



# Compétences propres à la discipline



## 1. Introduction

Cette partie du manuel contient les compétences propres à la discipline. Elle comporte deux sections:

1. Une introduction expliquant la manière de lire les compétences, de réaliser une auto-évaluation des compétences et d'identifier les objectifs en matière d'apprentissage
2. Compétences

Si vous n'êtes pas familier avec les compétences, nous vous suggérons de lire l'introduction. Si vous l'êtes, n'hésitez pas à accéder directement à la section de ce document, 2. *Tableaux des compétences propres à la discipline.*

Ce document comprend une liste d'énoncés de compétences qui s'appliquent aux personnes qui détiennent le Certificat d'Inspection en Santé Publique (Canada) ou l'accréditation CISP(C)/CPHI(C). L'introduction répond aux questions suivantes:

- ✓ Pourquoi se préoccuper des compétences?
- ✓ Quelles sont les compétences propres à la discipline?
- ✓ Comment la section des compétences propres à la discipline a-t-elle été élaborée?
- ✓ Comment lire un énoncé de compétence?
- ✓ Quand et de quelle manière ces compétences s'appliquent-elles?
- ✓ Que faire de ces compétences?

## 1.1 Avant-propos...

Avant que vous entamiez la lecture, voici quelques éléments aux fins de clarification:

- **Les compétences ne sont pas des descriptions de poste:** une compétence ne remplace pas votre description de poste. Les compétences sont des attentes en matière de capacités d'un point de vue interprofessionnel visant à mieux comprendre les habiletés et les connaissances requises pour effectuer un travail ou une activité.
- **Il s'agit d'un guide et non d'une liste de vérification:** ce document compte 119 compétences. Vous ne devrez jamais savoir, faire preuve ou démontrer une compétence dans l'ensemble de ces 119 domaines. Les détenteurs du CISP(C)/CPHI(C) travaillant comme généralistes dans plusieurs domaines de pratique pourraient posséder des compétences dans 70 à 90 % des 119 compétences précises (soit de 83 à 107 environ). Les personnes dont le travail est très spécialisé pourraient faire preuve d'une habileté plus approfondie dans un nombre beaucoup plus restreint de compétences précises. Chaque personne possède un mélange de compétences unique.
- **Vous devez évaluer votre propre compétence:** l'Institut canadien des inspecteurs en santé publique (ICISP) n'a pas recours à ce document pour évaluer votre compétence. Cette tâche est la vôtre. Vous profiterez de ce document dans la mesure où votre évaluation de vos capacités est honnête. L'ICISP vous offrira des outils pour tenir compte de votre propre perfectionnement, ainsi que des directives et des conseils pour votre évaluation et vos efforts de planification en matière de formation continue. Une auto-évaluation honnête vous aidera à guider vos activités de perfectionnement professionnel (PP) qui est une obligation annuelle surveillée et vérifiée par l'ICISP.

**Par la profession, pour la profession:** l'ICISP est une organisation autoréglementée représentant votre profession. Ce document, le programme de développement des compétences professionnelles continues et l'ensemble de l'organisation sont sous-tendus directement par votre volonté de réglementer votre propre profession ainsi que par votre engagement continu et votre contribution à votre profession.

- **Le choix est le vôtre:** L'ICISP a pris pour acquis que toute personne ayant œuvré à l'obtention d'un CISP(C)/CPHI(C) souhaite poursuivre un perfectionnement professionnel et garantir la norme permanente de l'accréditation.

## 1.2 Pourquoi se préoccuper des compétences?

Le programme de DPC possède quelques avantages principaux. Notamment, le programme:

- offre une protection aux détenteurs du CISP(C)/CPHI(C) contre les obstacles à la compétence personnelle;
- offre un outil d'évaluation de qualité permettant aux employeurs d'évaluer les compétences du personnel et de favoriser le perfectionnement professionnel;
- appuie les professionnels en santé publique environnementale (PSPE) quant à l'acquisition et au maintien des habiletés, des connaissances et des compétences essentielles au rôle;
- est mis en oeuvre « par la profession, pour la profession »;
- correspond au processus d'accréditation du CISP(C)/CPHI(C) pour ainsi améliorer le statut reconnu des PSPE en tant que professionnels spécialisés;
- correspond aux *Compétences essentielles en santé publique au Canada Version 1.0* de l'Agence de la santé publique du Canada (ASPC).
- contribue positivement au perfectionnement de la main-d'œuvre au Canada en améliorant la cohérence du langage, en clarifiant les rôles et les responsabilités et en améliorant la mobilité dans l'ensemble des milieux de pratique et des juridictions provinciales/territoriales.

## 1.3 Que sont les compétences propres à la discipline?

Les compétences énumérées dans le présent document décrivent les connaissances, les habiletés et les capacités essentielles nécessaires au perfectionnement continu dans le domaine de la santé publique environnementale une fois le CISP(C)/CPHI(C) est obtenu. Chaque compétence est décrite à l'aide d'un énoncé de compétence, comme:

*T1-8 Expliquer les mesures de contrôle utilisées pour prévenir ou réduire l'exposition aux dangers liés à la pratique.*

Il se peut que ces énoncés exigent une interprétation et une personnalisation considérables. Étant donné l'ampleur de la profession en santé publique environnementale, la création de compétences visant à décrire de manière explicite les habiletés liées aux domaines spécifiques de la pratique résulterait en des milliers d'énoncés. Afin de minimiser le nombre de compétences, on a privilégié intentionnellement des énoncés généraux.

---

**Remarque:** ces compétences tiennent compte des exigences en matière d'accréditation visant à obtenir le CSPI(C). Ces exigences sont administrées et mises à l'essai par le Conseil d'accréditation. Les compétences énumérées dans le présent document couvrent les exigences du Conseil d'accréditation et en découlent, mais sont conçues pour tous ceux qui possèdent déjà un CISP(C)/CPHI(C).

---

Les énoncés de compétences sont regroupés en huit catégories. Aucune catégorie ne prévaut sur une autre et l'on ne s'attend pas à ce que vous connaissiez un nombre minimal de compétences d'une catégorie. Ce regroupement reflète les catégories énumérées dans la version 1.0 des *Compétences essentielles en santé publique* de l'ASPC.<sup>6</sup>

### Compétences essentielles

L'ASPC a mené le développement des compétences de toutes les professions en santé publique au Canada et les compétences propres à la discipline énumérées dans le présent document sont parallèles aux compétences essentielles élaborées par l'ASPC. Les détenteurs du CISP(C)/CPHI(C) qui œuvrent en santé publique environnementale doivent consulter les compétences essentielles de l'ASPC et cet ensemble (compétences propres à la discipline).

---

**Remarque:** on encourage également les détenteurs du CISP(C)/CPHI(C) œuvrant au sein de l'industrie privée à lire les compétences essentielles de l'ASPC.

---

#### 1.4 Comment la section sur les compétences propres à la discipline a-t-elle été élaborée?

Des bénévoles de l'ICISP ont travaillé intensivement sur le dossier des DPC pendant plus de cinq ans. La première réunion du comité directeur a eu lieu à l'automne 2004. Le comité directeur et le groupe de travail de DPC ont embauché Klaus Seeger<sup>7</sup> en avril 2008 pour la rédaction de la première version provisoire des compétences en santé publique environnementale. Cette version provisoire a ensuite été révisée par des experts-conseils chez Meyers Norris Penny, s.r.l., (MNP) qui avait été embauchés par les membres de l'ICISP dans le but de faciliter le processus de révision.

La révision initiale de MNP a été présentée au comité de direction et au groupe de travail de DPC et au conseil exécutif national de l'ICISP en novembre 2008. Une révision ultérieure a été produite et distribuée aux fins de consultation initiale aux détenteurs du CISP(C)/CPHI(C) dans le cadre d'une série de groupes de consultation à l'échelle du Canada en janvier 2009. Les participants des groupes de consultation comptaient différentes personnes, tant généralistes que spécialistes, tant étudiants que directeurs et des professionnels des milieux urbains et ruraux.

La version actuelle des compétences propres à la discipline a ensuite été produite suite à un sondage en ligne et à un autre effectué lors de la Conférence annuelle sur l'éducation de l'ICISP en 2009, et à partir d'une révision approfondie de la part de Tony Lewis du Chartered Institute of Environmental Health (CIEH) à Londres, au R.-U. Tony Lewis a été partie prenante dans l'élaboration d'énoncés de compétence en matière de santé environnementale du CIEH et a œuvré à des cadres de compétence à l'échelle internationale.

<sup>6</sup>ASPC, 2008 : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/pratique-sante-publique/competences-ligne.html>

<sup>7</sup>de Seeger and Associates, service de santé publique environnementale.

Il s'agit d'un document évolutif qui continuera à être mis à jour et ajusté. Au fil du temps, les membres de l'ICISP et les non-détenteurs du CISP(C)/CPHI(C) seront invités à contribuer à l'élaboration continue du document. Un comité directeur interne, le Comité de la formation continue (CFC), a été mis sur pied pour surveiller, réglementer et veiller à l'évolution du programme de DPC. Pour de plus amples renseignements au sujet du CFC, veuillez consulter le modèle de PP.

## 1.5 Comment lire un énoncé de compétence?

Voici un exemple d'interprétation d'un énoncé de compétence. Voir l'exemple ci-dessus:

*T1-8 Expliquer les mesures de contrôle utilisées pour prévenir ou réduire l'exposition aux dangers liés à la pratique.*

Cet énoncé comprend plusieurs termes principaux:

1. **Expliquer:** chaque énoncé débute par un ou plusieurs verbe(s) d'action qui identifie(nt) une activité que vous devriez être en mesure d'effectuer dans le cadre de la compétence. On vous demande ici d'**Expliquer** quelque chose, soit:

*Rendre une chose plus simple ou compréhensible; justifier par la raison ou la cause de celle-ci; montrer le développement ou la relation logique de celle-ci. Avoir recours aux connaissances du sujet pour fournir des renseignements aidant à comprendre une chose.*

2. **Pratique:** le domaine de la santé publique environnementale comprend une vaste étendue de domaines de pratique. Certains sont traditionnels, alors que d'autres émergent. Que vous soyez généraliste ou spécialiste, il est probable que vous ayez recours à un ensemble précis de domaines de pratique fondés sur votre propre expérience ou les exigences de votre poste. À titre d'exemple, il se peut que vous travailliez uniquement dans un domaine de pratique, comme la salubrité des aliments, ou que vous travailliez plutôt comme généraliste couvrant divers domaines de pratique.

Chaque fois que vous apercevez le mot *pratique* dans un énoncé de compétence, il s'agit du ou des domaine(s) de pratique pour le(s)quel(s) vous possédez des connaissances. Vous devez donc substituer votre ou vos propre(s) domaine(s) de pratique dans cet énoncé. Le nombre de domaines de pratique dans lesquels vous œuvrez détermine le nombre de fois que vous devez considérer l'énoncé selon chaque domaine de pratique en substituant le terme *pratique*.

Ce document comprend une liste de six domaines de pratique, consulter les compétences essentielles de l'ASPC. Ces six domaines de pratique sont intentionnellement vastes et suffisamment inclusifs pour tenir compte de l'ensemble des spécialisations et des domaines d'expertise au sein desquels (le)s œuvrent les détenteurs du CISP(C)/CPHI(C) au Canada. Il existe plusieurs autres domaines de pratique et ils

varient d'une région à l'autre. Nous avons opté pour une liste inclusive de six domaines de pratique plutôt que de nommer tous les domaines de pratique possibles. Vous n'êtes pas tenu d'avoir recours aux catégories suggérées. Nous vous invitons à utiliser le terme qui est le plus pertinent à votre domaine de pratique.

**Remarque:** Vous n'êtes pas tenu d'appliquer ces énoncés à chaque domaine de pratique existant, mais uniquement aux domaines avec lesquels vous êtes familier ou au sein desquels vous œuvrez.

3. **Mesures de contrôle et dangers:** Chaque énoncé de compétence comprend des noms et (ou) des propositions clés. Ces propositions sont souvent propres au domaine de pratique avec lequel vous êtes familier et changent selon votre expérience et (ou) les exigences de votre poste. Dans cet exemple, il se peut que vous soyez familier avec les contrôles et les dangers suivants:

Si votre domaine de pratique est...	Un danger pourrait être...	Et pourrait être contrôlé en...
la salubrité des aliments	la croissance du <i>Clostridium botulinum</i> menant à la paralysie et au décès éventuel	empêchant les conditions anaérobiques afin d'éliminer la sporulation et la croissance du <i>C. botulinum</i>
la salubrité de l'eau	la contamination par des nitrates menant à la méthémoglobinémie	veillant à ce que les puits soient construits de manière à minimiser le danger de contamination de surface
les modes de vie et les milieux sains	la croissance de moisissures à l'intérieur menant à une irritation respiratoire	soignant les symptômes respiratoires et les conditions de croissance des moisissures

Dans l'ensemble, un seul énoncé peut décrire plusieurs activités ou habiletés différentes pour divers domaines de pratique. Vous pouvez lire l'énoncé « Expliquer les mesures de contrôle utilisées pour prévenir ou réduire l'exposition aux dangers liés à la pratique » de la manière suivante:

- Expliquer la manière d'empêcher les conditions anaérobiques afin d'éliminer ou de réduire la sporulation ou la croissance du *Clostridium botulinum* dans les aliments.
- Expliquer comment bien construire les puits afin de prévenir ou de réduire la contamination de l'eau potable par des nitrates.
- Expliquer comment contrôler les conditions de croissance des moisissures afin de prévenir ou de réduire leur croissance à l'intérieur pouvant mener à une allergie respiratoire et à l'aggravation de l'asthme.

Ces énoncés n'ont pas été rédigés en vue d'une mesure précise et objective; il vaut mieux les considérer comme des marqueurs pour mettre en évidence les qualifications d'un détenteur du CISP(C)/CPHI(C) et comme guide pour votre perfectionnement professionnel futur. Vous êtes responsable d'évaluer votre propre compétence et la valeur que vous tirez de ce processus est fondée sur votre propre approche à cette évaluation.

---

**Remarque:** l'ICISP élabore un outil convivial en ligne d'auto-évaluation visant à faciliter l'application des compétences propres à la discipline.

---

## 1.6 Quand et de quelle manière ces compétences s'appliquent-elles à vous?

Comme il s'agit d'une industrie qui repose sur la précision, un ensemble d'énoncés de compétences peut sembler contre-intuitif, même étrange. Cependant, ces compétences sont rédigées de manière à favoriser votre perfectionnement et la reconnaissance de l'accréditation du CISP(C)/CPHI(C).

### Application à votre carrière

Tout au long de votre carrière, vous tenez compte de vos habiletés et capacités. Vous participez à des évaluations de rendement, des entrevues et plusieurs autres activités et tâches officielles; ces activités sont souvent directement liées à vos descriptions de poste ou à l'organisation de votre employeur et ne sont pas nécessairement représentatives de votre compétence dans l'ensemble de la profession en santé publique environnementale. La section sur les compétences propres à la discipline vous offre des moyens de tenir compte de vos capacités en tant que professionnel dans un domaine choisi. Voici trois façons possibles d'avoir recours au document relatif à la compétence:

- **En tant qu'employé:** les compétences propres à la discipline vous permettent de suivre votre progression pendant toute votre carrière. Quel que soit votre cheminement de carrière, vous pouvez avoir recours à cette liste de compétences en tant que marqueur. De temps à autre, prenez le temps de passer en revue ces compétences et d'évaluer votre position. Vous devriez être en mesure d'identifier les compétences que vous maîtrisez, ainsi que le potentiel de croissance et de perfectionnement.

---

**Remarque:** comme ce document comprend des énoncés de compétences portant sur l'ensemble des habiletés ayant fait l'objet de discussion, vous n'êtes pas tenu de toutes les connaître.

---

- **En tant qu'employeur:** Les compétences indiquées dans le présent document décrivent les habiletés et les capacités d'une équipe entière de professionnels en santé. Ayez recours à ce document pour identifier les forces et les faiblesses de votre équipe. Ayez recours à cette évaluation pour soutenir ou élaborer un dossier commercial pour:
  - o la formation des employés
  - o l'embauche d'employés
- **En tant que fournisseur de services de formation:** Les énoncés de compétences figurant dans ce document décrivent les habiletés et les capacités pouvant aider à offrir des programmes de formation continue offerts par des établissements affiliés, par l'ICISP ou par l'entremise de partenariats avec d'autres organisations professionnelles.

### Lien avec le modèle de PP

La deuxième étape du programme de DPC est la mise en œuvre d'un modèle de PP. Ce modèle fixe un certain nombre d'heures de perfectionnement professionnel (HPP) qu'un détenteur du CISP(C)/CPHI(C) est obligé d'accumuler chaque année. Contrairement aux compétences, le perfectionnement professionnel est surveillé et vérifié de manière active par l'ICISP.

Les formations structurées et non structurées peuvent être considérées comme un perfectionnement professionnel. Vous pouvez avoir recours aux compétences figurant dans ce document pour choisir le perfectionnement professionnel qui vous convient. Ayez recours à ce document pour:

- passer en revue vos compétences;
- identifier les compétences que vous souhaiteriez perfectionner;
- trouver des possibilités de PP de votre compétence.

### Promotion de la profession

Les compétences permettent l'élaboration d'une norme nationale. Que vous travailliez en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve ou dans une autre province ou un territoire qui les séparent, les compétences sont les mêmes et s'appliquent aux détenteurs du CISP(C)/CPHI(C). Les compétences indiquent non seulement ce qui est attendu des professionnels possédant une accréditation CISP(C)/CPHI(C), mais elles identifient également la raison pour laquelle un détenteur du CISP(C)/CPHI(C) ne peut être remplacé facilement par d'autres professionnels. Par conséquent, les compétences aident à renforcer l'accréditation. Si un employeur, un collègue, même le grand public, sont conscients de la valeur du CISP(C)/CPHI(C), toute personne ayant obtenu cette accréditation sera privilégiée par rapport à un professionnel ne l'ayant pas. Il s'agit d'un des principaux objectifs du programme de DPC, et les énoncés de compétences constituent un premier pas vers l'amélioration de ce professionnalisme.

## Résumé des applications des énoncés de compétences propres à la discipline

Personne/groupe	Raisons du recours à ce document:
Détenteurs Du CISP(C)/ CPHI(C)	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Auto évaluer leurs connaissances, habiletés, capacités et aptitudes techniques</li><li>✓ Identifier les besoins en matière de PP</li><li>✓ Identifier la formation pour les HPP</li></ul>
emPloyeurs	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Identifier les besoins de perfectionnement et de formation du personnel</li><li>✓ Faciliter l'embauche, le perfectionnement et la rétention du personnel</li><li>✓ Participer à l'élaboration de descriptions de postes et de questions d'entrevues</li><li>✓ Fournir une justification pour assurer le financement du perfectionnement et la dotation de la main-d'œuvre</li><li>✓ Participer à l'embauche du personnel</li></ul>
établissemets D'enseIgnement	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Élaborer, coordonner et offrir des cours répondant aux besoins des employeurs et des professionnels</li></ul>
ICISP	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Promouvoir les habiletés et les aptitudes des détenteurs du CISP(C)/CPHI(C)</li></ul>

### 1.7 Que faire de ces compétences?

Afin de tirer le plein potentiel des compétences propres à la discipline, on vous encourage à avoir recours à différents outils et activités. D'abord, les compétences peuvent servir de guide pour une « remise en question » et lors de la réflexion personnelle permanente sur votre rendement et votre pratique quotidienne.

L'auto-évaluation et l'identification des objectifs d'apprentissage sont deux activités supplémentaires liées aux compétences.

#### Outil d'auto-évaluation

L'élaboration d'un outil d'auto-évaluation est en cours. Cet outil vous guidera lors de l'évaluation des compétences propres à votre discipline. On invite tous les membres de l'ICISP à effectuer une auto-évaluation au moins une fois par an. Une version papier de l'outil sera disponible sur le site Web de l'ICISP à la mi-janvier 2010. Une version en ligne sera disponible plus tard dans l'année. Les détenteurs du CISP(C)/CPHI(C) peuvent accumuler des HPP en effectuant une auto-évaluation annuelle. Pour plus de renseignements, veuillez consulter le Modèle de PP.

## Identification des objectifs d'apprentissage

Une fois l'évaluation à l'aide de l'outil d'auto-évaluation effectuée, l'outil vous fournira un sommaire de vos scores, ainsi que des conseils et des suggestions sur la façon d'utiliser ces scores pour identifier vos objectifs d'apprentissage et élaborer un plan d'apprentissage personnalisé qui vous est propre. Vous serez en mesure de préciser des objectifs d'apprentissage ciblant des activités pédagogiques, de perfectionnement ou d'expérience dans des domaines de compétence que vous avez identifiés comme étant des occasions de croissance. Vous pourrez également identifier des objectifs de perfectionnement et les étapes que vous souhaiteriez suivre pour les atteindre. Ces étapes constitueront les activités de PP auxquelles vous vous engagerez et les HPP que vous présenterez à l'ICISP chaque année.

## 2. Tableaux des compétences propres à la discipline

La plupart des détenteurs du CISP(C)/CPHI(C) feront preuve de compétence dans quelques domaines de pratique uniquement. Évaluez vos connaissances, vos habiletés et vos capacités dans les tableaux 1 à 8 (T1 à T8) ci-dessous pertinents à vos domaines de pratique. L'ICISP s'attend à ce que les détenteurs du CISP(C)/CPHI(C) possèdent les compétences qui s'appliquent dans leur cas et qui sont pertinentes à leur(s) domaine(s) de pratique.

### Tableau 1: Sciences de la santé publique (T1)

Cette catégorie comprend des connaissances principales, des habiletés de pensée critique et des aptitudes liées aux sciences de la santé publique environnementale. Dans cette catégorie, la compétence exige la capacité d'appliquer les connaissances à la pratique.

Énoncé de compétence - Sciences de la santé publique	
T1-1	Expliquer et évaluer <i>les principes</i> de la pratique
T1-2	Utiliser les ressources disponibles, identifier les causes possibles des incidents
T1-3	Identifier et expliquer les procédures d'enquête d'un incident, comme une éclosion
T1-4	Utiliser de l'équipement, des techniques et des procédures pour mener des inspections/enquêtes
T1-5	Identifier et expliquer les rapports d'analyse en lien avec la <i>pratique</i>

## Énoncé de compétence - Sciences de la santé publique

T1-6	Identifier les symptômes et l'étiologie des maladies courantes liées à la pratique en ayant recours à la documentation de référence pertinente
T1-7	Identifier et expliquer les dangers liés à la <i>pratique</i> , c.-à-d., les dangers chimiques, biologiques, radiologiques et physiques
T1-8	Expliquer les mesures de contrôle utilisées pour prévenir ou réduire l'exposition aux dangers liés à la <i>pratique</i>
T1-9	Expliquer les répercussions potentielles en matière de santé publique liées à la <i>pratique</i> , p. ex., les répercussions liées à l'utilisation des terres, aux activités de planification du développement, aux contaminants environnementaux, ainsi qu'au type et à la quantité des déversements
T1-10	Identifier, expliquer et appliquer, s'il y a lieu, les plus récentes modifications des exigences, normes, directives, politiques et programmes quant à la <i>pratique</i> à l'échelle provinciale/régionale, y compris les amendements, en ayant recours à la documentation de référence pertinente
T1-11	Expliquer le rôle et les fonctions du détenteur du CISP(C)/CPHI(C) quant à la <i>pratique</i>
T1-12	Expliquer les avis/ordres/rappels liés à la <i>pratique</i>
T1-13	Mettre en œuvre ou annuler les avis/ordres/rappels liés à la pratique en fonction des renseignements fournis
T1-14	Recommander des changements comportementaux fondés sur les connaissances et les données historiques liées à la <i>pratique</i> , comme les tendances quant aux maladies transmissibles
T1-15	Expliquer les changements quant aux techniques d'échantillonnage et les percées liées aux résultats des analyses de la <i>pratique</i>
T1-16	Appliquer des processus d'inspection systématique à tout emplacement et mener des vérifications, s'il y a lieu
T1-17	Utiliser et maintenir les connaissances actuelles quant aux technologies, à l'équipement d'inspection et d'échantillonnage liés à la <i>pratique</i>
T1-18	Évaluer et surveiller la qualité de son travail
T1-19	Effectuer de la recherche sur l'élaboration de politiques et de procédures, et analyser les éléments probants pour aider à évaluer les politiques et les programmes liés à la <i>pratique</i>
T1-20	Analyser les activités de la <i>pratique</i> pour favoriser la prestation efficace et efficiente

## Énoncé de compétence - Sciences de la santé publique

T1-21	Analyser et appliquer des stratégies d'évaluation du risque et de protection de la <i>pratique</i>
T1-22	Élaborer des plans opérationnels ou fournir une rétroaction sur les plans opérationnels aux superviseurs en consultant les éléments probants et la recherche
T1-23	Évaluer les besoins en matière de programme lié à la <i>pratique</i> ou fournir une rétroaction aux superviseurs
T1-24	Évaluer l'action politique et la perspective appuyant les politiques et les programmes du <i>domaine de la pratique</i>
T1-25	Évaluer l'interaction historique de la santé publique et des conditions locales/régionales
T1-26	Élaborer des politiques et des procédures pour gérer les mesures prises par un service, notamment quant aux événements et aux activités à risque élevé

Tableau 2: Évaluation et analyse (T2)

Cette catégorie décrit les compétences requises pour déterminer, analyser et évaluer des renseignements (y compris les données, les faits, les concepts et les théories). Ces compétences sont requises pour prendre des décisions fondées sur des éléments probants, préparer des budgets et des rapports, mener des enquêtes et faire des recommandations quant à l'élaboration de politiques et de programmes.

Énoncé de compétence - Évaluation et analyse	
T2-1	Évaluer, s'il y a lieu, les domaines/installations en vue de confirmer les activités non conformes liées à la <i>pratique</i>
T2-2	Identifier les indicateurs utilisés dans la qualité de l'échantillonnage
T2-3	Identifier et expliquer comment mettre sur pied un programme d'échantillonnage pour un site et une situation donnés lorsqu'une politique pertinente est en place
T2-4	Identifier et appliquer la documentation de référence dans le cadre des activités et des enjeux de la <i>pratique</i>
T2-5	Utiliser des méthodologies appropriées pour la collecte, l'entreposage et l'extraction de renseignements liés à la <i>pratique</i>
T2-6	Identifier et interpréter les maladies ou les résultats indésirables en fonction des éléments probants disponibles quant à la <i>pratique</i> , et les analyser
T2-7	Expliquer et appliquer les mesures de mise en œuvre progressives requises lorsque des pratiques dangereuses, des maladies connexes ou des activités non conformes sont identifiées
T2-8	Évaluer l'état d'un risque en fonction d'une enquête afin d'attribuer des priorités pour l'évaluation, l'inspection et les mesures de suivi de la <i>pratique</i>
T2-9	Identifier les meneurs et les champions de la communauté comme sources de renseignements pour les mesures communautaires
T2-10	Évaluer et interpréter les exigences et les meilleures pratiques pertinentes aux conditions et aux politiques locales
T2-11	Appliquer les outils de collecte de données pour évaluer les résultats de la <i>pratique</i>
T2-12	Évaluer les répercussions antérieures en matière de santé publique des systèmes défaillants et recommander des mesures correctives
T2-13	Analyser les publications techniques, comprendre les présentations de données tabulaires et graphiques, et les interpréter de manière non technique à l'intention du public



## Énoncé de compétence - Évaluation et analyse

T2-14	Analyser les données d'assurance de la qualité internes pour favoriser la planification et l'établissement de directives
T2-15	Analyser les données internes et communiquer avec le personnel afin d'améliorer la prestation du programme, et participer à la planification et à la mise en place de directives en matière de santé publique environnementale
T2-16	Interpréter et appliquer les méthodologies de la <i>pratique</i> , y compris les biostatistiques et l'épidémiologie, et recommander des mesures précises pour appuyer la planification et l'établissement de directives
T2-17	Évaluer les implications du programme pour des publics politiques et locaux en termes non techniques, à l'aide des médias appropriés
T2-18	Concevoir de nouveaux outils de collecte de données en vue d'évaluer les résultats de la <i>pratique</i>
T2-19	Évaluer l'efficacité du rendement des procédures, des interventions et des programmes liés à la <i>pratique</i>
T2-20	Évaluer les besoins en matière de ressources et mener des évaluations fondées sur l'analyse des renseignements des programmes liés à la <i>pratique</i> , s'il y a lieu (p. ex., en réponse à une urgence ou à une catastrophe)
T2-21	Aider les intervenants à élaborer et mettre en œuvre des plans pertinents liés à la <i>pratique</i> (comme des plans de salubrité des aliments ou de santé publique pour divers scénarios d'urgence incorporant des principes de système de gestion d'incidents)
T2-22	Passer en revue et surveiller la conformité des plans liés à la pratique
T2-23	Évaluer les outils, l'équipement et les procédures auxquels on a recours dans la <i>pratique</i>

Tableau 3: Planification, mise en œuvre et évaluation de politiques et de programmes (T3)

Cette catégorie décrit les compétences requises pour choisir des options et expliquer, déterminer, analyser, mettre en œuvre et évaluer efficacement des politiques et (ou) des programmes en santé publique environnementale. Cela inclut la gestion des incidents, comme des épidémies et des urgences.

Énoncé de compétence - Planification, mise en œuvre et évaluation de politiques et de programmes	
T3-1	Mettre en œuvre, évaluer et gérer des programmes et des projets responsables sur le plan financier
T3-2	Identifier, expliquer et appliquer les priorités afin de maximiser les résultats en fonction de la charge de travail attribuée
T3-3	Identifier et expliquer les directives, les politiques et les procédures efficaces de la <i>pratique</i>
T3-4	Identifier les domaines exigeant une collaboration avec d'autres personnes afin de mettre en œuvre des politiques liées à la <i>pratique</i> et d'assurer une assurance de qualité continue
T3-5	Expliquer les options de politique et de programme choisies quant à l'enjeu sanitaire précis lié à la <i>pratique</i>
T3-6	Expliquer et suggérer des modifications à la politique, aux procédures, aux plans opérationnels ou aux lois actuelles liées à la <i>pratique</i> et (ou) appliquer les modifications
T3-7	Recommander les activités proposées pour le plan opérationnel lié à la <i>pratique</i>
T3-8	Identifier et expliquer les stratégies de prévention et de gestion du risque pour aborder les incidents, les éclosions et les urgences liés à la <i>pratique</i>
T3-9	Expliquer les données pertinentes et préparer des rapports pour documenter les mesures prises, tenir des dossiers et informer les parties appropriées quant aux enjeux liés à la <i>pratique</i>
T3-10	Interpréter les résultats des interventions pendant une vérification et une inspection pour déterminer si les améliorations ont eu lieu au fil du temps
T3-11	Analyser le risque lié à la <i>pratique</i> et évaluer les leçons apprises suite à une situation d'urgence/éclosion d'une maladie affectant la santé publique
T3-12	Analyser les énoncés de politique et les procédures liés aux activités d'inspection/évaluation de la pratique
T3-13	Analyser les données d'un programme lié à la <i>pratique</i> , dont des procédures d'enquête et la réduction du risque, afin d'évaluer l'évolution et l'efficacité du programme

## Énoncé de compétence - Planification, mise en oeuvre et évaluation de politiques et de programmes

T3-14	Évaluer la mise en œuvre de l'assurance qualité continue et élaborer un plan de mise en œuvre de recommandations visant à améliorer l'assurance de la qualité et les résultats de l'évaluation
T3-15	Évaluer la faisabilité et les résultats attendus de chaque option du programme en matière de politique liés à la <i>pratique</i>
T3-16	Évaluer les résultats des activités d'un programme lié à la <i>pratique</i> afin de déterminer si les ressources allouées sont maximisées/utilisées efficacement
T3-17	Élaborer des stratégies visant à identifier les priorités budgétaires incorporées au budget du programme lié à la <i>pratique</i> (p. ex., les budgets de salubrité des aliments)

Tableau 4: Entraide, solidarité et promotion (T4)

Cette catégorie porte sur les compétences requises permettant d’influencer et de mobiliser les partenaires dans l’atteinte d’un but commun, soit l’amélioration de la santé et le bien-être de la population. L’entraide et la solidarité contribuent à optimiser l’efficacité des programmes et des interventions par le partage des ressources et des responsabilités. Promotion des droits – parler, écrire ou agir en faveur d’une cause, d’une politique ou d’un groupe de personnes – elle vise souvent la réduction des inégalités de santé et d’accès aux services de santé liés aux enjeux de la *pratique*.

Énoncé de compétence - Entraide, solidarité et promotion	
T4-1	Rechercher, préparer, offrir et évaluer des programmes pédagogiques portant sur les techniques actuelles et les percées liées à la <i>pratique</i> pour le grand public et les partenaires, et identifier et préparer la documentation connexe
T4-2	Élaborer des communiqués de presse pour promouvoir ou fournir des renseignements sur un enjeu lié à la <i>pratique</i>
T4-3	Recommander la participation des partenaires aux programmes pédagogiques liés à la pratique et à d’autres possibilités d’apprentissage
T4-4	Identifier les personnes clés au sein d’organisations de votre région et avoir recours à une approche coordonnée pour ouvrir et entretenir les voies de communication entre les partenaires afin d’assurer une mise en œuvre efficace du programme
T4-5	Décrire le rôle et le mandat relatifs à un enjeu lié à la <i>pratique</i> en fonction de demandes du public, de partenaires municipaux, d’agences connexes et d’autres professionnels
T4-6	Expliquer et utiliser des techniques collaboratives lors d’interactions avec les agences, les organisations, les communautés et les professionnels locaux afin de promouvoir des initiatives/services pédagogiques communs liés à la <i>pratique</i>
T4-7	Utiliser les pratiques pertinentes pour améliorer/promouvoir le changement comportemental
T4-8	Utiliser des habiletés en matière de promotion du travail d’équipe, de négociation et de résolution de conflits pour établir des partenariats avec la communauté et favoriser une prestation efficace des programmes liés à la <i>pratique</i> par l’équipe
T4-9	Évaluer et promouvoir l’attribution équitable des ressources connexes à la prestation du programme lié à la <i>pratique</i>
T4-10	Entamer un dialogue entre les gouvernements et les partenaires communautaires locaux sur des stratégies de la <i>pratique</i> identifiées afin d’atteindre et de maintenir un changement comportemental
T4-11	Évaluer les enjeux liés à la <i>pratique</i> exigeant une collaboration avec les communautés/partenaires et d’autres intervenants en vue de modifier les lois/politiques et de protéger la santé et le bien-être des personnes et des communautés

## Tableau 5: Diversité et Intégration (T5)

Cette catégorie porte sur les compétences socioculturelles requises pour interagir efficacement avec différents individus, groupes et collectivités. Elle regroupe les attitudes et les pratiques qui favorisent l'intégration au niveau des comportements, des pratiques, des programmes et des politiques.

Énoncé de compétence - Diversité et intégration	
T5-1	Tenir compte de la dimension culturelle tout en accordant la priorité ultime à la protection de la santé publique
T5-2	Identifier la manière dont la diversité culturelle influence les activités de la <i>pratique</i> et la manière dont elles pourraient être adaptées pour répondre aux enjeux liés à la diversité
T5-3	Évaluer la manière dont les perceptions régionales et culturelles, quant à l'autorité, pourraient influencer la manière dont la mise en exécution et les tentatives de changement comportemental sont perçues
T5-4	Appliquer en fonction de la diversité culturelle les exigences de changement comportemental lié à la pratique pertinente avec sensibilité et tact
T5-5	Évaluer le temps opportun de collaborer avec les professions, les organisations et les collectivités connexes afin d'aborder les enjeux de diversité culturelle liés à la <i>pratique</i> de manière efficace, p. ex., avec d'autres agences/organismes de réglementation de juridiction partagée en matière de salubrité de l'eau potable et (ou) des cours d'eau destinés aux loisirs
T5-6	Identifier les diversités démographiques, culturelles, socio-économiques et éducatives lors de la contribution à l'élaboration de documents pédagogiques et promotionnels liée à la <i>pratique</i>
T5-7	Élaborer des mécanismes de prestation des politiques et des programmes répondant aux caractéristiques démographiques, régionales, pédagogiques liées à l'âge, au sexe, à l'état de santé et aux capacités
T5-8	Élaborer des stratégies et des approches qui tiennent compte de la diversité culturelle en milieu de travail pour traiter d'enjeux liés au travail
T5-9	Élaborer des stratégies visant à assurer que le personnel professionnel et de soutien est conscient de l'importance du recours à des approches diverses et inclusives qui sont conformes aux principes de la <i>pratique</i>
T5-10	Élaborer un cadre organisationnel et une structure politique favorisant l'entraide et la solidarité dans l'ensemble des <i>pratiques</i> propres à la discipline
T5-11	Mettre en œuvre des opportunités de formation et de compréhension de la diversité culturelle

## Tableau 6: Communication (T6)

La communication est un échange d'idées, d'opinions et de renseignements. Cette catégorie se rapporte à plusieurs dimensions de la communication, notamment les échanges internes et externes (la communication écrite, verbale et non verbale), l'écoute, les connaissances en informatique, la production d'information adaptée aux différentes clientèles et l'utilisation des techniques de communication et de marketing social.

Énoncé de compétence - Communication	
T6-1	Identifier et utiliser l'enseignement dans le cadre de fonctions réglementaires liées aux activités de prestation des programmes de santé publique environnementale
T6-2	Expliquer aux clients et au public les concepts de base des diverses <i>pratiques</i> en santé publique environnementale, ainsi que la valeur et l'importance des conséquences et des résolutions possibles, à l'aide de communications écrites et verbales
T6-3	Communiquer à l'aide d'un langage écrit et verbal approprié et pertinent à chaque situation tout en tenant compte des besoins de l'utilisateur final et du besoin de protéger et promouvoir la santé publique
T6-4	Utiliser une écoute efficace lors de la participation à une situation liée à un enjeu/une mesure liés à la santé
T6-5	Utiliser une communication polie, prompte et professionnelle
T6-6	Élaborer des protocoles de communication liés à la <i>pratique</i> , p. ex., des protocoles de communication relatifs à la préparation aux situations d'urgence
T6-7	Faire preuve d'adaptabilité lors de la préparation de programmes et de renseignements en matière de santé publique
T6-8	Expliquer la résolution de conflits au sein de l'agence, de la collectivité et en collaboration avec les partenaires responsables de la réglementation
T6-9	Évaluer les besoins des apprenants et enseigner les concepts de santé publique environnementale aux personnes de tout âge, sexe, culture et antécédents pédagogiques, de divers milieux et à l'aide des ressources disponibles
T6-10	Appliquer les principes/stratégies de communication appropriée quant au risque et partager des renseignements avec des collègues, d'autres professionnels et des clients
T6-11	Expliquer les buts, les objectifs, les problèmes et les besoins d'une prestation efficace des différentes composantes de la <i>pratique</i>
T6-12	Interpréter les concepts modifiés connexes à un enjeu lié à la <i>pratique</i> à l'intention des décideurs à l'aide de la technologie disponible

## Énoncé de compétence - Communication

T6-13

Rechercher, interpréter et préparer des renseignements connexes à un enjeu donné lié à la *pratique* exigeant une mesure immédiate afin de réduire le risque aux fins de distribution à la collectivité

T6-14

Concevoir, élaborer et mettre en œuvre des réseaux de communication pour recevoir et fournir des renseignements portant sur un enjeu pouvant affecter la santé des citoyens

## Tableau 7: Leadership (T7)

Cette catégorie porte sur les compétences en matière de leadership qui favorisent le développement des capacités, augmentent le rendement et améliorent la qualité du milieu de travail. Ces compétences permettent également aux organisations et aux collectivités d'établir, de communiquer et d'actualiser une vision, une mission et des valeurs communes.

Énoncé de compétence - Leadership	
T7-1	Identifier des solutions aux problèmes de santé publique environnementale avec l'aide d'autres détenteurs du CISP(C)/CPHI(C), s'il y a lieu
T7-2	Expliquer les normes de rendement de tous les programmes de santé publique
T7-3	Expliquer le code de déontologie de l'ICISP pour une autogestion dans tous les domaines de la santé publique environnementale, et agir de manière éthique avec les clients, les renseignements et les ressources
T7-4	Expliquer la mission et les priorités de l'organisation de santé publique environnementale dans laquelle vous travaillez
T7-5	Aider l'organisation-employeur à se fonder/continuer à se fonder sur des éléments probants
T7-6	Expliquer les valeurs principales de l'organisation (employeur) et suivre une vision commune lors de la planification et la mise en œuvre des programmes et des politiques de santé publique environnementale dans la collectivité
T7-7	Expliquer et partager les connaissances, les outils, l'expertise et l'expérience, p. ex., dans des contextes de mentorat
T7-8	Évaluer, expliquer et utiliser les meilleures pratiques au sein de comités, et intégrer les directives pertinentes dans les politiques et la pratique
T7-9	Évaluer les enjeux, les politiques et les programmes recommandés qui contribuent aux objectifs de la santé publique et à l'apprentissage organisationnel en milieu de travail
T7-10	Recommander et appliquer les valeurs clés des programmes et des politiques de santé publique environnementale dans la collectivité
T7-11	Rechercher et appliquer les possibilités d'apprentissage à l'intention du personnel en santé publique environnementale pour avoir des équipes solides possédant différentes habiletés et pour promouvoir le partage des connaissances, des outils, de l'expertise et de l'expérience

## Énoncé de compétence - Leadership

T7-12	Analyser les données relatives aux activités des programmes aux fins d'inclusion dans le rapport annuel de rendement de l'organisation
T7-13	Concevoir, élaborer et mettre en œuvre des activités de formation continue à l'intention des pairs et des partenaires sur les réussites et les défis liés à la prestation des programmes de santé publique environnementale pertinents
T7-14	Concevoir, mettre en œuvre et évaluer les processus d'assurance de la qualité de tous les programmes, politiques et meilleures pratiques
T7-15	Évaluer les antécédents du développement, de la structure et de l'interaction des systèmes de santé publique environnementale et des soins de santé à l'échelle locale, provinciale/territoriale, nationale et internationale
T7-16	Mettre en œuvre et évaluer les renseignements portant sur les implications économiques et politiques des décisions
T7-17	Évaluer et fournir une direction et de l'empathie en cas de préoccupations de la part du personnel relativement à des situations sur le terrain

Tableau 8: Législation et réglementation (T8)

Cette catégorie porte sur les connaissances clés et les habiletés en matière de pensée critique connexes au contexte réglementaire et légal de la *pratique*.

Énoncé de compétence - Législation et réglementation	
T8-1	Identifier, expliquer et effectuer le suivi du contexte légal et réglementaire des lois pertinentes à la <i>pratique</i>
T8-2	Identifier et expliquer l'infrastructure juridique pertinente et les rôles des autorités municipales, provinciales, fédérales et multi juridictionnelles
T8-3	Faire preuve de discrétion sur les plans légaux et réglementaires en cas d'enjeux ou de problèmes liés à la <i>pratique</i>
T8-4	Identifier et expliquer les procédures de mise à exécution (y compris les processus pertinents en cas de contentieux) conformes à la politique lorsque d'autres stratégies ne sont plus pertinentes
T8-5	Identifier et expliquer la justification de la mise à exécution des pratiques non conformes
T8-6	Appliquer les principes sous-jacents des lois et de l'analyse du danger/de l'évaluation du risque de la <i>pratique</i>
T8-7	Évaluer les changements récents aux lois connexes à la <i>pratique</i> , s'il y a lieu
T8-8	Appliquer les procédures de mise à exécution qui s'appliquent à la situation
T8-9	Recommander des mesures ou des modifications précises aux lois fondées sur l'analyse des renseignements
T8-10	Appliquer les politiques, les solutions et les options pertinentes en cas de non-conformité
T8-11	Évaluer et fournir des recommandations en réponse aux politiques, lois et normes proposées affectant la prestation de programmes liés à la <i>pratique</i>
T8-12	Analyser les interventions de la <i>pratique</i> qui comportent une réalisation menant à un litige
T8-13	Rechercher, promouvoir et appliquer les politiques, les lois et les normes proposées liées à la <i>pratique</i> qui améliorent les niveaux actuels de protection de la santé et du bien-être des personnes et des collectivités
T8-14	Mettre en œuvre et évaluer les limites et l'application des lois, des politiques et des normes en matière de santé publique

