensibles à la diversité	• Favoriser l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ en ergothérapie : un appel à la transformation ancrée dans la justice occupationnelle • Mieux intégrer la sexualité en ergothérapie – Un moyen et une finalité liés à l'équité, la diversité et l'inclusion

Annexe 1. (suite) Définitions et outils de référence, en lien avec le référentiel canadien

Référentiel canadien		Ordre des ergothérapeutes du Québec	
Compétence	Indicateurs	Définition	Outils de référence
C – CULTURE, ÉQUITÉ ET JUSTICE (suite)			
C2. Favoriser des relations culturellement plus sécuritaires, antioppressives et inclusives (suite)	C2.3 Faire preuve de respect et d'humilité dans les relations avec les clients, et intégrer leurs perspectives relatives à la santé, au bien-être, à la guérison et à l'occupation dans le plan de services. C2.4 Rechercher des ressources qui contribuent au développement d'approches culturellement plus sécuritaires et inclusives. C2.5 Collaborer avec des partenaires locaux, tels que des interprètes et des représentants.	Créer des approches et des liens respectueux, culturellement plus sécuritaires et sensibles à la diversité	• La pratique auprès de la clientèle autochtone au Québec
C3. Contribuer à un accès équitable à la participation occupationnelle et à l'ergothérapie	C3.1 Sensibiliser les clients au rôle de l'occupation et au droit à celle-ci. C3.2 Faciliter la participation des clients à des occupations qui favorisent la santé et le bien-être. C3.3 Faciliter l'accès aux réseaux de soutien et aux ressources disponibles. C3.4 Surmonter les barrières systémiques en soutien au client et à soi-même. C3.5 Engager un dialogue critique avec d'autres parties prenantes au sujet des injustices sociales et des inégalités en matière d'opportunités occupationnelles. C3.6 Plaider auprès de la santé publique et des systèmes en place en faveur d'environnements et de politiques qui favorisent une participation occupationnelle durable.	Faciliter l'accès aux ressources et à la participation occupationnelle	

Annexe 1. (suite) Définitions et outils de référence, en lien avec le référentiel canadien

Référentiel canadien		Ordre des ergothérapeutes du Québec	
Compétence	Indicateurs	Définition	Outils de référence
C – CULTURE, ÉQUITÉ ET JUSTICE (suite)			
C3. Contribuer à un accès équitable à la participation occupationnelle et à l'ergothérapie (suite)	C3.7 Sensibiliser au sujet des limites et des biais que peuvent contenir les données, les informations et les systèmes.	Faciliter l'accès aux ressources et à la participation occupationnelle	
D – EXCELLENCE DANS LA PRATIQUE			
D1. Améliorer sa pratique de façon continue	D1.1 Élaborer des plans de développement professionnel. D1.2 S'engager dans des activités de développement professionnel dans le but d'améliorer sa pratique et ses compétences de manière continue. D1.3 Améliorer ses connaissances, ses compétences, ses comportements et ses attitudes. D1.4 S'assurer que ses compétences soient adéquates pour répondre aux besoins de la pratique.	Se former et se perfectionner tout au long de sa carrière	• Règlement sur la formation continue obligatoire de l'Ordre des ergothérapeutes du Québec • Guide sur le Règlement de la formation continue obligatoire • Rappel déontologique concernant les responsabilités de l'ergothérapeute au regard de ses activités réservées
D2. Améliorer sa pratique par une démarche autoévaluative et réflexive	D2.1 S'autoévaluer à l'aide d'indicateurs de performance et de qualité. D2.2 Apprendre de diverses sources d'information et de rétroaction. D2.3 Fournir aux autres une rétroaction constructive. D2.4 Gérer efficacement les ressources et les demandes.	Évaluer sa pratique pour s'améliorer	• Qu'est-ce qu'une démarche réflexive ? • Utiliser la pratique réflexive afin d'améliorer ses compétences professionnelles

Annexe 1. (suite) Définitions et outils de référence, en lien avec le référentiel canadien

Référentiel canadien		Ordre des ergothérapeutes du Québec	
Compétence	Indicateurs	Définition	Outils de référence
D – EXCELLENCE DANS LA PRATIQUE (suite)			
D2. Améliorer sa pratique par une démarche autoévaluative et réflexive (suite)	D2.5 Être soucieux de l'équilibre occupationnel et du bien-être.	Évaluer sa pratique pour s'améliorer	
D3. Suivre l'évolution de la pratique	D3.1 Être à l'affût des impacts politiques, sociaux, économiques, écologiques et technologiques sur la pratique de l'ergothérapie. D3.2 Se tenir à jour au sujet de la recherche, des guides de pratique, des protocoles et des pratiques. D3.3 Évaluer la qualité des données probantes liées aux connaissances et aux habiletés pertinentes pour la pratique. D3.4 Intégrer les données probantes dans sa pratique. D3.5 Tenir compte des coûts sociaux, économiques et écologiques des services.	Rester à jour sur les nouveaux contextes et connaissances	• Lignes directrices de prestation de services à distance / Télésanté / Télépratique • Intelligence artificielle : tirer parti sans perdre de vue l'essentiel • L'intelligence artificielle (IA) : un outil clé pour l'ergothérapeute d'aujourd'hui ?

Annexe 1. (suite) Définitions et outils de référence, en lien avec le référentiel canadien

Référentiel canadien		Ordre des ergothérapeutes du Québec	
Compétence	Indicateurs	Définition	Outils de référence
E – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE			
E1. Respecter les lois et l'éthique	E1.1 Respecter les lois, les codes de déontologie, les règles et les règlements qui encadrent la profession. E1.2 Exercer à l'intérieur du champ d'exercice de la profession ainsi que de ses limites personnelles et de ses compétences. E1.3 Obtenir et maintenir un consentement éclairé d'une manière qui convient au contexte de pratique. E1.4 Protéger la confidentialité et la vie privée du client. E1.5 Répondre aux dilemmes éthiques en tenant compte des cadres éthiques et des valeurs du client. E1.6 Prendre les mesures requises pour résoudre les conflits d'intérêts réels et potentiels. E1.7 Être imputable de toutes ses actions et décisions prises dans le cadre de sa pratique. E1.8 Réagir aux comportements non professionnels, non éthiques ou oppressifs observés et les rapporter. E1.9 Respecter les frontières professionnelles.	Agir selon les règles et le code de déontologie, en toute intégrité	• Guide du membre des ergothérapeutes • Code de déontologie des ergothérapeutes • Guide des activités professionnelles de l'ergothérapeute • Documents liés à la prestation des services et consentement en milieu scolaire : clarification sur les responsabilités professionnelles de l'ergothérapeute • Cadre de référence sur les aspects clinico-administratifs liés à l'exercice de la profession d'ergothérapie dans le secteur privé • Facturation et perception des honoraires professionnels en ergothérapie : les règles à respecter pour se conformer aux obligations déontologiques • Code des professions • Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines – Guide explicatif • L'exercice de la psychothérapie et des interventions qui s'y apparentent – Trouver la frontière entre les interventions de différents professionnels et la psychothérapie

Annexe 1. (suite) Définitions et outils de référence, en lien avec le référentiel canadien

Référentiel canadien		Ordre des ergothérapeutes du Québec	
Compétence	Indicateurs	Définition	Outils de référence
E – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE (suite)			
E1. Respecter les lois et l'éthique (suite)		Agir selon les règles et le code de déontologie, en toute intégrité	• Balises pour la pratique professionnelle des ergothérapeutes œuvrant au sein de programmes relevant de la direction des ressources humaines d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS)
E2. Minimiser les risques	E2.1 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. E2.2 Respecter les droits occupationnels et les choix du client tout en atténuant les risques. E2.3 Prendre des mesures préventives afin d'atténuer les risques pour soi, pour la clientèle et pour le public.	Assurer la sécurité de toutes les personnes durant la prestation de services	• Code de déontologie des ergothérapeutes • Cadre de référence sur les aspects clinico-administratifs liés à l'exercice de la profession d'ergothérapie dans le secteur privé • Guide sur la dysphagie en ergothérapie • Cadre de référence sur les mesures de contrôle en milieu scolaire • La communication avec un tiers payeur : la vigilance est de mise • Prodiguer des traitements reliés aux plaies – Une activité réservée aux ergothérapeutes • Les mesures de contention : de la prévention à leur utilisation exceptionnelle – Guide de l'ergothérapeute • Interventions relatives à l'utilisation d'un véhicule routier – Guide de l'ergothérapeute *La publication d'un nouveau guide sur la conduite automobile est prévue en 2026.

Annexe 1. (suite) Définitions et outils de référence, en lien avec le référentiel canadien

Référentiel canadien		Ordre des ergothérapeutes du Québec	
Compétence	Indicateurs	Définition	Outils de référence
F – ENGAGEMENT ENVERS LA PROFESSION			
F1. Contribuer à l'apprentissage des autres	F1.1 Contribuer à la formation menant à l'entrée à la pratique, tels les stages de formation clinique. F1.2 Faciliter les activités de développement professionnel continu. F1.3 Agir en tant que mentor ou coach.	Participer à la formation et au développement des collègues	
F2. Faire preuve de leadership au travail	F2.1 Soutenir les assistants, les étudiants, le personnel de soutien, les bénévoles et les autres membres de l'équipe. F2.2 Inciter les collègues à progresser vers les valeurs, la vision et les objectifs du milieu de travail. F2.3 Soutenir les initiatives d'améliorations au travail. F2.4 Agir comme modèle de référence. F2.5 Prendre des mesures pour réduire les impacts environnementaux et sociaux négatifs dans son milieu de pratique.	Contribuer à l'élaboration et au maintien d'un milieu de travail positif et évolutif	• Participation du personnel non-ergothérapeute à la prestation des services d'ergothérapie * La publication d'un nouveau guide sur le personnel non-ergothérapeute est prévue en 2026. L'Ordre invite les membres à approfondir leur réflexion en consultant le portail de l'OEQ, qui regroupe diverses présentations issues de colloques et d'activités de formation antérieures. Ces ressources mettent en valeur le leadership exercé par des ergothérapeutes dans une variété de contextes de pratique.
F3. Contribuer à l'évolution de l'ergothérapie	F3.1 Aider à enrichir le corpus de connaissances en ergothérapie. F3.2 Contribuer à la recherche liée à l'ergothérapie, à la science de l'occupation, aux pratiques innovantes et aux rôles émergents.	Participer à l'avancement des connaissances et de la pratique	

Annexe 1. (suite) Définitions et outils de référence, en lien avec le référentiel canadien

Référentiel canadien		Ordre des ergothérapeutes du Québec	
Compétence	Indicateurs	Définition	Outils de référence
F – ENGAGEMENT ENVERS LA PROFESSION (suite)			
F3. Contribuer à l'évolution de l'ergothérapie (suite)	F3.3 Participer aux initiatives d'amélioration de la qualité ainsi qu'à la collecte et à l'analyse des données. F3.4 Collaborer à des opportunités de recherche avec des individus, des communautés et des personnes d'autres disciplines.	Participer à l'avancement des connaissances et de la pratique	
F4. Exercer un leadership dans la profession	F4.1 Promouvoir la valeur de l'occupation et de l'ergothérapie auprès du public général. F4.2 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. F4.3 Participer à des activités professionnelles ou communautaires, par exemple : être bénévole pour des événements ou être membre d'un comité. F4.4 Influencer la profession et sa contribution à la société.	Représenter et faire rayonner l'ergothérapie dans la société	

Annexe 2. Description et contenu des domaines du référentiel canadien

Domaine A	Expertise en ergothérapie
Description	« Nous facilitons l'occupation[1]. »
Contenu	L'ergothérapeute élabore sa démarche clinique, du développement d'une relation de confiance à la réalisation d'un plan d'intervention adapté.

Domaine B	Communication et collaboration
Description	« Nous écoutons, partageons et travaillons avec les autres. »
Contenu	L'ergothérapeute met en œuvre ses habiletés de communication, sa tenue de dossier et sa collaboration avec les autres.

Domaine C	Culture, équité et justice
Description	« Nous respectons les différentes traditions et façons de faire et nous continuons d'apprendre à leur sujet. »
Contenu	L'ergothérapeute promeut et contribue à l'équité, aux pratiques antioppressives et culturellement sécuritaires, ainsi qu'à l'accès équitable à la participation occupationnelle.

Domaine D	Excellence dans la profession
Description	« Nous aspirons à toujours faire de notre mieux et à améliorer la qualité de notre pratique. »
Contenu	L'ergothérapeute améliore sa pratique par la formation continue, les démarches réflexives, les données probantes, ainsi que les informations sur les facteurs sociétaux et technologiques impactant sa pratique.

Domaine E	Responsabilité professionnelle
Description	« Nous sommes au service de nos clients dans le respect des règles et de la réglementation. »
Contenu	L'ergothérapeute répond aux exigences législatives et réglementaires et prend des mesures pour minimiser les risques pour tous.

Domaine F	Engagement envers la profession
Description	« Nous contribuons au rayonnement de notre profession afin d'aider collectivement la société. »
Contenu	L'ergothérapeute participe à l'évolution de la profession, contribuant ainsi à la société, notamment par l'enseignement, la recherche, la supervision de stage et l'implication bénévole.

[1] L'ensemble des citations insérées dans cette page sont issues d'ACORE, ACPUE et ACE (2021). *Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada.*

Références

ACORE, ACPUE et ACE. (2024). *Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada*.
https://www.oeq.org/DATA/ARTICLESPECIAL/84~v~ot-competency-document-fr-web.pdf

ACORE. (2022). *Référentiel de compétences pour les ergothérapeutes au Canada : module national d'apprentissage en ligne 2022*.
https://portail.oeq.org/holo/for/cel/informationsCours?idCours=AKA8E6DC96B71A3FBFFAKA

Le Boterf, G. (2018). *Développer et mettre en œuvre la compétence : comment investir dans le professionnalisme et les compétences*. Paris, France : Eyrolles.

Ordre des ergothérapeutes du Québec. (2013). *Référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession d'ergothérapeute au Québec*.
https://www.oeq.org/DATA/NORME/13~v~referentiel-de-competences_2013_couleurs.pdf