



# Référentiel de compétences

des infirmières  
des communautés  
Premières Nations  
du Québec

## Competencies framework

of Québec  
First Nations  
communities  
nurses



CENTRE D'INNOVATION  
EN FORMATION INFIRMIÈRE  
CENTER FOR INNOVATION  
IN NURSING EDUCATION

Université   
de Montréal  
Faculté des sciences  
infirmières



Santé  
Canada

Health  
Canada

## MEMBRES DU COLLECTIF

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui se sont investies dans ce processus de co-construction.

### Collectif sous la direction de

#### **Jacinthe Pepin, Ph.D.**

Professeur titulaire  
Faculté des sciences infirmières  
de l'Université de Montréal  
Centre d'innovation en  
formation infirmière (CIFI)

#### **Amélie Blanchet Garneau, Ph.D.**

Professeure adjointe  
Faculté des sciences infirmières  
de l'Université de Montréal  
Centre d'innovation en  
formation infirmière (CIFI)

#### **Céleste Fournier, M.Sc.**

Professionnelle de recherche  
Centre d'innovation en  
formation infirmière (CIFI)

### Collaborateurs des communautés des Premières Nations du Québec

#### **Chantale Bacon, B.Sc.inf**

Directrice Santé  
Centre de santé et  
des services sociaux  
Pessamit

#### **Kathleen Bacon, inf.**

Responsable des soins Infirmiers  
Centre de santé et  
des services sociaux  
Pessamit

#### **Isabelle Beaudoin, inf.**

Infirmière en santé  
maternelle et infantile  
Centre de santé Timiskaming

#### **Monique Bérard, inf.**

Responsable des soins infirmiers  
Poste de soins infirmiers  
Winneway (Long Point)

#### **France Carrière, inf.**

Infirmière  
Conseil Cri de la Santé  
et des Services Sociaux  
de la Baie-James

#### **Jamie Carle, inf.**

Infirmière en santé  
communautaire  
Centre de santé et  
des services sociaux Kitigan Zibi

#### **Shirley Commanda, inf.**

Infirmière surveillante  
Centre de santé et  
des services sociaux  
Kitigan Zibi

#### **Mélanie Dumont, inf.**

Responsable des soins infirmiers  
Centre de santé  
Lac Simon

#### **Martine Drolet, inf.**

Infirmière conseillère au recrutement  
Conseil Cri de la Santé  
et des Services Sociaux  
de la Baie-James

#### **Sandro Échaquan, M.Sc. IPS**

Directeur général  
Services de Santé Masko-Siwin  
Manawan

#### **Tracy Johnson, B.Sc. inf.**

Infirmière responsable  
des soins à domicile  
The Turtle Bay Elders Lodge  
Kahnawake

#### **Lucille Lamothe, B.Sc. inf.**

Responsable des soins infirmiers  
Centre de santé Ékuanitshit

#### **Eniko Neashish, inf.**

Responsable des soins Infirmiers  
Centre de santé Wemotaci

#### **Jolianne Ottawa, inf.**

Coordonnatrice du programme  
AWASIAW et services courants  
Centre de santé Masko-Siwin  
Manawan

#### **Dinah Palinkas-Routly, B.Sc. inf.**

Infirmière en santé communautaire  
Centre de santé Kanesatake

#### **Manon Picard, B.Sc. inf.**

Conseillère clinique en soins infirmiers  
Centre de santé  
Marie-Paule Sioui-Vincent  
Wendake

#### **Marceline Tshernish, B.Sc. inf.**

Coordonnatrice de santé  
Centre Uauitshitun  
Uashat Mak Mani-Utenam

#### **Serge Vignola, Inf.**

Responsable des soins infirmiers  
Poste de soins infirmiers  
Lac Rapide

### Collaborateurs de Santé Canada

Direction générale de la santé  
des Premières Nations et des Inuits  
Région du Québec

#### **Valérie Bérard, B.Sc. inf.**

Coordonnatrice régionale  
intérimaire, PSDMCPNI

#### **Dominique Boucher, M.Sc.**

Infirmière clinicienne  
spécialisée – santé mentale

#### **Nahil Dajani, B.Sc. inf.**

Coordonnatrice en contrôle  
des maladies transmissibles –  
volet tuberculose

#### **Michèle Deschamps, Ph.D.**

Coordonnatrice régionale –  
Contrôle et gestion des maladies  
transmissibles

#### **Marie-Josée Lévesque, M.Sc.**

Coordonnatrice en contrôle  
et gestion maladies transmissibles –  
volet immunisation et VIH-SIDA

#### **Lynda Lynch, B.Sc. inf.**

Infirmière éducatrice régionale

#### **Patricia Rice, B.Sc. inf.**

Infirmière surveillante

### Collaborateurs du CIFI

#### **Louise Boyer, Ph.D.**

Professeure adjointe  
Faculté des sciences infirmières  
de l'Université de Montréal  
Centre d'innovation  
en formation infirmière (CIFI)

#### **Laurence Ha, M.Sc.**

Professionnelle de recherche  
Centre d'innovation  
en formation infirmière (CIFI)

# Référentiel de compétences

des infirmières  
des communautés  
Premières Nations  
du Québec

## Competencies framework

of Québec  
First Nations  
communities  
nurses

page 20

© Droits d'auteur, 2017

**Centre d'innovation  
en formation infirmière (CIFI)**

Faculté des sciences infirmières,  
Université de Montréal  
C.P. 6128 Succursale Centre-ville  
Montréal (Québec) H3C 3J7  
Canada  
www.cifi.umontreal.ca

**Diffusion**

Centre d'innovation  
en formation infirmière (CIFI)  
Santé Canada

**Dépôt légal**

Bibliothèque et Archives  
nationales du Québec  
978-2-9815457-0-1 (PDF)

*Cette publication a été produite  
grâce à la contribution financière  
de Santé Canada*

## SOMMAIRE DES TABLEAUX DE COMPÉTENCES

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>A</b> | Prodiguer des soins culturellement sécuritaires à la personne, la famille et la communauté             | <b>8</b>  |
| <b>B</b> | Exercer un jugement clinique infirmier en suivant une démarche scientifique                            | <b>9</b>  |
| <b>C</b> | Exercer toute activité avec éthique et rigueur professionnelle   | <b>11</b> |
| <b>D</b> | Soutenir le développement de la personne, la famille et la communauté dans l'autogestion de leur santé | <b>13</b> |
| <b>E</b> | Collaborer avec des équipes intra et intersectorielles   | <b>14</b> |
| <b>F</b> | Exercer du leadership clinique infirmier au sein de la communauté                                      | <b>16</b> |
| <b>G</b> | Pratiquer les soins infirmiers en adoptant une approche axée sur la santé de la communauté             | <b>18</b> |

---

Élaboré en 2015 en collaboration avec des infirmières des communautés Premières Nations au Québec, une équipe de Santé Canada et des consultantes du Centre d'innovation en formation infirmière (CIFI) de la Faculté des sciences infirmières de l'Université de Montréal, ce référentiel a pour but de refléter le développement des compétences infirmières requises pour la pratique des infirmières dans les communautés Premières Nations du Québec.

---



Ce référentiel représente la pratique infirmière dans les communautés Premières Nations avec la personne, la famille et la communauté. Il est souhaité que ce référentiel facilite la compréhension des attentes des infirmières qui souhaitent exercer leur profession dans une communauté Premières Nations. De plus, ce référentiel devrait favoriser l'autoévaluation des infirmières et des équipes en place. Finalement, il pourrait devenir la structure fondatrice du programme de formation continue visant le soutien du développement des compétences. Le contexte de pratique étant changeant, ce référentiel nécessitera une mise à jour régulière pour refléter les compétences requises selon les changements.

*Généralement,  
une compétence  
comporte deux ou  
trois éléments, ainsi  
que des indicateurs  
des différents niveaux  
de compétence :  
**débutant,  
expérimenté,  
personne-ressource  
et expert.***

Dans ce référentiel, une compétence est « un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations » (Tardif, 2006, p. 22). Généralement, une compétence comporte deux ou trois éléments ainsi que des indicateurs des différents niveaux de compétence (débutant, expérimenté, personne-ressource, expert). Ces niveaux ne sont en aucun cas reliés à des échelles de salaires ou à des postes spécifiques. L'optique du référentiel en est une de développement continu. La notion de « savoir-agir complexe » permet de souligner que la compétence est de l'ordre de l'action, mais qu'elle ne se limite pas à un savoir-faire (Scallon, 2007). Le « savoir-agir complexe », contrairement au savoir-faire, présente un degré de complexité très élevé ainsi qu'un caractère heuristique, non automatisable et contextualisé (Tardif, 2006). Il importe donc, pour être compétent, de choisir les bonnes ressources à utiliser dans un contexte particulier et de les agencer afin de produire un résultat efficace, d'où l'accent mis sur la combinaison et la mobilisation efficaces d'une variété de ressources dans la définition de Tardif (2006).

Dans ce référentiel pour les infirmières des communautés Premières Nations du Québec, l'infirmière débutante est une infirmière avec de l'expérience mais qui commence sa pratique dans les communautés Premières Nations. Elle démontre de l'autonomie et une pratique efficace. Il lui arrive de demander du soutien occasionnel à des infirmières ayant de l'expérience dans ce contexte précis. À la fin de sa période de probation, une infirmière devrait être capable de se positionner au niveau débutant pour chacune des sept compétences. Le niveau expérimenté renvoie à une infirmière qui est à l'aise de pratiquer dans les communautés Premières Nations et qui intègre dans sa pratique de nouvelles stratégies d'intervention basées sur son expérience dans ce contexte particulier et sur des résultats de recherche. Elle démontre de l'autonomie, collabore avec les membres de son équipe et pratique efficacement sans soutien particulier. Elle est capable de prioriser les niveaux de soins. Le niveau personne-ressource correspond à une infirmière qui agit en tant que leader au sein de l'équipe de soins infirmiers et qui soutient ses membres en particulier les infirmières débutantes. Elle concentre sa pratique sur l'optimisation de ses soins et de ceux offerts par les membres de l'équipe. Au niveau expert, l'infirmière offre des soins précis et spécialisés aux personnes, familles et communautés, et ce, de manière intuitive. Elle comprend en profondeur les situations et collabore avec les membres clés de la communauté. Toutes les infirmières n'accéderont pas à ce niveau de développement.

# Lexique

## SÉCURITÉ CULTURELLE

« La pratique infirmière efficace auprès d'une personne ou d'une famille d'une autre culture est déterminée par cette personne ou cette famille. La culture comprend, mais ne se limite pas à : l'âge ou la génération, le genre, l'orientation sexuelle, le métier ou le statut socioéconomique, l'origine ethnique ou l'expérience migratoire, les croyances religieuses et spirituelles ainsi que les handicaps. L'infirmière qui dispense les soins a entrepris un processus de réflexion sur sa propre identité culturelle et reconnaît l'impact de sa culture sur sa pratique professionnelle. Une pratique non-sécuritaire culturellement comprend toute action qui porte atteinte à l'identité culturelle et au bien-être d'un individu » [traduction libre] (Nursing Council of New Zealand, 2011, p.7)<sup>1</sup>. Assurer la sécurité culturelle signifie que l'on a une compréhension de soi comme étant porteur d'une culture mais aussi des influences historiques, sociales et politiques sur la santé ainsi que du développement de relations qui engendrent de la confiance et du respect.

## ÉQUITÉ EN SANTÉ

« Idéalement, l'équité en santé implique que chacun puisse atteindre son plein potentiel de santé et que personne ne soit désavantagé dans cette quête que ce soit à cause de sa position sociale ou d'autres circonstances déterminées socialement » [traduction libre] (Whitehead et Dahlgreen, 2006, p.5)<sup>2</sup>.

## SANTÉ GLOBALE

C'est la santé de l'être humain vivant en société, avec ses composantes physique, psychique et sociale, en tenant compte des implications que peuvent avoir sur sa santé, son histoire personnelle et les différentes dimensions sociale, psychologique, économique et culturelle de ses conditions de vie et de son mode de vie.

## COLLABORATION INTRA ET INTERSECTORIELLE

La collaboration intrasectorielle implique une vision commune dans la coordination des soins de santé dans un secteur d'activité donné. La collaboration intersectorielle nécessite des partenariats avec d'autres secteurs d'activités comme, par exemple, l'éducation et les services sociaux avec pour objectif d'avoir une vision partagée sur les moyens de répondre à des problèmes complexes.

<sup>1</sup> Nursing Council of New Zealand (2011). *Guidelines for Cultural Safety, the Treaty of Waitangi and Maori Health in Nursing Education and Practice*. Wellington, NZ : Nursing Council of New Zealand.

<sup>2</sup> Whitehead, M., Dahlgreen, G. (2006). *Concepts and principles for tackling social inequities in health: Levelling up Part 1*. Copenhagen, Denmark: WHO, p. 5

## COMPÉTENCE : PRODIGUER DES SOINS CULTURELLEMENT SÉCURITAIRES À LA PERSONNE, LA FAMILLE ET LA COMMUNAUTÉ

### Débutant

### Expérimenté

### Personne-ressource

### Expert

#### 1 Intégrer l'histoire et la culture de la personne, la famille et la communauté dans toutes les interactions et activités infirmières

**1.1.1** Explique comment l'histoire des Premières Nations et le savoir traditionnel influent sur la santé, les pratiques de santé et la structure organisationnelle des soins.

**1.1.2** Inclut des éléments du savoir traditionnel et des croyances de la personne, la famille et la communauté dans les activités de soins de santé.

**1.1.3** Collabore avec la personne, la famille et la communauté à la planification des soins qui intègrent des pratiques exemplaires et des pratiques traditionnelles de guérison.

**1.1.4** Collabore avec des membres clés de la communauté, y compris les guérisseurs traditionnels de la communauté dans ses activités infirmières.

**1.2.1** Respecte la diversité culturelle des personnes au sein de la communauté.

**1.2.2** Respecte la diversité culturelle des communautés en regard des pratiques de soins.

**1.2.3** Active les principes d'humilité et de sécurité culturelle au sein de l'équipe.

**1.2.4** S'assure des soins culturellement sécuritaires et un respect mutuel des pratiques de santé.

#### 2 Établir un dialogue et des relations avec la personne, la famille et la communauté

**2.1.1** Établit des relations thérapeutiques bénéfiques, axées sur la compréhension, le respect, l'honnêteté, l'humilité et l'empathie.

**2.1.2** Démontre une curiosité et de l'écoute active dans ses relations thérapeutiques avec les personnes et familles.

**2.1.3** Collabore avec des membres clés de la communauté en regard de la santé et des soins de santé de la communauté.

**2.1.4** Promeut l'équité en ce qui a trait à l'accès à des soins de qualité, en défendant le droit à la santé de la communauté des Premières Nations, tant au sein de la communauté qu'à l'extérieur de celle-ci.

**2.2.1** Reconnaît les valeurs, croyances et perspectives qu'elle possède ayant un impact sur les soins et les relations avec la personne, la famille et la communauté.

**2.2.2** Modifie, dans sa propre pratique, les attitudes et comportements ayant un impact sur la culture d'une personne, d'une famille ou d'une communauté.

**2.2.3** Identifie, dans la pratique de ses collègues, les attitudes et comportements pouvant porter atteinte à la culture d'une personne, d'une famille ou d'une communauté et oriente leurs modifications.

**2.2.4** Crée un environnement favorable à la réflexion critique sur la pratique des professionnels de la santé afin de réduire les attitudes et comportements actuels ou potentiels pouvant porter atteinte à la culture de la personne, la famille et la communauté.

## COMPÉTENCE : EXERCER UN JUGEMENT CLINIQUE INFIRMIER EN SUIVANT UNE DÉMARCHE SCIENTIFIQUE

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

### 1 Évaluer la santé globale de la personne, la famille et la communauté

**1.1.1** Utilise ses connaissances théoriques et les outils cliniques à sa disposition selon une perspective holistique dans l'évaluation de la santé.

**1.1.2** Reconnaît l'expertise de la personne de sa santé et prend en considération les interrelations personne/famille dans son évaluation de la santé.

**1.1.3** Intègre d'emblée les dynamiques individuelle, familiale et communautaire dans son évaluation.

**1.1.4** Partage son expertise clinique pour soutenir l'équipe dans l'évaluation de la santé, particulièrement lors de situations complexes.

**1.2.1** Démonstre de l'autonomie dans son évaluation de la santé en se référant à son expérience professionnelle et aux expériences antérieures de la personne.

**1.2.2** Précise ses questions pour rendre son évaluation plus efficace.

**1.2.3** Évalue de manière systémique les problèmes de santé complexes individuels, familiaux et communautaires.

**1.2.4** Élargit son évaluation selon les tendances épidémiologiques de la santé dans la communauté.

### 2 Prendre une décision clinique à partir de son évaluation de l'expérience de santé de la personne, la famille et la communauté

**2.1.1** Valide auprès de son équipe l'hypothèse clinique la plus plausible en tenant compte de son évaluation de la santé globale de la personne.

**2.1.2** Fonde sa décision clinique sur l'analyse de la situation globale en collaboration avec les équipes intra et interprofessionnelles.

**2.1.3** Évalue ses décisions lors de situations exceptionnelles ou complexes et fait bénéficier ses collègues de son analyse

**2.1.4** Élabore, met à jour et implante les algorithmes de décisions cliniques.

**2.2.1** Assure une surveillance clinique lors des situations à risque pour la personne selon les protocoles.

**2.2.2** Intègre les pratiques exemplaires aux procédures de surveillance pour diminuer les risques pour la sécurité de la personne.

**2.2.3** Mobilise l'équipe, la personne, et les différentes ressources pour le maintien de la sécurité de la personne.

**2.2.4** Élabore les politiques et les procédures en équipe multidisciplinaire pour diminuer les risques d'événements indésirables.

Suite du tableau B à la page suivante →

## COMPÉTENCE : EXERCER UN JUGEMENT CLINIQUE INFIRMIER EN SUIVANT UNE DÉMARCHE SCIENTIFIQUE

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

### 3 Mettre en œuvre le plan de soins et faire le suivi avec la personne, la famille et la communauté

**3.1.1** Met en œuvre le plan de soins et de suivi, avec la personne, en fonction des priorités identifiées, et ce, dans le respect de son champ d'exercice.

**3.1.2** Élabore et ajuste le plan de soins et le suivi selon le rythme et les priorités de la personne et de sa famille.

**3.1.3** Élabore et ajuste un plan de soins et de suivi en prenant en compte les ressources et forces de la communauté, de même que son expertise clinique.

**3.1.4** Élabore et ajuste le plan de soins en collaboration avec ses collègues intra et intersectoriels et le développe afin d'inclure un plan de service intégré.

**3.2.1** Met en œuvre un plan de soins avec la personne, tout en assurant une surveillance appropriée.

**3.2.2** Anticipe les complications possibles, agit en conséquence afin de les prévenir et explore d'autres options de traitement.

**3.2.3** Adapte de manière efficace le plan de soins et de suivi lors de situations de santé complexes ou urgentes.

**3.2.4** Répond immédiatement à des situations exceptionnelles tout en mobilisant l'équipe.

**3.3.1** Questionne sa démarche clinique dans le contexte de sa pratique de soins dans la communauté.

**3.3.2** Analyse l'impact des pratiques de soins sur la personne, la famille et la communauté afin de proposer des ajustements à l'équipe.

**3.3.3** Aide l'équipe à se remettre en question face aux pratiques de soins et donne de la rétroaction.

**3.3.4** Propose et met en œuvre de stratégies d'évaluation des plans de soins et de suivi.

## COMPÉTENCE : EXERCER TOUTE ACTIVITÉ AVEC ÉTHIQUE ET RIGUEUR PROFESSIONNELLE

### Débutant

### Expérimenté

### Personne-ressource

### Expert

#### 1 Faire preuve de jugement éthique

**1.1.1** Respecte le code de déontologie des infirmières et infirmiers.

**1.1.2** Détecte les situations problématiques en regard du code de déontologie et avise son supérieur immédiat.

**1.1.3** Prévient et règle des situations qui posent un problème déontologique.

**1.1.4** S'assure que les membres de l'équipe ont les ressources pour solutionner tout problème déontologique.

**1.2.1** Consulte ses collègues pour trouver des pistes de solutions aux dilemmes éthiques qu'elle identifie.

**1.2.2** Échange avec des ressources internes et externes pour approfondir sa compréhension et son analyse des dilemmes éthiques.

**1.2.3** Mobilise les ressources appropriées en vue de résoudre des dilemmes éthiques, incluant des personnes ou un comité d'experts en éthique.

**1.2.4** Défend la décision éclairée de la personne et de la famille auprès de toutes les instances concernées.

#### 2 Démontrer un esprit scientifique

**2.1.1** Respecte ses limites et demande de l'aide au besoin pour assurer une pratique de qualité.

**2.1.2** Intègre dans sa pratique les références appropriées, incluant les résultats probants et les guides des meilleures pratiques.

**2.1.3** Soutient l'amélioration de la pratique infirmière auprès de ses collègues à partir des outils de références et de son expérience professionnelle.

**2.1.4** Guide l'élaboration d'outils de référence à partir des meilleures pratiques.

**2.2.1** Démonstre de la curiosité à apprendre et à se documenter.

**2.2.2** Recherche des écrits scientifiques sur des problématiques de soins rencontrées.

**2.2.3** Guide l'utilisation de résultats de recherche pertinents en fonction des problématiques et du contexte de pratique.

**2.2.4** S'assure de l'intégration des résultats de recherche et des normes de pratique selon le contexte culturel de la communauté.

**2.3.1** Partage avec ses collègues les apprentissages réalisés au cours de formations continues.

**2.3.2** Partage avec ses collègues sa façon d'intégrer de nouveaux apprentissages.

**2.3.3** Partage ses nouveaux apprentissages dans le but de favoriser le développement professionnel de ses collègues moins expérimentés.

**2.3.4** Soutient le développement des compétences de chacun des membres de l'équipe et de l'équipe comme entité.

Suite du tableau C à la page suivante →

## COMPÉTENCE : EXERCER TOUTE ACTIVITÉ AVEC ÉTHIQUE ET RIGUEUR PROFESSIONNELLE

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

### 3 S'engager dans son développement professionnel

**3.1.1** Respecte les normes de formation continue exigées par l'OIIQ.

**3.1.2** Intègre dans sa pratique les nouveaux apprentissages réalisés en formation continue.

**3.1.3** Participe à des activités de formation qui permettent d'optimiser son champ de pratique et d'expertise.

**3.1.4** S'implique de manière continue dans son développement professionnel.

**3.2.1** S'assure d'avoir les compétences et ressources nécessaires pour accomplir toutes les activités requises avec rigueur et éthique.

**3.2.2** Participe activement à la création de documentation fondée sur des résultats probants.

**3.2.3** Crée des activités de formation fondées sur des résultats probants en considérant les caractéristiques spécifiques de la communauté.

**3.2.4** Initie des réflexions sur les besoins d'amélioration de la pratique professionnelle dans les équipes intra et interprofessionnelles.

## COMPÉTENCE : SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PERSONNE, LA FAMILLE ET LA COMMUNAUTÉ DANS L'AUTOGESTION DE LEUR SANTÉ

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

### 1 Accompagner la personne, la famille et la communauté dans leur expérience de santé

**1.1.1** Recherche les moyens qui favorisent la prise en charge de la santé par la personne, la famille et la communauté.

**1.1.2** Utilise les stratégies afin de favoriser la prise en charge de la santé par la personne, la famille et la communauté.

**1.1.3** Développe et partage avec les membres de l'équipe des stratégies favorisant la prise en charge de la santé par la personne, la famille et la communauté.

**1.1.4** Élabore des orientations stratégiques et des outils afin d'assurer la qualité de la prise en charge de la santé par la personne, la famille et la communauté.

**1.2.1** Adapte son enseignement aux besoins de la personne, la famille et la communauté.

**1.2.2** Partage avec les membres de l'équipe ses méthodes d'enseignement centrées sur la personne, la famille et la communauté.

**1.2.3** Développe ou adapte des outils d'enseignement centrés sur la personne, la famille et la communauté.

**1.2.4** Guide l'implantation et l'évaluation d'outils d'enseignement adaptés aux particularités de la communauté.

### 2 Favoriser la responsabilisation de la personne, la famille et la communauté par rapport à leur santé globale

**2.1.1** Utilise les capacités et la motivation de la personne, la famille et la communauté pour soutenir la prise en charge de sa santé.

**2.1.2** Soutient le développement des capacités de la personne, la famille et la communauté dans la prise en charge de sa santé.

**2.1.3** Soutient la personne, la famille et la communauté dans l'identification des ressources auxquelles elle fera appel pour assurer la prise en charge de sa santé.

**2.1.4** Guide les équipes intra et intersectorielles dans le soutien du développement des capacités de la personne, la famille et la communauté pour assurer la prise en charge de sa santé.

**2.2.1** Aide la personne, la famille, la communauté à fixer ses propres objectifs de santé.

**2.2.2** Explore avec la personne, la famille et la communauté les meilleures stratégies de prise en charge de sa santé.

**2.2.3** Promeut activement au sein des équipes intra et intersectorielles l'autogestion de la santé par la personne, la famille et la communauté.

**2.2.4** Élabore des politiques favorisant la prise en charge de la santé par la personne, la famille et la communauté.

**2.3.1** Valorise l'efficacité des moyens utilisés dans la prise en charge de sa santé par la personne, la famille et la communauté.

**2.3.2** Aide la personne, la famille et la communauté à identifier et répondre aux enjeux de prise en charge de sa santé.

**2.3.3** Mobilise les équipes intra et interprofessionnelles à favoriser la prise en charge de la santé par la personne, la famille et la communauté.

**2.3.4** Soutient la participation active de la communauté vers une prise en charge de santé collective.

## COMPÉTENCE : COLLABORER AVEC DES ÉQUIPES INTRA ET INTERSECTORIELLES

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

### 1 Communiquer pour assurer la continuité des soins

**1.1.1** Transmet les renseignements pertinents aux interlocuteurs appropriés à la situation de la personne, la famille et la communauté à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement et de la communauté.

**1.1.2** Collabore avec différents partenaires, incluant la personne, la famille et la communauté, impliqués dans ses soins de santé.

**1.1.3** Établit et améliore les relations et la communication avec les divers partenaires afin de maximiser la prestation de services.

**1.1.4** Représente la communauté auprès des ressources internes et externes pour optimiser la prestation de service.

**1.2.1** Informe la personne, la famille et la communauté des ressources disponibles.

**1.2.2** Favorise l'utilisation des ressources appropriées à la situation de la personne, la famille et la communauté.

**1.2.3** Promeut la continuité des soins entre la personne, la famille et la communauté ainsi qu'avec tous les prestataires de service.

**1.2.4** Développe des stratégies pour assurer des processus de communication fluides.

### 2 Contribuer à créer une dynamique constructive d'équipe

**2.1.1** Contribue à des discussions constructives avec les prestataires de service à l'intérieur et à l'extérieur de la communauté.

**2.1.2** Anime les rencontres d'équipe en considérant le point de vue de chacun.

**2.1.3** Collabore avec la personne et tous les membres de l'équipe afin de réaliser les objectifs de santé de la personne.

**2.1.4** Promeut un environnement de travail sain en assurant la collaboration, le respect et une attitude positive et, si nécessaire, gère les différends.

Suite du tableau E à la page suivante →

## COMPÉTENCE : COLLABORER AVEC DES ÉQUIPES INTRA ET INTERSECTORIELLES

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

### 3 Assurer la coordination des services

**3.1.1** Participe aux rencontres et conférences sur la gestion de cas.

**3.1.2** Planifie les soins et les interventions en coordonnant les politiques, procédures et protocoles.

**3.1.3** Coordonne les services dans des situations complexes en répondant promptement aux besoins de la personne.

**3.1.4** Agit à titre de mentore dans l'approche de gestion de cas pour prévenir les lacunes dans le processus.

**3.2.1** Révise, met à jour et participe à l'implantation du plan d'intervention intégré.

**3.2.2** Organise et coordonne avec la personne des rencontres de planification des interventions afin de développer un plan de service intégré.

**3.2.3** Coordonne des rencontres de planification pour répondre à des problématiques ou situations plus complexes.

**3.2.4** S'assure que la communauté a des politiques, procédures et protocoles qui soutiennent et encouragent les processus de gestion de cas.

## COMPÉTENCE : EXERCER DU LEADERSHIP CLINIQUE INFIRMIER AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

### 1 Faire preuve d'initiative et de créativité dans sa pratique clinique

**1.1.1** Prend des initiatives en respectant ses forces et ses limites.

**1.1.2** Agit avec autonomie dans les situations rencontrées.

**1.1.3** Dirige les actions et délègue des responsabilités.

**1.1.4** Facilite l'expression des forces de chaque membre de l'équipe pour contribuer au partenariat de santé avec la communauté.

**1.2.1** S'implique activement au sein de l'équipe soignante de l'organisation.

**1.2.2** Propose des changements au sein de l'équipe interne pour les soins aux personnes et aux familles.

**1.2.3** Fait preuve d'innovation en regard d'enjeux de santé dans la communauté autant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'équipe soignante de l'organisation.

**1.2.4** Amène des idées innovantes au sein de la communauté.

**1.3.1** Consulte une mentore infirmière comme personne-ressource.

**1.3.2** Soutient les initiatives des débutantes tout en apprenant des divers membres de l'équipe.

**1.3.3** Agit comme mentore au sein de l'équipe de soins infirmiers.

**1.3.4** Coordonne le processus de mentorat.

Suite du tableau F à la page suivante →

## COMPÉTENCE : EXERCER DU LEADERSHIP CLINIQUE INFIRMIER AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

### 2 Mobiliser les personnes et les équipes

**2.1.1** Contribue aux échanges lors de rencontres d'équipe.

**2.1.2** Encourage la contribution de chacun des membres de l'équipe en créant un climat sain et respectueux.

**2.1.3** Organise et anime les rencontres ou comités multidisciplinaires.

**2.1.4** Mobilise des personnes, incluant les leaders de la communauté, et les ressources de différents secteurs afin de répondre aux besoins de santé prioritaires de la communauté.

**2.2.1** Fait preuve d'ouverture aux points de vue des autres.

**2.2.2** Crée des liens de confiance avec les membres de l'équipe multidisciplinaire en démontrant un esprit critique tout en restant objectif.

**2.2.3** Inspire confiance et partage ses analyses avec fluidité et concision.

**2.2.4** Promeut la contribution de la profession infirmière au sein de la communauté.

### 3 Contribuer à l'amélioration des soins

**3.1.1** Propose des façons d'améliorer sa pratique professionnelle.

**3.1.2** Présente aux instances concernées toute problématique de qualité des soins.

**3.1.3** Rallie les forces et les partenaires dans le but d'une amélioration constante des soins.

**3.1.4** Sollicite un apport spécifique des instances politiques locales pour soutenir l'amélioration constante des soins.

**3.2.1** Participe à l'implantation des changements proposés.

**3.2.2** Collabore à la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des changements.

**3.2.3** Évalue des changements pour améliorer les soins de manière continue.

**3.2.4** Élabore des politiques et pratiques visant l'amélioration des soins.

## PRATIQUER LES SOINS INFIRMIERS EN ADOPTANT UNE APPROCHE AXÉE SUR LA SANTÉ DE LA COMMUNAUTÉ

Débutant

Expérimenté

Personne-ressource

Expert

### 1 Mettre en œuvre les interventions visant la santé de la communauté

**1.1.1** Reconnaît les caractéristiques spécifiques de la communauté.

**1.1.2** Identifie les priorités et besoins de santé au sein de la communauté.

**1.1.3** Mobilise les ressources et réseaux existants pour répondre aux besoins de la communauté en matière de santé.

**1.1.4** Développe un plan de santé avec les dirigeants au sein de la communauté, dans une perspective de santé axée sur la communauté.

**1.2.1** Reconnaît l'existence des forces et ressources de santé de la communauté.

**1.2.2** Planifie les interventions en matière de santé au sein de la communauté, en fonction des forces et ressources de cette dernière.

**1.2.3** Mobilise les forces et ressources de la communauté pour répondre à ses besoins.

**1.2.4** Encourage les dirigeants et les partenaires de la communauté à adopter une approche axée sur la santé de la communauté, qui intègre et prend en compte les forces et les ressources de la communauté.

**1.3.1** Applique les stratégies existantes de promotion de la santé et de prévention de la maladie dans la communauté.

**1.3.2** Collabore à l'élaboration, l'implantation et l'évaluation de stratégies de promotion de la santé et de prévention de la maladie dans la communauté.

**1.3.3** Collabore avec les partenaires à l'organisation de services de santé qui répondent aux priorités de santé de la communauté.

**1.3.4** Entretient, renforce et développe le réseau de ressources et de partenaires disponibles pour promouvoir les stratégies de santé de la communauté.

### 2 Promouvoir l'équité en santé pour les communautés Premières Nations

**2.1.1** Participe, de concert avec l'équipe, à la mise en place de stratégies pour promouvoir l'équité en santé en s'appuyant sur les déterminants de santé spécifiques.

**2.1.2** Initie des stratégies pour promouvoir l'équité, en partenariat avec la communauté et les acteurs intersectoriels.

**2.1.3** Soutient les efforts concertés pour promouvoir l'équité en santé en renforçant les capacités de la communauté à répondre à ses priorités de santé.

**2.1.4** Évalue la pertinence culturelle et l'efficacité des stratégies utilisées pour promouvoir l'équité en santé au sein de la communauté Premières Nations.



## COLLECTIVE MEMBERS

We wish to acknowledge and thank all those who invested in this co-construction process.

### A collective under the direction of

#### **Jacinthe Pepin, Ph.D.**

Professor  
Faculty of Nursing  
Université de Montréal  
Centre d'innovation  
en formation infirmière (CIFI)

#### **Amélie Blanchet Garneau, Ph.D.**

Assistant Professor  
Faculty of Nursing  
Université de Montréal  
Centre d'innovation  
en formation infirmière (CIFI)

#### **Céleste Fournier, M.Sc.**

Research Professional  
Centre d'innovation  
en formation infirmière (CIFI)

### Quebec First Nations communities' collaborators

#### **Chantale Bacon, BScN**

Health Director  
Health and Social Services Center  
Pessamit

#### **Kathleen Bacon, RN**

Nurse-in-charge  
Health and Social Services Center  
Pessamit

#### **Isabelle Beaudoin, RN**

Maternal Child Health Nurse  
Health Center  
Timiskaming

#### **Monique Bérard, RN**

Nurse-in-charge  
Nursing station  
Winneway (Long Point)

#### **Jamie Carle, RN**

Community Health Nurse  
Health and Social Services Center  
Kitigan Zibi

#### **France Carrière, RN**

Nurse  
Cree Board of Health  
and Social Services of James Bay

#### **Shirley Commanda, RN**

Nurse Supervisor  
Health and Social Services Center  
Kitigan Zibi

#### **Mélanie Dumont, RN**

Nurse-in-charge  
Health Center  
Lac Simon

#### **Martine Drolet, RN**

Nurse Counselor in Recruitment  
Cree Board of Health and  
Social Services of James Bay

#### **Sandro Échaquan, NP, M.Sc.**

General Director  
Masko-Siwin Health Center  
Manawan

#### **Tracy Johnson, BScN**

Homecare Nurse Manager  
The Turtle Bay Elders Lodge  
Kahnawake

#### **Lucille Lamothe, BScN**

Nurse-in-charge  
Health Center  
Ékuanitshit

#### **Eniko Neashish, RN**

Nurse-in-charge  
Health Center  
Wemotaci

#### **Jolianne Ottawa, RN**

AWASIAW and current  
services Coordinator  
Masko-Siwin Health Center  
Manawan

#### **Dinah Palinkas-Routly, BScN**

Community Health Nurse  
Health Center  
Kanesatake

#### **Manon Picard, BScN**

Nursing Clinical Advisor  
Marie-Paule Sioui-Vincent  
Health Center  
Wendake

#### **Marceline Tshernish, BScN**

Health Coordinator  
Uauitshitun Center  
Uashat Mak Mani-Utenam

#### **Serge Vignola, RN**

Nurse-in-charge  
Nursing Station  
Lac Rapide

### Collaborators from Health Canada

First Nations and Inuit  
Health Branch  
Quebec Region

#### **Valérie Bérard, BScN**

Acting Regional Coordinator, FNIHCCP

#### **Dominique Boucher, M.Sc.**

Clinical Nurse Specialist-  
Mental Health

#### **Nahil Dajani, BScN**

Communicable Disease  
Control Coordinator- Tuberculosis

#### **Michèle Deschamps, Ph.D.**

Regional Coordinator- Communicable  
Disease Control and Management

#### **Marie-Josée Lévesque, M.Sc.**

Communicable Disease Control  
and Management Coordinator-  
Immunization and HIV-AIDS

#### **Lynda Lynch, BScN**

Regional Nurse Educator

#### **Patricia Rice, BScN**

Nurse Supervisor

### Collaborators from CIFI

#### **Louise Boyer, Ph.D.**

Assistant Professor  
Faculty of Nursing  
Université de Montréal  
Centre d'innovation  
en formation infirmière (CIFI)

#### **Laurence Ha, M.Sc.**

Research Professional  
Centre d'innovation  
en formation infirmière (CIFI)



# Competencies framework of Québec First Nations communities nurses

## Référentiel de compétences des infirmières des communautés Premières Nations du Québec



CENTRE D'INNOVATION  
EN FORMATION INFIRMIÈRE  
CENTER FOR INNOVATION  
IN NURSING EDUCATION

Université   
de Montréal  
Faculté des sciences  
infirmières



Health  
Canada

Santé  
Canada

© Copyrights, 2017

**Centre d'innovation  
en formation infirmière (CIFI)**

Faculté des sciences infirmières,  
Université de Montréal  
C.P. 6128 Succursale Centre-ville  
Montréal (Québec) H3C 3J7  
Canada  
www.cifi.umontreal.ca

**Distribution**

Centre d'innovation  
en formation infirmière (CIFI)  
Health Canada

**Legal deposit**

Bibliothèque et Archives  
nationales du Québec  
978-2-9815457-0-1 (PDF)

*This publication has been produced  
thanks to the financial support from  
Health Canada*

## COMPETENCIES TABLES

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>A</b> | Provide culturally safe care to the person, family and community                                   | <b>26</b> |
| <b>B</b> | Form nursing clinical judgment following a scientific process                                      | <b>27</b> |
| <b>C</b> | Carry out all nursing activities with professional rigour and ethics                               | <b>29</b> |
| <b>D</b> | Foster the development of person, family, and community by supporting their health self-management | <b>31</b> |
| <b>E</b> | Collaborate with intra and intersectoral partners  | <b>32</b> |
| <b>F</b> | Exercise nursing leadership within the community   | <b>34</b> |
| <b>G</b> | Incorporate a community health approach into nursing practice                                      | <b>36</b> |

---

This competencies framework was elaborated in 2015 by Québec First Nations communities' nurses together with a team of Health Canada and consultants of the Center for innovation in nursing education (CIFI) - Université de Montréal, Faculty of Nursing - to reflect the development of required nursing competencies in First Nations communities in Québec.

---



This framework represents the practice of First Nations communities' nurses with persons, families, and communities. We hope that it will facilitate the understanding of what is expected of nurses willing to work in a First Nations community. Also this framework should help the self-evaluation of nurses currently working in the communities. Finally this framework should become the founding structure of the continuing education program aiming at supporting competencies development. As the context of practice evolves, this framework will need updates on a regular basis to best reflect the required competencies.

*Generally, a competency can be broken down into two or three elements and developmental indicators that characterize each level of competency:*  
**beginner,**  
**experienced,**  
**resource-person,**  
**expert**

In this framework, a competency is “a complex know-how based on the effective mobilization and combination of a variety of internal and external resources, within a family of situations” [traduction] (Tardif, 2006, p. 22). Generally, a competency can be broken down into two or three elements and developmental indicators that characterize each level of competency (beginner, experienced, resource-person, expert). The levels are neither related to hierarchic pay scales nor to specific positions. The objective of this framework is to promote continuous development. The notion of “complex know-how” underlines that a competency is dynamic; it is not merely a skill (Scallon, 2007). The “complex know-how” refers to a high degree of complexity and to a heuristic, contextual, and non-automatic nature (Tardif, 2006). To be competent, the individual must select carefully the resources for a particular context and mobilize them to produce an efficient output. That explains why Tardif (2006) puts the emphasis on “the effective mobilization and combination of a variety of resources” in his definition.

In this competencies framework of Québec First Nations communities’ nurses, a beginner is an experienced nurse who is new to the practice in First Nations communities. She demonstrates autonomy and effective practice with occasional support from nurses who have experience in this context. At the end of probation, a nurse should at least practice nursing according to the beginner level in each competency. The experienced level refers to the nurse who is at ease in practicing nursing in First Nations communities and who integrates new intervention strategies based on her experience in this context and on research results. She demonstrates autonomy, team collaboration, and effective practice without requiring support. She prioritizes levels of care. The resource-person level corresponds to the nurse who acts as a leader in the nursing team and who gives support to all particularly to the beginner nurses. She practices nursing with a constant focus on the optimisation of her care and the care given by the team members. The expert level is the demonstration by a nurse of accurate and specialized care with persons, families, and communities that is so integrated that she refers to her practice as intuitive. She has a deep understanding of the situations and collaborates with key community members. Not all nurses will reach this level of development.

# Glossary

## CULTURAL SAFETY

“The effective nursing practice of a person or family from another culture and is determined by that person or family. Culture includes, but is not restricted to, age or generation; gender; sexual orientation; occupation and socioeconomic status; ethnic origin or migrant experience; religious or spiritual belief; and disability. The nurse delivering the nursing service will have undertaken a process of reflection on his or her own cultural identity and will recognise the impact that his or her personal culture has on his or her professional practice. Unsafe cultural practice comprises any action which diminishes, demeans or disempowers the cultural identity and well-being of an individual” (Nursing Council of New Zealand, 2011, p.7)<sup>1</sup>. To ensure cultural safety implies an understanding of self as a cultural bearer; the historical, social and political influences on health; and the development of relationships that engender trust and respect.

## EQUITY IN HEALTH

“Equity in health implies that ideally everyone could attain their full health potential and that no one should be disadvantaged from achieving this potential because of their social position or other socially determined circumstance” (Whitehead et Dahlgreen, 2006, p.5).<sup>2</sup>

## GLOBAL HEALTH

It represents the health of the human being living in society, with its physical, psychological, spiritual, and social components, taking into account the implications that personal history and the different economic, political, and cultural dimensions of living conditions and lifestyles may have on his or her health.

## INTRA AND INTERSECTORAL COLLABORATION

Intrasectoral collaboration implies a shared vision on coordination of health services within this activity sector while intersectoral collaboration implies partnering with other activity sectors such as education and social services, for example, with the goal of sharing a vision on ways to tackle complex problems.

<sup>1</sup> Nursing Council of New Zealand (2011). *Guidelines for Cultural Safety, the Treaty of Waitangi and Maori Health in Nursing Education and Practice*. Wellington, NZ : Nursing Council of New Zealand.

<sup>2</sup> Whitehead, M., Dahlgreen, G. (2006). *Concepts and principles for tackling social inequities in health: Levelling up Part 1*. Copenhagen, Denmark: WHO, p. 5

## COMPETENCY : PROVIDE CULTURALLY SAFE CARE TO THE PERSON, FAMILY AND COMMUNITY

### Beginner

### Experienced

### Resource-person

### Expert

#### 1 Integrate history and culture of the person, family, and community in all nursing interactions and activities

**1.1.1** Explains how the history of First Nations and traditional knowledge influence health and the organization of health services in the community.

**1.1.2** Includes elements of traditional knowledge and beliefs of the person, family, and community in health care activities.

**1.1.3** Collaborates with the person, family and community to plan care that integrates best practices and traditional healing practices.

**1.1.4** Collaborates with key community members including traditional healers of the community in her nursing activities.

**1.2.1** Respects the persons' cultural diversity within the First Nations community.

**1.2.2** Respects the communities' cultural diversity in health care practices.

**1.2.3** Promotes cultural safety and humility principles within the team.

**1.2.4** Ensures that culturally safe care is provided in mutual respect of health practices.

#### 2 Engage in dialogue and relationships building with the person, family, and community

**2.1.1** Establishes positive therapeutic relationships characterized by understanding, respect, honesty, humility, and empathy.

**2.1.2** Demonstrates curiosity and active listening in her therapeutic relationships with people and families.

**2.1.3** Collaborates with key members of the community regarding community health and health care.

**2.1.4** Advocates health equity for the First Nation community in which they are working, by defending the right to health care, inside and outside the community.

**2.2.1** Acknowledges one's values, beliefs, and perspectives that impact the care and relationships with the person, family, and community.

**2.2.2** Modifies her own practice attitudes and behaviours that have an impact on the person, family, and community's culture.

**2.2.3** Identifies the practice of their colleagues' behaviors that may harm person, family, and community's culture and influence changes of behaviour.

**2.2.4** Creates an environment that promotes critical reflection on healthcare professionals' practice to reduce existing or potential behaviours that may harm the person, family, and community's culture.

## COMPETENCY: FORM NURSING CLINICAL JUDGMENT FOLLOWING A SCIENTIFIC PROCESS

### Beginner

### Experienced

### Resource-person

### Expert

#### 1 Assess the health experience of the person, family, and community

**1.1.1** Uses her theoretical knowledge and clinical tools to assess the health experience using a holistic approach.

**1.1.2** Acknowledges one's health expertise and considers interrelations between person and family when conducting a health assessment.

**1.1.3** Includes right from the start individual, family, and community's dynamics in her evaluation.

**1.1.4** Supports the team by adding her clinical evaluation expertise to that of the team, particularly in complex situations.

**1.2.1** Demonstrates autonomy in her health evaluation while referring to her professional experience and based on the person's previous experiences.

**1.2.2** Chooses her specific questions according to the situation for a more efficient health evaluation.

**1.2.3** Evaluates the complex health issues of the person, family, and community in a systematic approach.

**1.2.4** Widens her evaluation according to epidemiological tendencies of the community.

#### 2 Reach a clinical decision based on one's evaluation of the health experience of the person, family, and community

**2.1.1** Validates the nursing diagnosis with the team based on her global health assessment of the person.

**2.1.2** Bases her clinical decisions on the global situation analysis done in collaboration with intra and interprofessional teams.

**2.1.3** Evaluates her decisions in unusual or complex situations, and allows colleagues to benefit from her analysis.

**2.1.4** Elaborates, updates, and implements clinical decisions tools.

**2.2.1** Carries out clinical monitoring of the person during precarious situations, as per protocol.

**2.2.2** Integrates best practices into clinical monitoring procedures in order to reduce risks for the person's security.

**2.2.3** Mobilizes the team, the person, and the different resources to preserve the person's safety.

**2.2.4** Elaborates policies and procedures in the multidisciplinary team in order to decrease adverse events.

Table B continues on next page →

## COMPETENCY: FORM NURSING CLINICAL JUDGMENT FOLLOWING A SCIENTIFIC PROCESS

### Beginner

### Experienced

### Resource-person

### Expert

### 3 Implement a care plan and follow-up with person, family and community

**3.1.1** Implements a nursing care plan and follow-up with the person according to identified priorities and within her field of practice.

**3.1.2** Elaborates and updates the nursing care plan and follow-up respecting the readiness for change and the priorities of the person and family.

**3.1.3** Elaborates the nursing care plan and follow-up and takes into account the resources and strengths of the community as well as her clinical expertise.

**3.1.4** Elaborates and updates the nursing care plans in collaboration with colleagues and other professionals and expands to include an integrated service plan.

**3.2.1** Implements a nursing care plan with the person that ensures an appropriate clinical monitoring.

**3.2.2** Anticipates possible complications, acts accordingly to prevent them and explore other treatment options.

**3.2.3** Effectively adapts the intervention and follow-up plan in complex or urgent health situations.

**3.2.4** Promptly addresses exceptional situations while empowering the team.

**3.3.1** Questions her nursing approach when caring for the First Nation community.

**3.3.2** Analyzes the impact of the nursing practices on person, family and community to suggest adjustments to the team.

**3.3.3** Helps the team to question itself regarding health practices and gives feedback.

**3.3.4** Elaborates and implements strategies for sharing care plan to improve health care.

## COMPETENCY: CARRY OUT ALL NURSING ACTIVITIES WITH PROFESSIONAL RIGOUR AND ETHICS

### Beginner

### Experienced

### Resource-person

### Expert

#### 1 Demonstrate ethical judgment

**1.1.1** Follows the order of nurses' Code of Ethics.

**1.1.2** Detects deontological issues and reports to her supervisor.

**1.1.3** Prevents and addresses any situation that presents a deontological issue.

**1.1.4** Ensures team members have the necessary resources to handle any deontological issue.

**1.2.1** Consults colleagues to identify possible solutions to identified ethical dilemmas.

**1.2.2** Shares with the appropriate internal and external resources to deepen her understanding and analysis of ethical dilemmas.

**1.2.3** Leverages appropriate resources to resolve ethical dilemmas, including persons or groups of experts in ethics.

**1.2.4** Advocates the informed decision of a person and his/her family in front of all involved authorities.

#### 2 Demonstrate a scientific approach

**2.1.1** Respects her limitations and seeks help when needed to ensure the quality of her practice.

**2.1.2** Integrates appropriate reference tools in her practice, including conclusive results and best practices guides.

**2.1.3** Supports the improvement of nursing practices with her colleagues using clinical reference tools and her professional clinical practice.

**2.1.4** Guides the elaboration of clinical reference tools based on best practices.

**2.2.1** Demonstrates curiosity and is eager to learn.

**2.2.2** Searches for scientific literature on any care-related issues encountered.

**2.2.3** Facilitates the use of pertinent research results, based on the issues and context of practice.

**2.2.4** Ensures that research findings and practice norms are adapted to the cultural context and integrated into practices.

**2.3.1** Shares the learnings gained from her continuing education with colleagues.

**2.3.2** Shares her ways to integrate new learnings with colleagues.

**2.3.3** Shares her learnings to foster the professional development of less experienced colleagues.

**2.3.4** Supports the competence development of each member in a team and of the team as a whole.

Table C continues on next page →

**COMPETENCY: CARRY OUT ALL NURSING ACTIVITIES WITH PROFESSIONAL RIGOUR AND ETHICS**

**Beginner**

**Experienced**

**Resource-person**

**Expert**

**3 Be committed to her professional development**

**3.1.1** Respects continuing education standards required by the OIIQ.

**3.1.2** Integrates new learnings acquired through continuing education into her practice.

**3.1.3** Actively participates in continuing education to optimize her practice and expertise.

**3.1.4** Is continuously involved in her own professional development.

**3.2.1** Makes sure she has the necessary competencies and resources to carry out all activities with rigour and ethics.

**3.2.2** Actively takes part in creating evidence-based documentation.

**3.2.3** Creates evidence-based learning activities according to the specific characteristics of the community.

**3.2.4** Initiates reflection within intra and interprofessional teams regarding what needs to be improved in the professional practice.

## COMPETENCY: FOSTER THE DEVELOPMENT OF PERSON, FAMILY, AND COMMUNITY BY SUPPORTING THEIR HEALTH SELF-MANAGEMENT

### Beginner

### Experienced

### Resource-person

### Expert

#### 1 Accompany persons, family, and community through their health experience

**1.1.1** Researches ways with the person, family, and community to improve their health self-management.

**1.1.2** Uses strategies to enhance the person, family, and community health self-management.

**1.1.3** Develops and shares with the team strategies that enhance the person, family, and community health self-management.

**1.1.4** Elaborates strategic orientations and tools in order to ensure the quality of the person, family, and community health self-management.

**1.2.1** Adapts her teachings to the needs of the person, family, and community.

**1.2.2** Shares teaching methods focused on the person, family and community with team members.

**1.2.3** Develops or adapts educational tools focused on the needs of the person, family, and community.

**1.2.4** Guides the implementation and evaluation of educational tools adapted to the needs of the community.

#### 2 Promote accountability of person, family, and community for their overall health

**2.1.1** Builds on capacity and motivation of the person, family, and community to foster health self-management.

**2.1.2** Supports the person, family, and community capacities recognition and development in their health self-management.

**2.1.3** Supports the person, family, and community in identifying resources that are accessible to them and help them to achieve optimal health self-management.

**2.1.4** Guides intra and intersectoral teams in supporting capacity building of person, family, and community in health self-management.

**2.2.1** Supports the person, family, and community in setting their health objectives.

**2.2.2** Explores the best health self-management strategies with the person, family, and community.

**2.2.3** Actively encourages the person, family and community's health self-management among intra and intersectoral teams.

**2.2.4** Elaborates policies that foster person, family, and community health self-management.

**2.3.1** Values the person, family, and community's efficiency in health self-management.

**2.3.2** Helps the person, family, and community to identify and address the stakes of health self-management.

**2.3.3** Mobilizes intra and inter-professional teams to support person, family, and community's health self-management.

**2.3.4** Supports active participation of the community towards collective responsibility of health care.

## COMPETENCY: COLLABORATE WITH INTRA AND INTERSECTORAL PARTNERS

### Beginner

### Experienced

### Resource-person

### Expert

#### 1 Communicate to ensure continuity of care

**1.1.1** Communicates relevant information to appropriate persons that are involved in the person, family, and community's care inside and outside of the community.

**1.1.2** Collaborates with various partners involved in the person's care, including the person, family, and community.

**1.1.3** Establishes and improves relationships and communication in order to improve the service delivery.

**1.1.4** Advocates for the community to internal and external partners in order to optimize service delivery.

**1.2.1** Provides information to the person, family, and community regarding available resources.

**1.2.2** Encourages the use of appropriate resources in accordance to the situation of the person, family, and community.

**1.2.3** Promotes the continuity of care between the person, family, and community and all service providers.

**1.2.4** Develops strategies to ensure seamless communication processes.

#### 2 Foster constructive group dynamics

**2.1.1** Engages in constructive discussions among the service providers both inside and outside the community.

**2.1.2** Facilitates meetings and ensures that all team members' viewpoints are taken into account.

**2.1.3** Collaborates with person and all team members in order to achieve the person's common care goals.

**2.1.4** Promotes a healthy work environment by ensuring collaboration, respect and a positive attitude and addresses conflicts as they arise.

Table E continues on next page →

**COMPETENCY: COLLABORATE WITH  
INTRA AND INTERSECTORAL PARTNERS**

**Beginner**

**Experienced**

**Resource-person**

**Expert**

**3 Ensure coordination of services**

**3.1.1** Participates in case management meetings and conferences.

**3.1.2** Plans care and interventions according to coordination policies, procedures, and protocols.

**3.1.3** Coordinates services in complex situations, responding to the person's needs in a timely manner.

**3.1.4** Acts as a mentor within the team, preventing and addressing gaps in the case management process.

**3.2.1** Reviews, updates and participates in the implementation of the integrated service plan.

**3.2.2** Plans and coordinates intervention planning meetings for the development of an integrated service plan in collaboration with the person.

**3.2.3** Coordinates intervention planning meetings that address more challenging issues or complex situations.

**3.2.4** Ensures that the community has the policies, procedures and protocols that support and encourage the case management process.

## COMPETENCE: EXERCISE NURSING LEADERSHIP WITHIN THE COMMUNITY

**Beginner**

**Experienced**

**Resource-person**

**Expert**

### 1 Demonstrate initiative and creativity in one's clinical practice

**1.1.1** Shows initiative, respecting her strengths and limitations.

**1.1.2** Demonstrates autonomy in any encountered situations.

**1.1.3** Directs actions and delegates responsibilities.

**1.1.4** Helps all team members use their strengths to support the health partnership with the community.

**1.2.1** Is actively involved in the healthcare center team according to its current structure.

**1.2.2** Recommends changes within the healthcare center team regarding the care of persons and families.

**1.2.3** Offers innovative ideas for community's health issues inside and outside of the healthcare center team.

**1.2.4** Brings innovative ideas to the community level.

**1.3.1** Consults a nursing mentor (resource-person).

**1.3.2** Supports and guides the beginner nurses while learning from various team members.

**1.3.3** Acts as a mentor within the nursing team.

**1.3.4** Coordinates the mentorship process.

Table F continues on next page →

**COMPETENCE: EXERCISE NURSING LEADERSHIP  
WITHIN THE COMMUNITY**

**Beginner**

**Experienced**

**Resource-person**

**Expert**

**2 Mobilize people and teams**

**2.1.1** Contributes to the discussion during the team meetings.

**2.1.2** Encourages team participation by promoting a respectful environment.

**2.1.3** Leads team by organizing multidisciplinary meetings and committees.

**2.1.4** Mobilizes people and resources from various sectors, including community leaders, in order to respond to the health priorities of the community.

**2.2.1** Demonstrates openness towards the viewpoints of others.

**2.2.2** Creates trusting relationships with the members of the multidisciplinary team by demonstrating critical thinking and sound judgment.

**2.2.3** Inspires trust and shares her analyses of a given situation in a fluent and concise manner.

**2.2.4** Promotes the nursing profession within the community.

**3 Contribute to the improvement of the quality of care**

**3.1.1** Discusses ways to improve her professional practice.

**3.1.2** Identifies and addresses any issues that compromise quality of care.

**3.1.3** Works together with partners in order to ensure the ongoing quality of care.

**3.1.4** Invites local political bodies' implication in fostering the ongoing improvement of care.

**3.2.1** Participates in activities that improve quality of care.

**3.2.2** Collaborates in planning and implementing activities to improve quality of care.

**3.2.3** Evaluates the activities to improve quality of care on an ongoing basis.

**3.2.4** Develops policies and procedures aiming to improve care.

## COMPETENCY : INCORPORATE A COMMUNITY HEALTH APPROACH INTO NURSING PRACTICE

### Beginner

### Experienced

### Resource-person

### Expert

#### 1 Implement interventions based on the community's health priorities

**1.1.1** Recognizes the specific characteristics of the community.

**1.1.2** Identifies the community health priorities and health needs.

**1.1.3** Mobilizes existing networks and resources and collaborates to meet the community health priorities.

**1.1.4** Collaborates with community leaders to develop a health plan that addresses the community's priorities.

**1.2.1** Is aware of the strengths and resources of the community.

**1.2.2** Plans activities based on the community's strengths and resources.

**1.2.3** Builds upon the strengths and resources of the community to ensure that the needs of the community are met.

**1.2.4** Engages community leaders and partners to adopt a community health based approach that integrates or takes into account the community's strengths and resources.

**1.3.1** Applies existing community health promotion and prevention strategies.

**1.3.2** Participates in the elaboration, implementation and evaluation of community health promotion and prevention strategies.

**1.3.3** Collaborates with partners to ensure that services are designed to address the community health priorities.

**1.3.4** Maintains, reinforces and expands the network to ensure that community health strategies are met.

#### 2 Promote health equity in First Nations communities

**2.1.1** Participates with the team in the implementation of strategies that promote health equity based on the knowledge of the specific determinants of health.

**2.1.2** Collaborates with community and intersectoral partners to initiate strategies to promote health equity.

**2.1.3** Ensures that a consistent effort is made to promote health equity in First Nations communities by building capacity to address the health priorities of that particular community.

**2.1.4** Evaluates the cultural relevance and effectiveness of strategies used to promote health equity in the First Nations community.





CENTRE D'INNOVATION  
EN FORMATION INFIRMIÈRE  
CENTER FOR INNOVATION  
IN NURSING EDUCATION

Référentiel de compétences des infirmières des  
communautés Premières Nations du Québec

Mai 2017

Competencies framework of Québec  
First Nations communities nurses

May 2017