



ORDRE PROFESSIONNEL
DES SEXOLOGUES
DU QUÉBEC

Norme d'exercice sur le développement professionnel continu

**Période de référence du
1^{er} octobre 2016 au 31 mars 2018**

Table des matières

1.	PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	1
1.1	But de la norme d'exercice.....	1
1.2.	Objectifs de la norme d'exercice	1
2.	FONDEMENTS DE LA NORME D'EXERCICE	2
2.1.	Développement professionnel continu	2
2.2.	Approche réflexive	2
2.3.	Portfolio.....	3
3.	MODALITÉS GÉNÉRALES.....	4
3.1.	Nombre d'heures.....	4
3.2.	Période de référence	4
4.	MODALITÉS SPÉCIFIQUES	5
4.1.	Évaluation des activités de développement professionnel (ADP)	5
4.2.	Catégories d'ADP.....	6
4.3.	Critères sur les heures admissibles pour les ADP informelles	7
4.4.	Modalités sur le portfolio	8
4.5.	Conservation des pièces justificatives	8
5.	OBLIGATION DE FORMATION	9

6. RÉDUCTIONS ET DISPENSES	9
6.1. Réductions.....	10
6.2. Dispenses.....	10
Annexe A : Le portfolio	12
Annexe B : Tableau récapitulatif des types d'ADP, pièces justificatives et heures reconnues	14
Annexe C : Exemple d'attestation de participation à une supervision.....	17
Annexe D : Exemple d'attestation de participation à un groupe de codéveloppement ou de communauté de pratique	19

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

1.1. But de la norme d'exercice

L'Ordre professionnel des sexologues du Québec (OPSQ) reconnaît l'importance du développement professionnel continu pour la qualité des services offerts à la population par ses membres. En accord avec sa mission de protection du public, l'Ordre souhaite établir une culture professionnelle visant l'amélioration continue des compétences sexologiques ainsi que l'actualisation constante des connaissances en sexologie.

De surcroît, pour répondre aux obligations du Code de déontologie des sexologues indiquant que « le sexologue exerce sa profession selon des principes scientifiques, dans le respect des règles de l'art et des normes de pratique généralement reconnues » (art. 43) et que « le sexologue offre au public des services professionnels de qualité notamment en assurant la mise à jour et le développement de sa compétence [...] » (art. 44.1), la présente norme d'exercice précise des attentes minimales en matière de développement professionnel continu.

1.2. Objectifs de la norme d'exercice

La norme d'exercice sur le développement professionnel continu vise d'abord à énoncer clairement les conditions minimales à remplir comme membre de l'Ordre professionnel des sexologues du Québec en termes de formation continue. Elle représente un document de référence non seulement pour les membres, mais également pour le comité d'inspection professionnelle, qui se basera sur les modalités énoncées par la norme d'exercice pour aborder la question du développement professionnel continu avec les membres dans le cadre de l'inspection. Les membres de l'Ordre sont ainsi responsables d'appliquer la norme d'exercice et doivent s'attendre à présenter leur démarche en regard au développement professionnel continu lors de l'inspection professionnelle.

Cette norme d'exercice se veut également être un outil de réflexion pour les sexologues quant à leur situation actuelle en développement professionnel continu. Elle a été construite selon les pratiques actuellement recommandées au sein du système professionnel à l'égard du développement professionnel continu. Elle permettra sans doute à plusieurs sexologues de constater qu'ils et elles effectuent déjà ce qui est recommandé par l'Ordre, et à d'autres d'apporter les ajustements nécessaires pour répondre aux attentes minimales.

Enfin, la norme d'exercice a également pour objectif d'éclairer les membres sur ses fondements, les détails des modalités énoncées par l'Ordre et les moyens mis en place par l'Ordre pour soutenir les membres dans leur démarche de développement professionnel continu.

2. FONDEMENTS DE LA NORME D'EXERCICE¹

1.1. Développement professionnel continu

Le développement professionnel continu fait référence à toutes les activités d'apprentissage qui peuvent être réalisées après la formation initiale pour améliorer ou mettre à jour ses compétences professionnelles. Il représente l'établissement d'une culture d'amélioration continue de la pratique professionnelle.

L'expression « développement professionnel continu » est donc utilisée pour rassembler l'ensemble des activités d'apprentissage possibles, qui peuvent être à la fois de nature formelle (par exemple une activité de formation continue structurée) ou informelle (par exemple la lecture d'un article scientifique). Il importe de distinguer « développement professionnel continu » et « formation continue », cette dernière faisant plus souvent référence à des activités formelles d'apprentissage dans le langage populaire. Or, la notion de développement professionnel laisse une plus grande place aux multiples activités d'apprentissage possibles.

De surcroît, le développement professionnel continu s'articule autour d'une responsabilité partagée entre l'Ordre et ses membres. L'Ordre annonce ses attentes minimales en matière de développement professionnel et les membres sont responsables d'appliquer la norme d'exercice selon leur propre réalité professionnelle. L'application de la norme d'exercice est ensuite vérifiée par le biais de l'inspection professionnelle. L'Ordre peut aussi choisir de s'assurer de l'application de la norme d'exercice par d'autres mécanismes de surveillance, comme en demandant aux membres de transmettre leurs pièces justificatives au moment de leur inscription au Tableau de l'Ordre. Dans une telle situation, l'Ordre doit aviser les membres dans un délai raisonnable.

1.2. Approche réflexive

L'approche réflexive est de plus en plus utilisée en matière de développement professionnel continu, notamment par les ordres professionnels. Elle consiste à amener la personne du domaine professionnel à avoir une réflexion sur sa pratique, et ultimement à cibler de façon autonome les compétences qu'elle souhaite acquérir ou améliorer, ou encore les objectifs professionnels qu'elle aimerait atteindre. Cette approche permet à la personne de choisir des objectifs de développement professionnel qui sont représentatifs de sa pratique et d'établir un plan pour les réaliser. Elle véhicule une idéologie de responsabilisation des

¹ Les fondements de la norme d'exercice sont basés sur les politiques, règlements et normes d'exercice en développement professionnel continu des autres ordres professionnels de la santé et des relations humaines ainsi que sur la journée de formation *Développement professionnel et formation continue : Tour d'horizon des outils et des approches* offerte par le Conseil interprofessionnel du Québec en collaboration avec l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (Formateur : Yvon Chouinard, CRHA, Président, Isotope Conseil inc., 25 novembre 2014).

professionnel.le.s qui se traduit par l'autoévaluation de leurs besoins et par la gestion autonome de leur développement professionnel.

Afin de faciliter cette démarche réflexive, l'Ordre propose à ses membres un parcours en 4 étapes leur permettant de concevoir leur propre plan de développement professionnel : 1) le bilan de sa pratique ; 2) la planification (les objectifs visés et les activités de formation continue ciblées) ; 3) la réflexion sur les acquis ; et 4) la mise en œuvre des apprentissages. Ces étapes se répéteront généralement par cycle annuel ou par période de référence, selon la préférence des membres. La figure 1 illustre chacune des étapes.

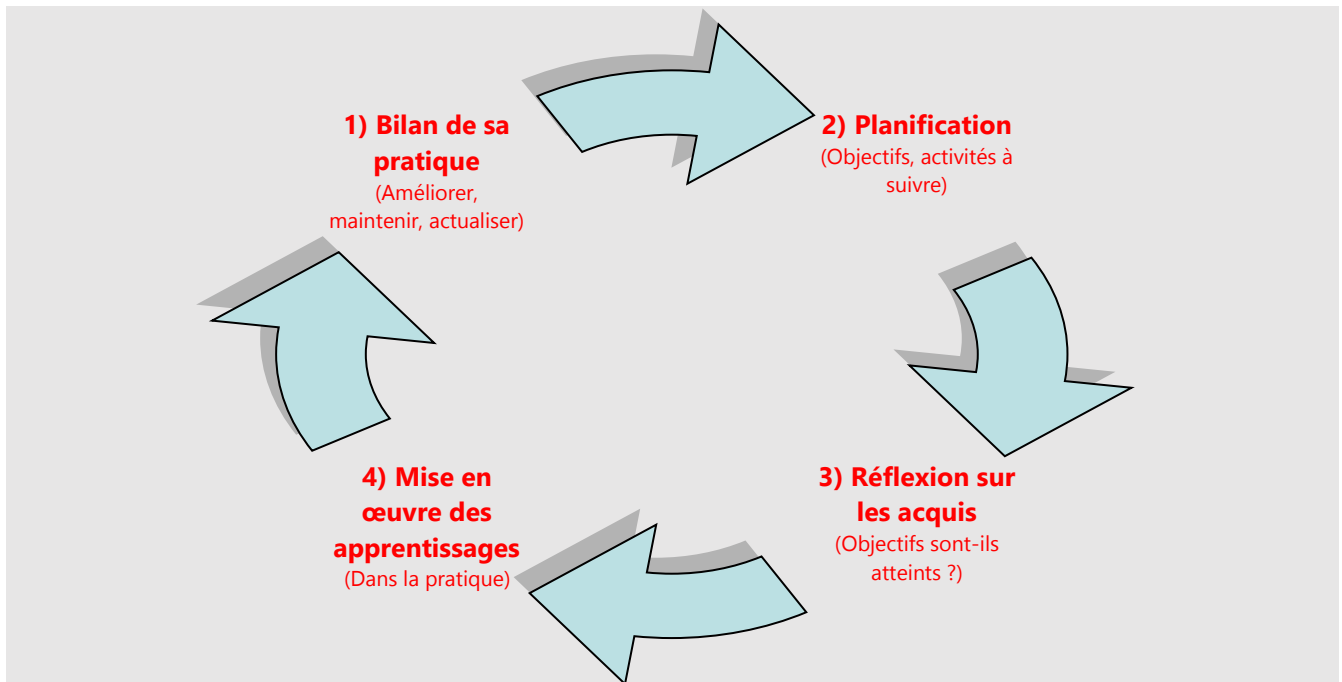


Figure 1. Illustration du développement professionnel par l'approche réflexive, OPSQ, 2016

1.3. Portfolio

Le portfolio (annexe A) est un outil qui a été élaboré par l'Ordre selon l'approche réflexive pour aider les membres dans leur démarche de développement professionnel continu. Il s'agit d'un plan de développement professionnel qui a été conçu selon les 4 étapes de l'approche réflexive.

2.3.1. Le bilan de sa pratique

Dans cette partie du portfolio, les membres sont invité.e.s à observer leur pratique professionnelle et à identifier leurs besoins en termes de développement professionnel. Cette partie du portfolio fait référence à la section des besoins identifiés.

2.3.2. La planification

Lors de la planification, les membres doivent réfléchir aux objectifs professionnels qu'ils et elles visent pour la prochaine année et à la stratégie qui sera utilisée pour les atteindre. C'est

dans cette section du portfolio que les membres pourront planifier les activités de développement professionnel (ADP) à entreprendre en lien avec les objectifs qu'ils et elles auront ciblés.

2.3.3. La réflexion sur les acquis

Après chaque ADP les membres pourront compléter la deuxième partie du portfolio, soit la banque des ADP réalisées. Les membres devront principalement mentionner si l'activité a répondu totalement, partiellement ou pas du tout aux objectifs fixés. Dans l'éventualité où l'ADP n'a que partiellement ou pas du tout répondu à leurs attentes, les membres pourront trouver d'autres stratégies pour atteindre leurs objectifs.

2.3.4. Mise en œuvre des apprentissages

À la fin de l'année ou de la période de référence, les membres pourront effectuer une réflexion sur les apprentissages acquis grâce à cette planification. Ils et elles auront l'occasion de se questionner sur l'intégration des nouveaux apprentissages dans leur pratique. Cette réflexion sur la mise en œuvre des apprentissages leur permettra d'entamer le prochain portfolio.

Le portfolio est construit sous la forme de deux tableaux pour une planification stratégique. D'une part, le plan annuel d'amélioration continue de la compétence permet aux membres de cibler leurs besoins, de se fixer des objectifs et de planifier leurs ADP. D'autre part, la banque des ADP réalisées permet de conserver un historique des ADP effectuées. Il peut être complété annuellement ou par période de référence, selon les besoins des membres. Le portfolio peut être grandement utile lors de l'inspection professionnelle, les membres pouvant l'utiliser pour démontrer la démarche qu'ils et elles ont entreprise en regard au développement professionnel continu. Les membres peuvent en tout temps mettre à jour leur portfolio, par exemple à la lumière des activités de formations réalisées durant l'année.

2. MODALITÉS GÉNÉRALES

3.1. Nombre d'heures

Les membres de l'Ordre professionnel des sexologues du Québec doivent effectuer un minimum de 30 heures d'activités de développement professionnel (ADP) par période de 2 ans. Parmi ces 30 heures, un minimum de 12 heures doit être accordé à des ADP formelles (voir section 4.2 Catégories d'ADP). Les membres qui effectuent plus de 30 heures d'ADP ne peuvent pas reporter l'excédent des heures à la période de référence suivante. Si un ou une membre n'effectue pas le nombre d'heures minimal d'ADP, il reviendra au comité d'inspection professionnelle de se prononcer sur les mesures à prendre pour répondre à la modalité.

3.2. Période de référence

La période de référence de 2 ans est prédéterminée par l'Ordre. Une personne qui deviendrait membre à l'intérieur de la période en question devra faire un nombre d'heures d'ADP au

prorata de la date de son adhésion à l'Ordre. Le calcul du prorata s'effectue à raison de 1 h 25 heure par mois d'inscription au tableau.

3. MODALITÉS SPÉCIFIQUES

4.1. Évaluation des activités de développement professionnel (ADP)

Les ADP n'ont pas à être accréditées par l'Ordre. La responsabilité de choisir et d'évaluer les ADP pertinentes à leur pratique revient entièrement aux membres. Les membres n'ont donc pas à faire de demande officielle à l'Ordre pour faire accréditer leurs ADP. Cependant, certains critères de base doivent être respectés pour que les ADP soient reconnues par l'Ordre.

Ainsi, pour être comptabilisées dans le cumul des heures effectuées, les activités choisies doivent correspondre aux critères suivants :

1. Être liées à son exercice en sexologie.
2. Permettre la mise à jour, l'acquisition ou l'amélioration de compétences propres à sa pratique professionnelle en sexologie.
3. Porter sur
 - l'évaluation sexologique, sexolégale ou des troubles sexuels ;
 - les approches et modèles en intervention sexologique ;
 - les facteurs communs et les aspects légaux et organisationnels ;
 - l'éthique et la déontologie dans la pratique sexologique ;
 - la psychothérapie et la sexothérapie ;
 - l'éducation à la sexualité et la prévention sexuelle ;
 - le développement psychosexuel, la santé sexuelle, les troubles sexuels, les problématiques sexologiques et leurs traitements ;
 - les aspects biologiques et pharmacologiques de la sexualité ;
 - ou tout autre thème jugé pertinent au domaine de la sexologie.
4. Faire partie de la liste des ADP qui figurent dans les catégories définies par l'Ordre (point 4.2). Pour toute ADP qui ne se retrouve pas dans cette liste, les membres sont invité.e.s à communiquer avec l'Ordre pour vérifier si l'activité sera reconnue.

Ces critères sont évalués dans le cadre de l'inspection professionnelle. Il est à noter que l'Ordre peut décider d'utiliser d'autres stratégies pour vérifier l'application de la norme d'exercice, par exemple en demandant aux membres, lors de leur inscription au Tableau de l'Ordre, de transmettre leurs pièces justificatives démontrant qu'ils et elles ont rempli les exigences de l'Ordre. Si tel est le cas, les membres en seront avisé.e.s dans des délais raisonnables.

Enfin, les membres doivent également respecter les critères sur les heures admissibles pour les ADP informelles (point 4.3). Effectivement, certaines ADP ne peuvent compter pour l'ensemble des heures à effectuer pendant une période de référence.

4.2. Catégories d'ADP

Deux grandes catégories d'ADP ressortent dans le domaine du développement professionnel continu : les ADP de nature formelle et informelle. Vous trouverez dans cette section les ADP qui sont reconnues par l'Ordre professionnel des sexologues du Québec, dans la mesure où elles respectent les critères d'évaluation des ADP énumérés au point 4.1.

4.2.1. Les ADP formelles

Les membres de l'Ordre doivent accorder un minimum de 12 heures par période de référence aux ADP formelles. Pour qu'une ADP soit considérée comme formelle, elle doit : 1) avoir été conçue et être offerte par un.e expert.e du sujet traité ; 2) présenter des objectifs, un contenu ainsi qu'une structure prédéterminés ; et 3) avoir une reconnaissance scientifique. Toujours en considérant ces critères, voici les formes que peuvent prendre les ADP formelles :

- Formations et conférences en salle ou en ligne ;
- Séminaires, colloques, congrès, symposiums ;
- Cours universitaires (en ligne ou en salle) ;
- Cours de niveau collégial donnant droit à des crédits ;
- Stages de perfectionnement professionnel ;
- Cours structuré en milieu de travail.

4.2.2. Les ADP informelles

Une ADP informelle fait référence à toutes les activités d'autoapprentissage pouvant être réalisées par les membres, et dont le contenu et la structure peuvent être adaptés aux besoins individuels des membres. Les ADP suivantes sont reconnues par l'Ordre :

- Participer à des activités de codéveloppement² ou de communauté de pratique ;
- Faire des lectures personnelles ou dirigées de documentation scientifique ou pertinente à la pratique en sexologie ;
- Rédiger des articles scientifiques et/ou un livre en lien avec l'exercice de la profession ;
- Agir en tant que superviseur.e clinique ;
- Préparer des présentations en tant que formateur, formatrice ou conférencier, conférencière ;
- Se préparer à l'enseignement en tant que chargé.e de cours ou professeur.e ;
- Participer à un comité professionnel ;
- Participer à un groupe de supervision ou à une supervision individuelle ;

² « Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de formation pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer, de consolider leur pratique. La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques vécues [...] » (Payette, Adrien. 2000. « Le codéveloppement : une approche graduée ». *Interactions*. Vol. 4, no 2, p. 19).

- Participer à une inspection professionnelle.

4.3. Critères sur les heures admissibles pour les ADP informelles

Les membres peuvent choisir de réaliser leurs 30 heures d'ADP uniquement avec des activités formelles. Ainsi, pour toutes les ADP formelles énumérées précédemment, le calcul des heures se fera en temps réel. Par exemple, un ou une membre ayant suivi un cours universitaire de 3 crédits (45 heures de cours et 90 heures de travail personnel), relatif à sa pratique en sexologie, aura dépassé les modalités minimales exigées par l'Ordre pour la période de référence durant laquelle il ou elle aura suivi ce cours.

Pour les ADP informelles, les membres doivent respecter le maximum d'heures admissibles à certains types d'activités. Le tableau 1 indique la façon de calculer les heures ainsi que le nombre d'heures pouvant être accordé selon le type d'ADP informelles.

TABLEAU 1 : HEURES ADMISSIBLES SELON LE TYPE D'ADP INFORMELLES

Type d'ADP informelles	Calcul des heures	Nb d'heures maximum par période de référence
Participer à des activités de codéveloppement ou de communauté de pratique	réel (le temps de préparation à l'activité ne compte pas)	10h
Lectures de documentation scientifique ou pertinente à la pratique en sexologie	2h par article scientifique ; 5h par livre	10h
Rédaction d'articles scientifiques et/ou d'un livre en lien avec l'exercice de la profession	réel	18h
Agir en tant que superviseur.e clinique	réel	15h
Préparation de présentations en tant que formateur, formatrice ou conférencier, conférencière	1h par heure de présentation	10h
Préparation à l'enseignement (universitaire)	5h par crédit	18h
Préparation à l'enseignement (collégial)	2h par heure de cours (si un cours de 3h = 6h)	18h
Participer à un comité professionnel (ex. bénévole dans un comité de l'Ordre)	réel	10h
Participer à un groupe de supervision ou à une supervision individuelle	réel	15h
Participer à une inspection professionnelle	réel	5h

4.4. Modalités sur le portfolio

4.4.1. Remplir son portfolio

Les membres sont responsables de tenir leur portfolio à jour. Le portfolio est un outil fort aidant pour accompagner les membres dans leur démarche de développement professionnel. Il s'agit de tableaux permettant notamment aux membres de cibler des objectifs de développement professionnel personnalisés en fonction de leur réalité propre. Les membres peuvent non seulement utiliser le portfolio pour organiser leur plan de développement professionnel continu, mais ils et elles peuvent également y comptabiliser les heures réalisées en activités de développement professionnel (ADP).

De plus, les membres peuvent choisir de compléter un portfolio annuellement ou un portfolio par période de référence. Il est à noter que le portfolio peut être révisé en tout temps par les membres selon l'évolution de leur pratique ou encore l'annulation d'une formation par exemple.

4.4.2. Évaluation des portfolios

Les portfolios des membres n'ont pas à être évalués par l'Ordre. Or, un ou une membre qui ne tient pas de portfolio et qui participe à une inspection professionnelle doit minimalement être en mesure de fournir les pièces justificatives des ADP auxquelles il ou elle a participé pour faire démontrer que les modalités énoncées par l'Ordre en matière de développement professionnel continu ont été respectées (voir point 4.5).

Enfin, l'Ordre recommande aux membres de conserver leurs portfolios au moins 5 ans après la fin de la période de référence. Ces portfolios représentent un outil grandement facilitant lors de l'inspection professionnelle.

4.5. Conservation des pièces justificatives

Pour faire reconnaître leurs ADP lors de l'inspection professionnelle ou lorsque l'Ordre demandera aux membres les pièces justificatives lors de la réinscription au Tableau, il est important que les membres conservent deux types de pièces justificatives pour une durée de 5 ans : les preuves de participation et les preuves de contenu pertinent à la pratique en sexologie. Lors de la vérification des pièces justificatives, l'Ordre exigera toujours que les membres présentent une preuve de participation ET une preuve de contenu pour les ADP formelles. En ce qui concerne les ADP informelles, une ou deux preuves justificatives seront nécessaires selon l'ADP.

Les preuves de participation peuvent être :

- Une attestation de participation ou de réussite ;
- Une lettre de confirmation signée par le formateur, la formatrice ou l'organisation offrant l'ADP ;
- Une cocarde officielle ;
- Une feuille de présence signée par le formateur, la formatrice ou par l'organisation offrant l'ADP.

Les preuves de contenu peuvent être :

- Le résumé officiel d'une ADP ;

- Le programme officiel d'une ADP ;
- Un plan de cours détaillé ;
- Les ordres du jour et les procès-verbaux d'un comité professionnel ;
- La présentation Power Point d'une ADP ;
- Le résumé ou la totalité d'un article scientifique.

Pour savoir exactement quelles pièces justificatives seront demandées selon les ADP réalisées, l'Ordre vous invite à consulter le tableau récapitulatif qui se trouve à l'annexe B. L'Ordre vous propose également deux exemples d'attestation en ce qui concerne la supervision (annexe C) ainsi que le codéveloppement ou les communautés de pratique (annexe D).

4. OBLIGATION DE FORMATION

Le conseil d'administration de l'Ordre professionnel des sexologues du Québec peut imposer une activité de développement professionnel (ADP) à un ou une membre pour deux raisons seulement :

- 1) considérant un avancement des connaissances scientifiques nécessitant une formation spécifique pour assurer la protection du public ;
- 2) considérant qu'une lacune importante a été remarquée chez un ou une membre par le comité d'inspection professionnelle.

Pour l'une ou l'autre de ces situations, c'est l'Ordre qui fixe le délai pour suivre l'ADP, qui identifie la ou les personnes qui peuvent l'offrir, et le nombre d'heures exigé. L'Ordre prend également les mesures nécessaires pour s'assurer que l'obligation de formation a été remplie par les membres concerné.e.s. L'Ordre peut imposer une obligation de formation à un ou une membre même si toutes les heures d'ADP exigées par la norme d'exercice ont été remplies. Les heures d'ADP imposées par le conseil d'administration de l'Ordre pourront compter dans le cumul des heures des membres pour la période de référence en cours. Ces heures ne pourront toutefois pas être transférées à la période suivante.

5. RÉDUCTIONS ET DISPENSES

Les réductions et les dispenses font référence à une diminution de l'exigence en termes d'heures d'activités de développement professionnel continu (ADP). Par conséquent, si un ou une membre souhaite que le nombre d'heures exigé par l'Ordre en ADP soit diminué, il ou elle devra effectuer une demande de réduction ou alors une demande de dispense selon la situation.

Les membres retraité.e.s n'ont pas à faire de demande de dispense puisqu'ils et elles ne sont pas dans l'obligation de remplir les exigences de l'Ordre en matière de développement professionnel continu.

5.1. Réductions

Une réduction peut être demandée par un ou une membre pour toute période durant laquelle il ou elle n'est pas inscrit.e au Tableau des membres. Dans ce cas, le ou la membre devra indiquer la réduction à laquelle il ou elle a eu droit dans son portfolio en écrivant clairement le nombre de semaines qui sont concernées. Pour connaître le nombre d'heures de réduction auquel ils ou elles ont droit, les membres doivent se référer au tableau 2 à la page suivante qui indique comment faire le calcul des réductions. Si un ou une membre n'est pas inscrit.e au tableau pour une période de temps supérieure à 24 semaines, il ou elle devra faire une demande de dispense.

5.2. Dispenses

Les membres peuvent demander une dispense de l'exigence en faisant la démonstration qu'ils et elles sont dans une situation où la participation à une ADP est impossible. Les motifs suivants donnent droit à une dispense pour les membres réguliers :

- Étudiant.e.s à temps plein dans un programme lié à l'exercice en sexologie ;
- En arrêt pour maladie ;
- Ayant subi une perte d'emploi ou un arrêt de travail temporaire ;
- En congé de parentalité, de maternité, de paternité ou d'adoption.

Pour avoir droit à la dispense, les membres doivent se trouver dans l'une ou l'autre de ces situations pendant une période minimale de 24 semaines consécutives. Si tel est leur cas, les membres doivent faire une demande à l'Ordre et fournir les pièces justificatives. Pour connaître le nombre d'heures de dispense auquel ils et elles ont droit, les membres devront se référer au tableau 2 qui indique comment faire le calcul des dispenses.

Si la demande de dispense chevauche deux périodes de référence, les membres peuvent décider de la période dans laquelle ils et elles souhaitent avoir la dispense. Si un ou une membre est radié.e temporairement de l'Ordre ou que son droit d'exercer a été limité ou suspendu, il ou elle ne peut pas effectuer de demande de dispense.

TABLEAU 2 : CALCUL DES RÉDUCTIONS ET DES DISPENSES

CALCUL DES RÉDUCTIONS	
Durée de la réduction	Nombre d'heures à déduire du total
4 à 7 semaines	2 heures
8 à 11 semaines	3 heures
12 à 15 semaines	4 heures
16 à 19 semaines	5 heures
20 à 23 semaines	6 heures

CALCUL DES DISPENSES	
Durée de la dispense	Nombre d'heures à déduire du total
24 à 27 semaines	7 heures
28 à 31 semaines	8 heures
32 à 35 semaines	9 heures
36 à 39 semaines	10 heures
40 à 43 semaines	12 heures
44 à 47 semaines	13 heures
48 à 51 semaines	14 heures
52 à 55 semaines	16 heures
56 à 59 semaines	17 heures
60 à 63 semaines	18 heures
64 à 67 semaines	19 heures
68 à 71 semaines	20 heures
72 à 75 semaines	21 heures
76 à 79 semaines	22 heures
80 à 83 semaines	23 heures
84 à 87 semaines	24 heures
88 à 91 semaines	25 heures
92 à 95 semaines	26 heures
96 à 99 semaines	27 heures
100 à 103 semaines	28 heures
104 semaines (période de référence de 2 ans)	30 heures

Annexe A : Le portfolio

Plan annuel d'amélioration continue de la compétence

Période de référence : 01/04/_____ au 31/03/_____

Nom : _____ Prénom : _____

Numéro de membre : _____

Besoins identifiés	Objectifs d'apprentissage	ADP prévues pour atteindre les objectifs	Type d'ADP et nombre d'heures
<i>Exemple : Intervention sexologique en violence dans les relations intimes chez les jeunes</i>	<i>Développer des habiletés d'intervention sexologique auprès des jeunes vivant de la violence dans les relations intimes</i>	<i>Formation Intervenir en contexte de violence amoureuse chez les jeunes, offerte par cette organisation et donnée par cette personne experte</i>	<i>ADP formelle 6h</i>
Total des heures d'ADP formelle planifiées :			
Total des heures d'ADP informelle planifiées :			
TOTAL :			

Banque des ADP réalisées

Période de référence : 01/04/_____ au 31/03/_____

Nom : _____ Prénom : _____

Numéro de membre : _____

Liste des ADP réalisées	Objectifs d'apprentissage atteints	Type d'ADP	Nombre d'heures
<i>Exemple : Formation Intervenir en contexte de violence amoureuse chez les jeunes, offerte par cette organisation et donnée par cette personne experte</i>	<i>Totalement, partiellement ou pas du tout</i>	<i>Formelle</i>	<i>6h</i>
<i>Exemple : Lecture de l'article scientifique : Van Camp, T., Hébert, M., Guidi, E., Lavoie, F. et Blais, M. 2014. Teens' self-efficacy to deal with dating violence as victim, perpetrator or bystander. International Review of Victimology. Vol. 20, no 3, p. 289–303.</i>	<i>Totalement, partiellement ou pas du tout</i>	<i>Informelle</i>	<i>2h</i>
Total des heures d'ADP formelle :			
Total des heures d'ADP informelle :			
TOTAL :			

Annexe B : Tableau récapitulatif des types d'ADP, pièces justificatives et heures reconnues

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES PIÈCES JUSTIFICATIVES À CONSERVER ET DES HEURES RECONNUES EN FONCTION DES TYPES D'ADP

ADP formelles	Minimum 12 heures par période de référence (la totalité des heures peut compter uniquement des ADP formelles)	
ADP	Pièces justificatives	Nombre d'heures reconnues
Formations et conférences en salle ou en ligne	<p>Une preuve de participation : Attestation de participation, lettre de confirmation signée par le formateur ou feuille de présence signée par le formateur</p> <p>Une preuve de contenu : Résumé officiel de l'activité, programme officiel de l'activité ou présentation Power Point de l'activité</p>	Réal
Séminaires, colloques, congrès, symposiums	<p>Une preuve de participation : Attestation de participation, cocarde ou feuille de présence signée par l'organisation</p> <p>Une preuve de contenu : Résumé officiel de l'activité ou programme officiel de l'activité</p>	Réal
Cours universitaires (en ligne ou en salle)	<p>Une preuve de participation : Relevé de notes ou attestation de participation signée par la personne responsable du cours</p> <p>Une preuve de contenu : Descriptif de l'activité ou plan de cours</p>	Réal
Cours de niveau collégial donnant droit à des crédits	<p>Une preuve de participation : Relevé de notes ou attestation de participation à une activité universitaire à titre d'auditeur libre</p> <p>Une preuve de contenu : Descriptif de l'activité ou plan de cours</p>	Réal
Stages de perfectionnement professionnel	<p>Une preuve de participation : Attestation de participation ou lettre de confirmation signée par le superviseur de stage</p> <p>Une preuve de contenu : Descriptif de l'activité</p>	Réal

Cours structuré en milieu de travail	<p>Une preuve de participation : Attestation de participation ou lettre de confirmation signée par la personne responsable du cours</p> <p>Une preuve de contenu : Descriptif de l'activité ou plan de cours</p>	Réel
--------------------------------------	--	------

ADP informelles	Maximum 18 heures par période de référence pour la totalité des ADP informelles	
ADP	Pièces justificatives	Nombre d'heures reconnues
Activités de codéveloppement ou de communauté de pratique	Une preuve de participation : Attestation de participation à une activité de codéveloppement ou de communauté de pratique (annexe D)	10h (le temps de préparation à l'activité ne compte pas)
Lectures personnelles ou dirigées de documentation scientifique ou pertinente à la pratique en sexologie	Une preuve de contenu : Résumé ou totalité des articles ou des livres	10h 2h par article scientifique / 5h par livre
Rédaction d'articles scientifiques ou de livres en lien avec l'exercice de la profession	Une preuve de contenu : Résumé ou totalité des articles ou des livres	18h
Agir en tant que superviseur clinique	Une preuve de participation : Attestation de participation à une supervision d'intervention sexologique ou de sexothérapie (annexe C)	15h
Préparation de présentations à titre de formateur ou conférencier	<p>Une preuve de participation : Preuve de la charge comme formateur ou conférencier</p> <p>Une preuve de contenu : Descriptif de l'activité ou programme officiel de l'activité</p>	10h 1h par heure de présentation
Préparation à l'enseignement universitaire	<p>Une preuve de participation : Preuve de la charge de cours</p> <p>Une preuve de contenu : Descriptif du cours ou plan de cours</p>	18h 5h par crédit

Préparation à l'enseignement collégial	<p>Une preuve de participation : Preuve de la charge de cours</p> <p>Une preuve de contenu : Descriptif du cours ou plan de cours</p>	<p>18h</p> <p>2h par heure de cours</p>
Comité professionnel	<p>Une preuve de participation et de contenu : Procès-verbaux ou comptes rendus des réunions</p>	10h
Groupe de supervision ou supervision individuelle	<p>Une preuve de participation : Attestation de participation à une supervision d'intervention sexologique ou de sexothérapie (annexe D)</p>	15h
Inspection professionnelle	<p>Une preuve de participation : Rapport final du comité d'inspection professionnelle</p>	5h

Annexe C : Exemple d'attestation de participation à une supervision

Attestation de participation à une supervision d'intervention sexologique ou de sexothérapie

IDENTIFICATION	
Identification du ou de la supervisé.e	Identification du ou de la superviseur.e
Prénom et nom :	Prénom et nom :
Titre professionnel :	Titre professionnel :
Numéro de permis :	Numéro de permis :

INFORMATIONS RELATIVES À LA SUPERVISION		
	Début	Fin
Date de la supervision :		
Nombre d'heures de supervision individuelle :		
Pour une supervision de groupe, nombre d'heures de participation ou d'observation de la supervision individuelle des autres participant.e.s :		
Sujet.s de la supervision :		
<input checked="" type="checkbox"/> Ex. : Évaluation sexologique, sexolégale ou sexothérapeutique <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>		

DÉCLARATION DU OU DE LA SUPERVISEUR.E
<i>J'atteste par la présente que je suis habilité.e à l'exercice de l'intervention sexologique ou à l'exercice de la sexothérapie et que je possède une expérience professionnelle pertinente dans le secteur d'activité de la supervision.</i>
Signature du ou de la superviseur.e :
Date et lieu :

DÉCLARATION DU OU DE LA SUPERVISÉ.E

Je déclare avoir participé à cette supervision et j'atteste que les informations indiquées dans ce document sont véridiques.

Signature du ou de la supervisé.e :

Date et lieu :

Annexe D : Exemple d'attestation de participation à un groupe de codéveloppement ou de communauté de pratique

Attestation de participation à un groupe de codéveloppement ou de communauté de pratique en intervention sexologique ou en sexothérapie

INFORMATIONS RELATIVES À L'ACTIVITÉ		
Titre de l'activité :		
Problématique (ou besoin) à laquelle répond l'activité :		
Prénom et nom de la personne responsable :		
Objectif.s de l'activité :		
Sujet.s de l'activité : ✓ Évaluation sexologique, sexolégale ou sexothérapeutique ✓ ✓		
Méthode de travail :		
Préalable.s à la participation s'il y a lieu :		
	Début	Fin
Date de l'activité :		

IDENTIFICATION DES PARTICIPANT.E.S	
Prénom et nom : Titre professionnel : Numéro de permis :	Prénom et nom : Titre professionnel : Numéro de permis :
Signature :	Signature :
Prénom et nom : Titre professionnel : Numéro de permis :	Prénom et nom : Titre professionnel : Numéro de permis :
Signature :	Signature :

Entre 3 et 12 participant.e.s maximum.