

Présentation au Forum des CIA de l'OIIAQ

1^{er} juin 2022

ENSEMBLE
pour la
VIE

Québec 



Comment démarrer un CRI

Présenté par
Daphnée Carrier, infirmière clinicienne
Présidente CRI
Isabelle Roy, Infirmière Auxiliaire
Présidente CIA

CIUSSS de l'Estrie-CHUS

ENSEMBLE
pour la
VIE

Québec 

❖ AU MENU

- ❖ Historique du CIUSSS de l'Estrie-CHUS;
- ❖ Le rôle de l'infirmière auxiliaire au CIUSSS de l'Estrie-CHUS;
- ❖ Historique du CII, du CIIA et du CRI;
- ❖ Le CRI du CIUSSS de l'Estrie-CHUS;
- ❖ Bon fonctionnement d'un CRI;
- ❖ Obstacles et comment les surmonter;
- ❖ Projets réalisés 2021-2022;
- ❖ Plan d'action 2022-2023;
- ❖ Le CRI 2022;
- ❖ Le CIIA 2022;
- ❖ Le CECII 2022;
- ❖ Période de questions et de commentaires.



Historique du CIUSSS de l'Estrie-CHUS

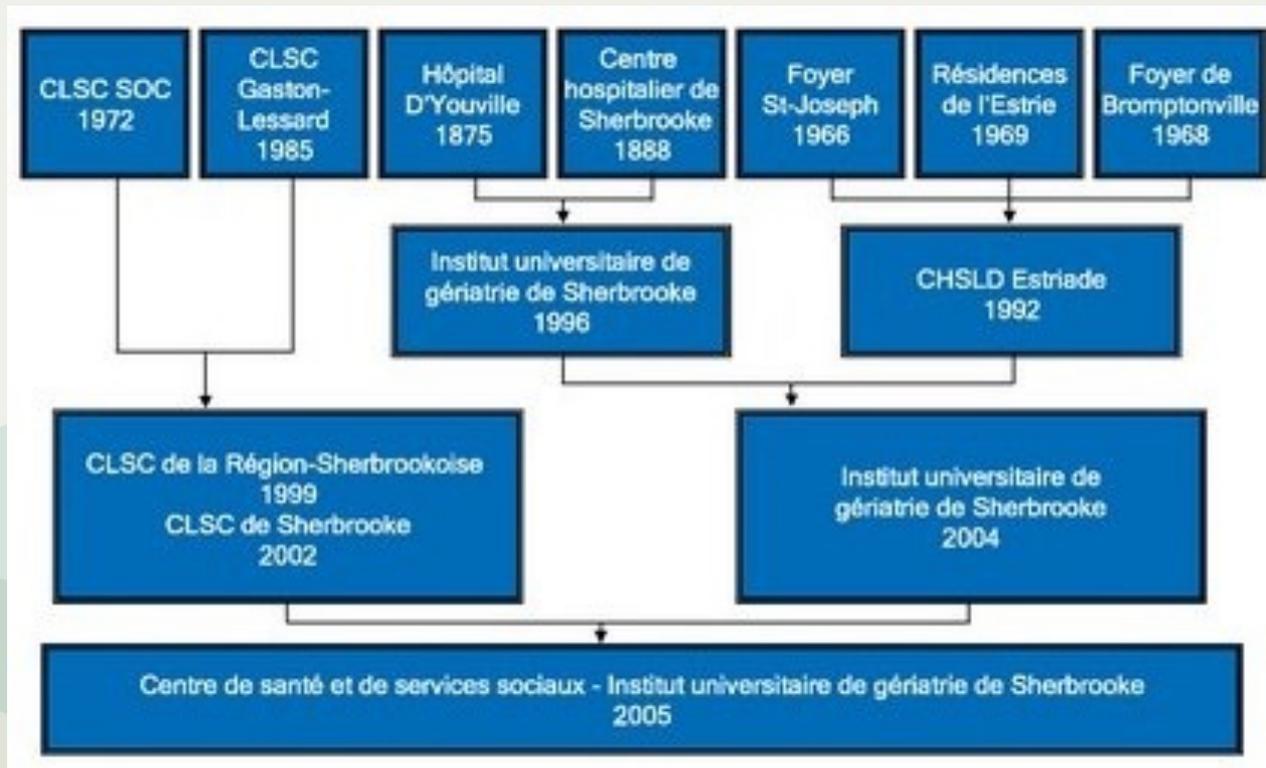
ENSEMBLE
pour la
VIE
4

Québec 

❖ CSSS-IUGS

- ❖ Centre de Santé et de Service Sociaux – Institut Universitaire de Gériatrie de Sherbrooke

À la suite de la création du **CSSS-IUGS** en 2005 (fruit du regroupement du CLSC de Sherbrooke et de l'Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke), la Fondation du CLSC s'intègre à la Fondation de l'IUGS en 2007.





CSSS-IUGS

Centre de Santé et de Service Sociaux – Institut Universitaire de Gériatrique de Sherbrooke

Pavillon St Joseph



Hôpital Youville



Pavillon St Vincent



Hôpital Argyll



CLSC Belvédère



❖ CHUS

❖ Centre Hospitalier Universitaire de Sherbrooke

- ❖ Le CHUS est né en 1974, lorsque la Clinique de l'Université de Sherbrooke ouverte en 1969 changea son appellation pour Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke.
- ❖ En 1995, lors de la fusion de quatre hôpitaux indépendants de la région de Sherbrooke, l'appellation CUSE est utilisée :
 - ❖ le Sherbrooke Hospital;
 - ❖ l'Hôpital Saint-Vincent-de-Paul;
 - ❖ l'Hôtel-Dieu de Sherbrooke;
 - ❖ le Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CHUS).
- ❖ Le CUSE (Centre universitaire de santé de l'Estrie) garda cette appellation jusqu'en 2000, où le nom fut changé pour Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CHUS).





CHUS

❖ Centre Hospitalier Universitaire de Sherbrooke

❖ 2001 – L'appellation officielle des 2 établissements du CHUS est : CHUS – Hôpital Fleurimont et CHUS – Hôtel-Dieu.

CHUS Hôtel Dieu



CHUS Fleurimont



❖ CIUSSS de l'Estrie - CHUS

❖ Centre Intégré Universitaire de Santé et Service Sociaux - Centre Hospitalier Universitaire de Sherbrooke

- ❖ Première ligne : Urgence et soins à domicile
- ❖ Deuxième ligne : Hospitalisation, réadaptation, soin intensif
- ❖ Troisième ligne : Soins cardiologie, oncologie et néonatalogie (soins offerts seulement sur référence).

Hôpital de Granby



Hôpital de Lac Mégantic



CHSLD East-Angus



Villa Bonheur Cowansville



CHSLD Leclerc



❖ CIUSSS de l'Estrie - CHUS

❖ Centre Intégré Universitaire de Santé et Service Sociaux - Centre Hospitalier Universitaire de Sherbrooke

❖ L'établissement à la responsabilité partagée des résidences intermédiaires (RI), les résidences non intermédiaires (RNI), les résidences privées conventionnées et les différents GMF de la région.

Les Boisées du lac

Résidence Haut Bois



Clinique du Plateau Marquette



Terrasse Bowen



Résidence Soleil du Manoir





Quel est le rôle de l'infirmière auxiliaire au CIUSSS de l'Estrie-CHUS?

ENSEMBLE
pour la
VIE

Québec 

❖ DESCRIPTION DE L'EMPLOI

- ❖ **L'infirmière auxiliaire** donne des soins aux usagers et collabore avec les infirmières, les médecins et d'autres professionnels de la santé.
- ❖ L'infirmière auxiliaire :
 - ❖ Contribue à l'évaluation de l'état de santé de l'utilisateur et à la réalisation du plan de soins.
 - ❖ Prodigue des soins infirmiers et de bien-être, des traitements infirmiers et médicaux, dans le but de maintenir la santé, de la rétablir et de prévenir la maladie.
 - ❖ Observe attentivement les comportements et les réactions de l'utilisateur. Elle veille à déceler tout changement d'état afin de le signaler et de donner des soins appropriés et efficaces.
 - ❖ Participe à l'enseignement aux usagers et à leurs proches.



❖ COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- ❖ Travaille d'équipe;
- ❖ Facilité à communiquer;
- ❖ Capacité d'écoute;
- ❖ Responsable et organisé;
- ❖ Prend de l'initiative;
- ❖ Démonstre de l'autonomie;
- ❖ Bonne résistance au stress;
- ❖ Désire de travailler physiquement et de manipuler des instruments



❖ TÉMOIGNAGES D'INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AU CIUSSS DE L'ESTRIE-CHUS

**Pourquoi avez-vous choisi la profession
d'infirmière auxiliaire?**

❖ «J'avais besoin d'une profession qui me permettrait d'être à la fois en relation d'aide, mais aussi une carrière pleine de défis qui me pousserait à offrir le meilleur de moi-même et à me dépasser chaque jour»

❖ «Une profession qui permet l'accompagnement des usagers et de leurs familles...»



❖ TÉMOIGNAGES - PERSPECTIVE D'INFIRMIÈRES AU CIUSSS DE L'ESTRIE-CHUS

Quel est le rôle de l'infirmière auxiliaire à vos yeux ?

- ❖ «L'infirmière auxiliaire est un des soignants au cœur de l'équipe de soins.»
- ❖ «L'infirmière auxiliaire a un rôle primordial dans la contribution à l'évaluation, je me fie beaucoup à ses observations dans le cadre de mes évaluations.»
- ❖ «C'est l'infirmière auxiliaire qui détecte la majorité des problèmes de santé nécessitant une évaluation approfondie, elle a un rôle primordial à mes yeux.»
- ❖ «Elle est une alliée précieuse dans la mise en place d'interventions.»
- ❖ «Dans le cadre de ses fonctions en CHSLD, c'est l'infirmière auxiliaire qui prodigue les soins à l'ensemble d'usagers (p. ex. : administration de traitements), elle est donc en mesure de capter des anomalies et aider l'infirmière dans sa priorisation de cas de soins. Je ne serais pas capable de faire mon travail sans elle...»



❖ MOT DE NOTRE DIRECTION GÉNÉRALE

«L’infirmière l’auxiliaire est un membre essentiel de l’équipe de soins infirmiers.»

«Nous croyons à l’expertise de l’infirmière auxiliaire et nous sommes très reconnaissants du travail fait par les celles-ci au quotidien.»

«La pleine étendue de leur champ d’exercice est une des clés du succès pour répondre aux enjeux de santé contemporains.»

— Robin-Marie Coleman, PDGA du CIUSSS de l’Estrie-CHUS



Historique du CII, du CIA et du CRI

ENSEMBLE
pour la
VIE

Québec 





CII

❖ Conseil des infirmières et infirmiers

❖ Origine des CII – Article 219 de la LSSSS.

- ❖ Un conseil d’infirmières et d’infirmiers est institué pour chaque établissement public qui exploite un ou plusieurs centres où travaillent au moins cinq infirmières ou infirmiers.

❖ Création du CII

- ❖ En 2015, suite à l’abolition des Agences et des CECII, les présidents(es) des CII et une présidente de CIIA déchués ont créés un CECII Transitoire. Le mandat de ce CECII Transitoire a été principalement l’élaboration de la mise à jour du règlement et mettre en place des élections pour établir un CECII pour le CIUSSS de l’Estrie – CHUS.



❖ Origine des CIIA – Article 223 de la LSSSS.

- ❖ Le conseil des infirmières et infirmiers doit constituer un comité d’infirmières et infirmiers auxiliaires. Ce comité est composé d’au moins trois personnes choisies par et parmi celles qui exercent des activités d’infirmières ou infirmiers auxiliaires pour l’établissement.

❖ Création du CIIA

- ❖ En 2015, suite à la création du CECII transitoire des élections ont eu lieu pour former un nouveau CIIA. Lors de la mise en place du nouveau règlement du CECII, 8 places au sein du CIIA ont été discutées ainsi que la représentativité régionale a été l’un des critères de sélection des membres siégeant.



❖ CRI

❖ Comité de la relève infirmières - Infirmières et infirmières auxiliaires

❖ Origine des CRI—CRIIA—CRIA

- ❖ L'origine des CRI, est issue de l'implantation de la Loi 10. Le MSSS a demandé à tous les établissements du réseau d'avoir un Comité de la relève infirmière;
- ❖ Intégration des infirmières auxiliaires aux différents CRI;
- ❖ Plusieurs appellations : CRI — CRIA — CRIIA — CRI-IA.





Le CRI du CIUSSS de l'Estrie-CHUS

ENSEMBLE
pour la
VIE

Québec 

❖ LE CRI DU CIUSSS DE L'ESTRIE - CHUS

- ❖ Mandats;
- ❖ Composition du comité et critères de sélection;
- ❖ Droits et pouvoirs;
- ❖ Fonctions des membres.



❖ MANDATS

❖ Mandats du CRI

- ❖ Représenter les infirmières, infirmières auxiliaires et infirmières praticiennes spécialisées ayant moins de 5 années d'expérience.
- ❖ Favoriser l'intégration et l'accueil de la relève;
- ❖ Contribuer au partage des connaissances;
- ❖ Favoriser la consolidation de la pratique clinique;
- ❖ Organiser des activités de réseautage professionnel afin de favoriser le sentiment d'appartenance dans l'établissement et au sein de la profession.



❖ COMPOSITION DU COMITÉ ET CRITÈRES DE SÉLECTION

❖ Composition du comité :

- ❖ 1 responsable (présidente) déléguée par le comité exécutif du CII (CECII);
- ❖ 3 infirmières;
- ❖ 2 infirmières auxiliaires.

❖ Critères de sélection :

- ❖ Permis d'exercice de l'OIIQ ou de l'OIIAQ;
- ❖ Être à l'emploi du CIUSSS de l'Estrie-CHUS;
- ❖ Moins de 5 années d'expérience professionnelle en début de mandat;
- ❖ *Recherche de candidats afin de respecter la représentativité des deux titres d'emploi.



❖ DROITS ET POUVOIRS

❖ Droits :

- ❖ Créée à la demande du MSSS.

❖ Pouvoirs :

- ❖ Adopter des règlements concernant notre régie interne, notre fonctionnement et la poursuite de nos fins.
- ❖ Un tel règlement doit être cautionné par au moins 3 membres;
- ❖ Il entre en vigueur lorsqu'il a été approuvé par le CECII.



❖ FONCTIONS DES MEMBRES

❖ Responsable/Présidente CRI

- ❖ Coordonne tous les dossiers en cours, en collaboration avec les membres;
- ❖ Planifie les objectifs annuels et en assure la réalisation;
- ❖ Convoque les membres aux assemblées régulières et aux rencontres de travail;
- ❖ S'assure que le comité de la relève s'acquitte de ses devoirs et de ses responsabilités;
- ❖ S'assure du bon fonctionnement du comité de la relève;
- ❖ Assure la rédaction de l'ordre du jour des réunions;
- ❖ Produis un rapport annuel.

Assure le pont avec le CECII :

- ❖ Assure le lien avec le CECII dans le but d'obtenir l'appui des décisions;
- ❖ Préside chacune des assemblées régulières;
- ❖ Dépose, présente et commente son rapport annuel au CECII.



❖ FONCTIONS DES MEMBRES

❖ Vice-présidente du CRI (CRÉÉ EN 2021)

- ❖ Assure les tâches de la présidente lorsqu'elle est absente;
- ❖ Partage des tâches avec la présidente;
- ❖ Représente le CRI lors d'évènements;
- ❖ Vecteur de communication auprès des membres.

❖ Secrétaire du CRI (CRÉÉ EN 2021)

- ❖ Rédige le compte rendu de la rencontre;
 - ❖ Le fait parvenir à la responsable /présidente.
- ❖ Vecteur de communication auprès des membres.

❖ Autres membres du CRI

- ❖ Crée et réalise divers projets en fonctions des objectifs établis;
- ❖ Représente le CRI lors d'évènements.



Bon fonctionnement d'un CRI

ENSEMBLE
pour la
VIE

Québec 



❖ BON FONCTIONNEMENT D'UN CRI

- ❖ CECII proactif;
- ❖ Reconnaissance du CRI par l'organisation;
- ❖ Budget du CRI;
- ❖ Soutien logistique.



❖ CECII PROACTIF

❖ Soutien du CECII

- ❖ Présence de la présidente ou vice-présidente du CECII aux rencontres du CRI;
- ❖ Accès à :
 - ❖ Agente administrative du CECII;
 - ❖ Agente de communication du CECII;
 - ❖ Agent responsable de la trésorerie du CECII.

❖ Collaborations avec le CIIA

- ❖ Partage des visions en lien avec les professions;
- ❖ Activités, avis/recommandation conjoint.

Retombées positives :

- ✓ Vision concertée sur les enjeux touchant la relève infirmière et infirmière auxiliaire, cohérence et complémentarité avec les dossiers en cours.



❖ RECONNAISSANCE DU CRI PAR L'ORGANISATION

❖ Reconnaissance du pouvoir du CRI par l'organisation

- ❖ Rencontres avec la direction générale et la directrice des soins infirmiers;
- ❖ Consultation dans divers dossiers au CIUSSS de l'Estrie-CHUS.
- ❖ Soutien de la part du service des communications;

Retombées positives :

- ✓ Permet au CRI de collaborer avec les nombreux groupes de travail et de fournir leur avis concernant la perspective et les besoins de la relève.



❖ BUDGET DU CRI/ ACCÈS À DES FONDS

❖ Budget en appui à nos mandats

- ❖ Responsable : Rencontres du CECII, rencontres des officiers
- ❖ Membres : Rencontres du CRI, certaines rencontres du CECII, et du temps pour avancer des dossiers.

Retombées positives :

- ✓ Permet l'accès à l'information des autres comités et la création d'activités et d'avis/recommandations de qualité permettant de répondre à nos mandats.



❖ SOUTIEN LOGISTIQUE

❖ Outils de travail

- ❖ Courriel professionnel à chaque membre du CRI;
- ❖ Arrière-plan professionnel ou organisationnel;
- ❖ Local;
- ❖ Accès imprimante, papeterie.

Retombées positives :

- ✓ Permet au CRI d'établir son professionnalisme et fournis des outils pour faciliter certaines démarches.



❖ NOS TRUCS À RECOMMANDER

- ❖ Inclure, respecter des perspectives et du vécu de chacun;
- ❖ Promouvoir les forces de chacun;
- ❖ Appuyer vos projets par des données probantes;
- ❖ Collaborer et communiquer! Consulter de divers groupes et instances afin de vous assurer de faire des recommandations pertinentes et en cohérence avec les besoins et projets en cours.



Obstacles et comment les surmonter

ENSEMBLE
pour la
VIE

Québec 



❖ OBSTACLES DU CRI DU CIUSSS DE L'ESTRIE-CHUS

- ❖ Recrutement;
- ❖ Visibilité;
- ❖ Compréhension des mandats du CRI par le personnel infirmier du CIUSSS de l'Estrie-CHUS;
- ❖ Impact de la pandémie COVID-19 et la pénurie de personnel soignant.



❖ RECRUTEMENT

❖ **Obstacle :**

- ❖ 4 postes à découvert lors de la reprise des activités du CRI en septembre 2021.

❖ **Les moyens instaurés pour surmonter cet obstacle :**

❖ Recrutement des membres

- ❖ L'Intranet;
- ❖ Notre page Facebook;
- ❖ Référencement.

✓ **Résultat :**

- ❖ Élection des 4 nouvelles membres pour combler les postes à découvert.



❖ VISIBILITÉ

❖ Obstacle :

- ❖ Peu de visibilité du CRI dans les dernières années.

❖ Les moyens instaurés pour surmonter cet obstacle :

- ❖ Page Facebook du CII;
- ❖ Objets promotionnels;
- ❖ Podcasts;
- ❖ Collaborations avec autres instances et groupes de travail au CIUSSS de l'Estrie-CHUS;
- ❖ Consultation des membres de la relève et la relève étudiante;
- ❖ Bouche-à-oreille.

✓ Résultats :

- ❖ Le CRI est sollicité dans divers dossiers touchant la relève et la qualité des soins, par des groupes de travail à l'interne, les ordres professionnels, les ordres régionaux, les maisons d'enseignement et des chercheurs;
- ❖ Les membres de la relève discutent du CRI sur les unités de soins et nous parlent de leurs enjeux.



❖ COMPRÉHENSION DES MANDATS



❖ **Obstacle :**

- ❖ Incompréhension du rôle et des mandats du CRI par la relève, souvent confondu avec une instance syndicale.

❖ **Les moyens instaurés pour surmonter cet obstacle :**

- ❖ Augmenter notre visibilité (et les moyens associés à cet obstacle);
- ❖ Rencontres avec la relève;
- ❖ Rencontres auprès des étudiants en soins infirmiers (infirmière et infirmière auxiliaire).

✓ **Résultats :**

- ❖ Meilleure compréhension de notre rôle;
- ❖ Les membres de la relève discutent du CRI sur les unités de soins et nous parlent de leurs enjeux.

❖ IMPACT DE LA PANDÉMIE COVID-19

❖ Impact négatif :

- ❖ Nuisible à la qualité des soins offerts;
- ❖ Plusieurs obstacles à la formation et l'intégration de la relève;
 - ❖ Nuisible au bien-être psychologique de la relève et à leur développement professionnel et à leur rétention.
- ❖ Annulations de certaines rencontres et suspension de certaines activités du CRI.

❖ Impact positif :

- ❖ Nous a permis de nous statuer sur divers dossiers qui ont impacté la pratique infirmière et infirmière auxiliaire et de proposer certaines actions visant à pallier ces problématiques.



Réalisations 2021-2022

ENSEMBLE
pour la
VIE

Québec 



❖ PREMIÈRE RENCONTRE DU CRI ANNÉE 2021

❖ Préparation

- ❖ Rencontre avec le CECII pour établir les priorités annuelles;
- ❖ Création d'un ordre du jour détaillé.

❖ Réalisation de la rencontre

- ❖ Seulement 1 membre;
- ❖ Explication des mandats du CRI et CECII, règlements du CRI;
- ❖ Élaboration des activités annuelles en fonction des priorités annuelles/plan d'action.

❖ Suivi

- ❖ Compte-rendu;
- ❖ Recrutement à faire.



❖ PRIORITÉS ANNUELLES 2021-2022

- ❖ Débuter des collaborations avec l'OIIAQ;
- ❖ Reprendre les collaborations avec le Comité jeunesse de l'Ordre régional des infirmières et infirmiers de l'Estrie (ORIE);
- ❖ Collaborer avec les autres CRI des CISSS-CIUSSS;
- ❖ Offrir une disponibilité dans le dossier préceptorat et d'externat de la relève;
- ❖ Participer à l'accueil de la relève.



❖ COLLABORATIONS

Externes

- ❖ OIIAQ;
- ❖ ORIIÉ;
- ❖ Présence dans le dossier des travaux de partenariat pour la préparation à l'examen de l'OIIQ;
- ❖ Présence active sur la page Facebook des «Regroupement des CRI du Québec».

Internes

- ❖ Conseillères en soins infirmiers du volet préceptorat;
- ❖ Comité de travail sur l'encadrement et le développement des compétences des assistantes au supérieur immédiat;
- ❖ Équipe de projet sur la création d'une journée d'accueil pour la relève infirmière et infirmière auxiliaire en CHSLD;
- ❖ CIIA et CECII.



❖ PROJETS EN COURS

RÉALISÉS EN 2021-2022

- ❖ Création d'un Comité d'étudiants en soins infirmiers en collaboration avec le Comité jeunesse de l'ORIIIE;
 - ❖ Rédaction d'un rapport descriptif des besoins de la relève étudiante.
- ❖ Rédaction d'un avis/recommandation au sujet du rehaussement du Programme d'intégration de la relève en collaboration avec le CIIA;
- ❖ Activité Facebook «Meilleure tutrice»;
- ❖ Collaboration à la planification de la «Journée relève»;
- ❖ Commande d'articles promotionnels;
- ❖ Série de podcasts des membres du CRI.



❖ COMITÉ D'ÉTUDIANTS EN SOINS INFIRMIERS

❖ Mandats de ce comité

- ❖ Cibler les besoins et les enjeux vécus par la relève étudiante d'infirmières et d'infirmières auxiliaires;
- ❖ Proposer des moyens pour pallier certaines problématiques qui touchent cette relève.

❖ Composition et critères d'éligibilité

- ❖ 1 étudiant par maison d'enseignement d'infirmière ou d'infirmière auxiliaire en Estrie (n=7).

❖ Processus de recrutement

- ❖ Messages courriel aux représentants de chaque maison d'enseignement.



❖ COMITÉ D'ÉTUDIANTS EN SOINS INFIRMIERS

❖ Première rencontre – 24 janvier 2022

❖ Constats

- ❖ Besoin d'enseignement sur le développement du jugement clinique;
- ❖ Souhaitent être exposés à une plus grande variété de milieux de stage;
- ❖ Souhaitent avoir accès à une formation spécifique aux particularités de la spécialité d'embauche.

❖ Rapport descriptif rédigé

- ❖ Présenté au CECII;
- ❖ Déposé au conseil d'administration.



❖ COMITÉ D'ÉTUDIANTS EN SOINS INFIRMIERS



RAPPORT DESCRIPTIF DES BESOINS DE LA RELÈVE ÉTUDIANTE ESTRIENNE D'INFIRMIÈRES ET D'INFIRMIÈRES AUXILIAIRES

PAR LE COMITÉ DE LA RELÈVE INFIRMIÈRE

FÉVRIER 2022

Québec

RAPPORT DESCRIPTIF DES BESOINS DE LA RELÈVE ÉTUDIANTE ESTRIENNE D'INFIRMIÈRES ET D'INFIRMIÈRES AUXILIAIRES

PRÉAMBULE

Le Comité de la relève infirmière (CRI) détiert la responsabilité de favoriser l'intégration et l'accueil de la relève infirmière et infirmière auxiliaire ayant moins de 5 années d'expérience, de contribuer au partage de leurs connaissances, de favoriser la consolidation de leur pratique clinique et de favoriser leur sentiment d'appartenance à l'établissement et au sein de la profession.

Le CRI reconnaît que les étudiants en soins infirmiers et en santé, assistance et soins infirmiers subissent continuellement des changements dans le cadre de leur parcours académique et professionnel, secondaire entre autres à la pandémie de la COVID-19 et la pénurie de main-d'œuvre. Alors, le CRI souhaite élargir ses responsabilités envers cette sous-population, dont il reconnaît l'importance actuelle et future pour répondre aux besoins de santé des Québécois, en débutant par l'évaluation d'indicateurs qualitatifs.

Constats principaux de ce rapport :

- En majorité, les étudiants ont choisi la profession des soins infirmiers pour « prendre soin » et aider les gens;
- Les étudiants croient que les qualités d'une bonne infirmière sont l'écoute active, l'empathie, la bienfaisance et le désir de « prendre soin »;
- Les étudiants mentionnent un besoin d'enseignement concernant les moyens et les stratégies pour développer leur jugement clinique;
- Les étudiants souhaitent être exposés à une plus grande variété de milieux de stages;
- Les étudiants proposent de poursuivre l'externat en soins infirmiers durant l'ensemble de l'année pour favoriser le développement professionnel des étudiants en soins infirmiers;
- Les étudiants souhaitent avoir accès à une offre de formation spécifique aux particularités de chaque milieu ou spécialité à l'embauche (pour les externes en soins infirmiers, CEPI, CEPIA, infirmières et infirmières auxiliaires).

❖ RECOMMANDATION CRI-CIIA

RECOMMANDATION DU CONSEIL DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS (CII)

REHAUSSEMENT DU PROGRAMME D'INTÉGRATION DE LA RELÈVE INFIRMIÈRE PRATICIENNE SPÉCIALISÉE, INFIRMIÈRE ET INFIRMIÈRE AUXILIAIRE

DESTINATAIRE : Conseil d'administration du CIUSSS de l'Estrie CHUS-

31 MARS 2022

Mesdames,
Messieurs,

Considérant que le Comité de la relève infirmière (CRI) représente les infirmières praticiennes spécialisées (IPS), les infirmières et les infirmières auxiliaires ayant moins de cinq années d'expérience au sein du Conseil des infirmières et infirmiers (CII);

Considérant que le mandat du CRI est de favoriser l'intégration et l'accueil de la relève des IPS, des infirmières et des infirmières auxiliaires, de contribuer au partage des connaissances, de favoriser la consolidation de la pratique clinique de la relève et d'organiser des activités de réseautage professionnel afin de favoriser le sentiment d'appartenance à l'établissement ainsi qu'au sein de la profession;

Considérant que les infirmières nouvellement détentrices d'un permis d'exercice (2020-2021) représentent plus d'un tiers (38,1 %) des infirmières œuvrant à temps complet au Québec (Marleau et Loupias, 2021; OIIQ, 2021 b) et que 36,8 % des infirmières exerçant dans la région de l'Estrie sont âgées de moins de 35 ans (OIIQ, 2021 b);

Considérant que l'urgence sanitaire engendre des ajustements continuels aux modalités d'enseignement (p. ex. : formations à distance, stages conditionnels, stages en téléconsultation) (Gouvernement du Québec, 2021), ainsi que des dérogations importantes (MSSS, 2021) et que cette instabilité académique pourrait vraisemblablement nuire au développement des connaissances théoriques et pratiques des étudiantes;

Considérant que les modifications proposées par l'Opération main-d'œuvre à la formation professionnelle en santé, assistance et soins infirmiers (formation de 1800 heures accélérée à 14 mois, augmentation de la formation asynchrone à distance, augmentation du nombre d'heures de formation par jour/semaine) (Gouvernement du Québec, 2021) pourraient vraisemblablement nuire au développement professionnel des étudiantes infirmières auxiliaires participantes;

Considérant le taux d'échec élevé aux examens de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (OIIAQ) (68% en mars 2021 et 49,2% en juin 2021, en comparaison avec environ 30% en 2019 [Lamontagne, 2021]), et de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) depuis le début de la pandémie COVID-19 (16-18% en mars et septembre 2021, en comparaison avec 3-8% de septembre 2019 à 2020 chez les diplômés au Québec [OIIQ, 2019]);

Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de l'Estrie - Centre
hospitalier universitaire
de Sherbrooke
Québec

« Rehaussement du Programme d'intégration de la relève infirmière praticienne spécialisée, infirmière et infirmière auxiliaire »

❖ Déposé et présenté au CA le 12 mai 2022.

✓ Réponse favorable.

❖ AVIS ET RECOMMANDATION CRI-CIIA

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CIUSSS DE L'ESTRIE – CHUS EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL

Séance ordinaire du : 12 mai 2022

Résolution : CA-5729 – 2022-05-12

Objet : Avis sur le rehaussement du Programme d'intégration de la relève infirmière praticienne spécialisée, infirmière et infirmière auxiliaire

CONSIDÉRANT : le comité de la relève infirmière, sous-comité du conseil des infirmières et infirmiers du CIUSSS de l'Estrie – CHUS recommande les actions suivantes :

- Le rehaussement du programme d'intégration et de soutien pour les IPS, les infirmières et les infirmières auxiliaires, conçu spécifiquement pour les candidates infirmières praticiennes spécialisées (CIPS), les candidates à l'exercice de la profession infirmière (CEPI), et les candidates à l'exercice de la profession infirmière auxiliaire (CEPIA), respectivement :
 - Pour les CIPS, ce programme pourrait inclure :
 - Des séances préparatoires (par exemple : ateliers de formation, exercices pédagogiques) en vue de l'examen de l'ordre professionnel;
 - Des groupes de soutien auprès des CIPS en situation d'échec aux examens de leur ordre professionnel;
 - L'offre du préceptorat par une préceptrice ayant des connaissances approfondies de la profession, du champ d'exercice et des besoins des IPS (par exemple : accompagnement par une IPS, lorsque possible);
 - La création d'un programme d'interne de six (6) mois pour les IPS en santé mentale et d'un (1) an pour les IPS en pédiatrie et en soins aux adultes.
 - Pour les CEPI, en plus des séances préparatoires et des groupes de soutien déjà existants pour cette catégorie de profession, ce programme pourrait inclure :
 - Un accompagnement durant leur parcours scolaire (par exemple : externat en soins infirmiers durant l'été, mais également durant le temps des fêtes [durant l'ensemble de l'année scolaire si permis par les instances décisionnelles]).
 - Pour les CEPIA, ce programme pourrait inclure :
 - Des séances préparatoires (par exemple : ateliers de formation, exercices pédagogiques) en vue de l'examen de l'ordre professionnel;
 - Des groupes de soutien auprès des CEPIA en situation d'échec à l'examen de leur ordre professionnel;
 - L'offre du préceptorat par une préceptrice ayant des connaissances approfondies de la profession, du champ d'exercice et des besoins des infirmières auxiliaires (par exemple : accompagnement par une infirmière auxiliaire lorsque possible);
 - Ce programme pourrait être développé par des conseillères en soins infirmiers en collaboration avec un groupe consultatif d'infirmières auxiliaires expérimentées de divers milieux cliniques du CIUSSS de l'Estrie – CHUS, et ce, pour assurer la représentativité des besoins du champ d'exercice visé et la cohérence avec les besoins de la profession. Ce groupe consultatif d'infirmières auxiliaires expérimentées pourrait également agir en tant que mentors séniors auprès des tuteurs infirmières auxiliaires

terrains et être consulté lors de la mise à jour de protocoles, de procédures et de documents relatifs à la pratique de l'infirmière auxiliaire.

- L'élaboration d'une offre de formation prolongée (par exemple : une (1) semaine) sur les particularités de la spécialité d'embauche lors de l'entrée en fonction des externes en soins infirmiers, des infirmières (et CEPI) et des infirmières auxiliaires (et CEPIA), ainsi que l'offre d'une formation continue adaptée à la spécialité durant les deux (2) premières années de pratique;
 - Le rehaussement du mentorat clinique auprès de la relève IPS, infirmière et infirmière auxiliaire, potentiellement via des plateformes de mentorat en ligne (par exemple : MentorCity et Together) après leurs premiers deux (2) ou trois (3) ans en fonction. Ces plateformes offrent du jumelage personnalisable et ajustable, soit individuel ou de groupe, entre des mentors et des mentorés, en fonction d'objectifs précis. Ils s'intègrent dans des plateformes telles que Microsoft Teams;
 - D'assurer le respect des temps d'orientation des CEPI et des CEPIA (par exemple : certaines CEPI démontrant plus de compétences se voient couper leurs temps d'orientation pour combler des besoins d'infirmières);
 - De rendre obligatoire la formation « Adopter des stratégies gagnantes en supervision », ainsi que les trois (3) volets de la formation ACR-tutorat sur l'environnement numérique d'apprentissage (ENA) aux IPS, infirmières et infirmières auxiliaires qui seront des tuteurs pour des CIPS, des CEPI, des externes en soins infirmiers, et des CEPIA;
 - De responsabiliser les équipes cliniques dans leurs rôles et responsabilités quant à l'identification des meilleures personnes pour agir à titre de tuteurs et de soutenir leur développement avec une posture d'accompagnement ;
 - Mettre de l'avant le rôle des ASI dans le soutien et l'encadrement clinique des nouvelles ressources afin de faciliter l'intégration dans un secteur d'activité;
 - De rendre disponibles des mentors / personnes exerçantes des activités de soutien clinique (IPS, infirmières et infirmières auxiliaires d'expérience) pour soutenir et accompagner les tuteurs de leurs titres d'emploi respectifs. D'offrir à ces mentors une formation et un soutien sur leur rôle auprès de la relève;
 - De s'assurer du déploiement (par exemple : publiciser les documents, le processus d'évaluation ainsi que les endroits où ils se retrouvent) et de l'utilisation des ressources existantes permettant l'accompagnement, le suivi et l'évaluation de la relève en soins infirmiers tout en continuant leur bonification (par exemple : cahier d'évaluation des compétences, progression de la relève).
- IL EST RÉSOLU, SUR PROPOSITION D'ÊTRE APPUYÉE :**
- DE PRENDRE ACTE :** - de l'avis pour le rehaussement du programme d'intégration de la relève infirmière;
- DE MANDATER :** - le comité des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques du conseil d'administration, qui sera soutenu par la direction des soins infirmiers, le cas échéant, afin de :
 - prendre connaissance de l'avis et d'en faire une première appréciation;
 - interpeller les directions concernées, au besoin;
 - assurer un suivi auprès de l'instance sur les suites qui seront données à l'avis dans un délai maximal, raisonnable de six (6) mois;
- assurer le suivi auprès du conseil d'administration de l'application, par ce dernier, des recommandations qui lui sont faites.

Extrait certifié conforme de cette assemblée.


Stéphanie Tremblay
Secrétaire
2022-05-12

❖ ACTIVITÉ FACEBOOK

« MEILLEURE TUTRICE »



CII Estrie
Feb 21

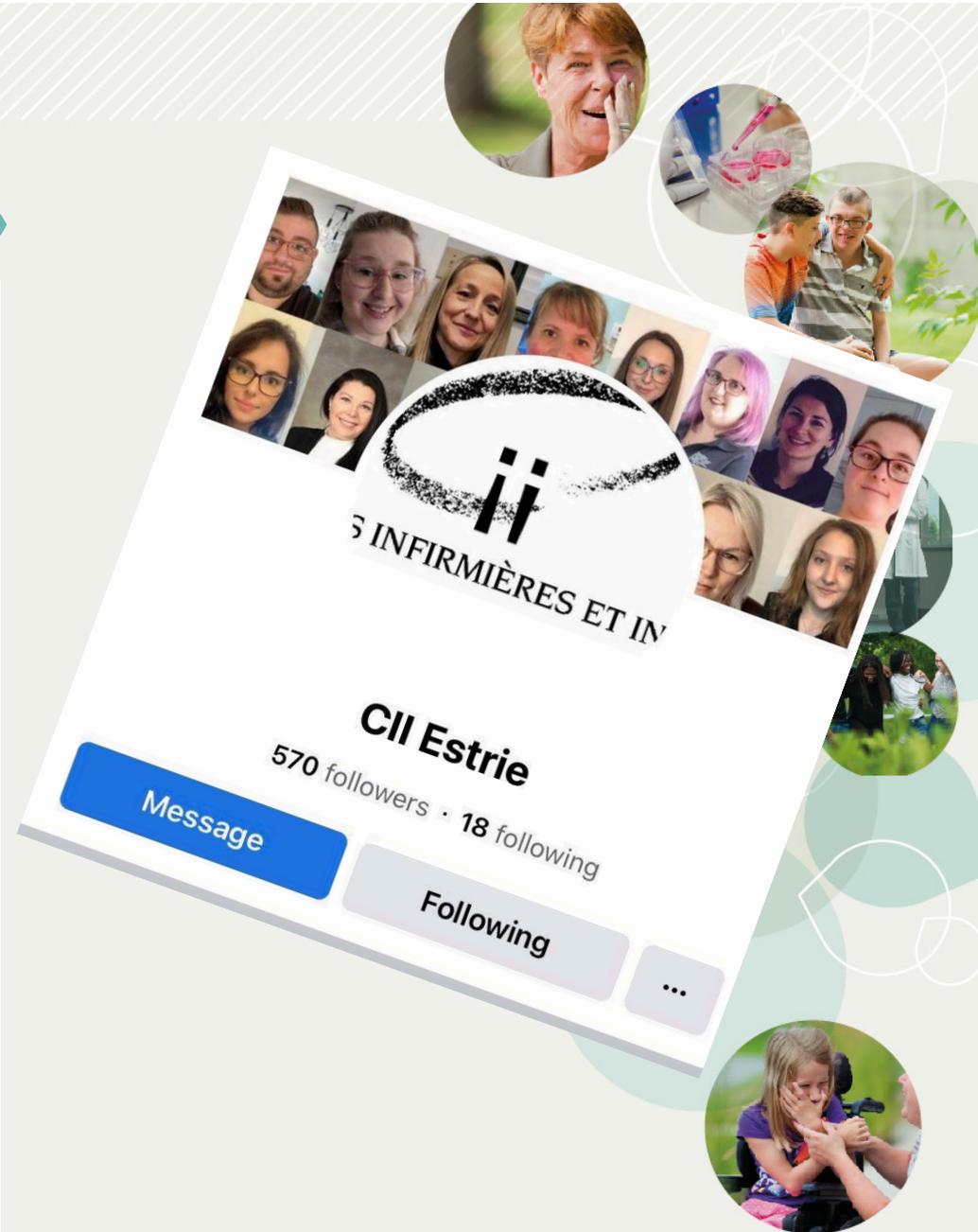
Pour ceux et celles qui désirent participer au concours «Meilleur/e tuteur/tutrice» qui prendra fin le 28 février prochain, voici quelques détails:

Conditions d'éligibilité:

- 1) Être infirmier(e) ou infirmier(e) auxiliaire au CIUSSSE-CHUS
- 2) Créer une vidéo ou prendre une photo avec la personne que vous désirez proposer en mentionnant comment elle se démarque en matière du soutien de la relève
- 3) Envoyer le tout à l'adresse courriel suivante: daphne.carrier.ciussse-chus@ssss.gouv.qc.ca avec le formulaire de consentement photo/vidéo du CIUSSSE-CHUS signé
- 4) S'abonner et aimer la page Facebook «CII Estrie»
- 5) Partager la publication sur Facebook lorsqu'elle sera diffusée par le CII au courant de la 2^e semaine de mars.

Un infirmier(e) tuteur/tutrice et un infirmier(e) auxiliaire tuteur/tutrice qui se démarque seront sélectionnés.

Prix à gagner: détails à venir!!!



❖ « JOURNÉE RELÈVE » DU 9 JUIN 2022

❖ Présentation «Toute la relève veut savoir»

❖ Kiosque CRI avec CIIA

❖ Activités planifiées

- 1) Affiches : résumer en 1 mot «C'est quoi la relève pour toi», «Les qualités d'une bonne infirmière ou infirmière auxiliaire», etc.
- 2) Questions activités réservées et autorisées (des infirmières, infirmières auxiliaires et infirmières praticiennes spécialisées)
- 3) Vrai ou faux — Mandats CII, CIIA et CRI

❖ Objets promotionnels CII — CRI

❖ Code QR pour augmenter les abonnez à la page Facebook du CII



❖ OBJETS PROMOTIONNELS

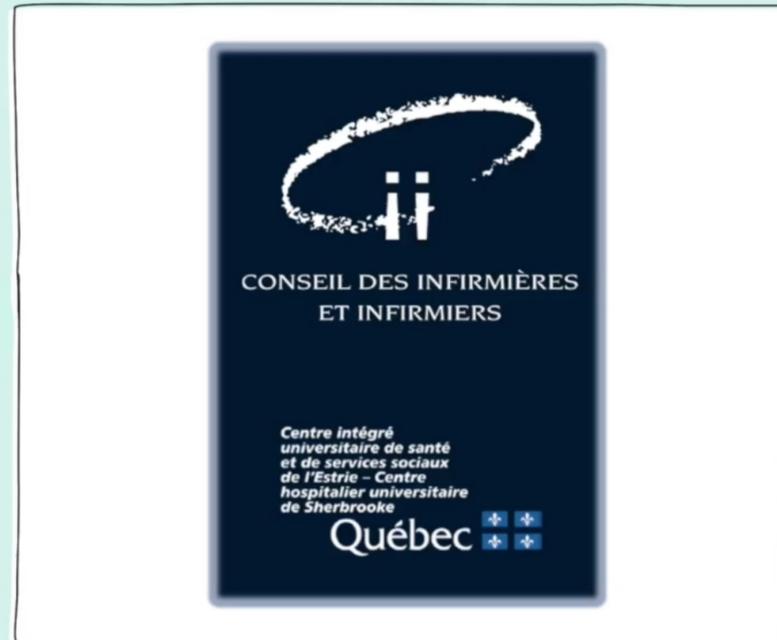


❖ SÉRIE DE PODCASTS DES MEMBRES DU CRI



SÉRIE DE PODCASTS

Présentée par: Le Comité de la relève infirmière du CIUSSS de l'Estrie-CHUS.



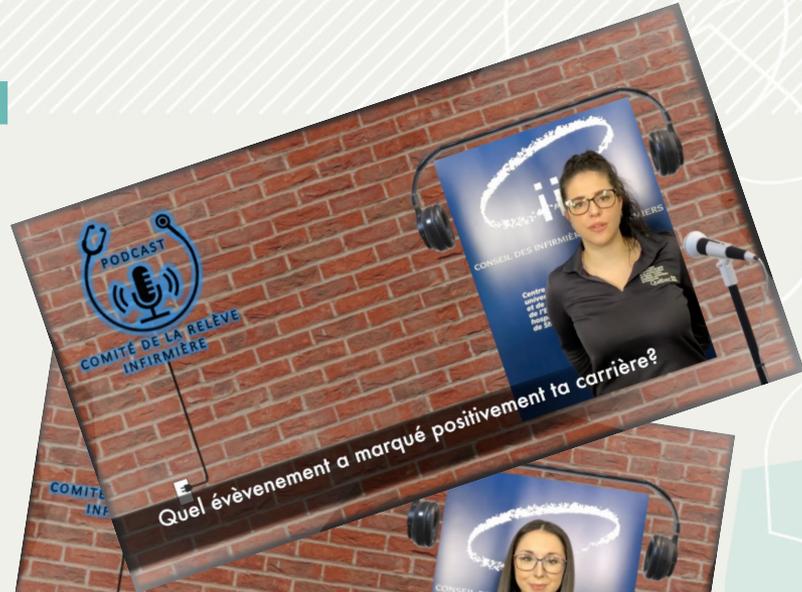
ENSEMBLE
pour la

VIE

55

Québec 

PODCASTS DES MEMBRES DU CRI



ENSEMBLE
pour la
Vie

PROJETS À VENIR

Plan d'action 2022-
2023

ENSEMBLE
pour la
VIE

Québec 

❖ PLAN D'ACTION DU CRI 2022-2023

❖ Visibilité et rayonnement de notre CRI :

- ❖ Présenter le CRI au forum des CIIA organisé par l'OIIAQ (1^{er} juin 2022);
- ❖ Animer un kiosque du CRI à la «Journée relève»;
- ❖ Diffuser la série de podcasts créée par le CRI;
- ❖ Créer une vidéo promotionnelle du CRI et du CIIA;
- ❖ Participation à l'événement Rire et délire du CECII.



❖ PLAN D'ACTION DU CRI 2022-2023 (SUITE)

❖ Projets collaboratifs :

- ❖ Poursuivre nos collaborations avec le Comité jeunesse de l'ORIE et l'OIIAQ dans divers dossiers, ainsi que nombreux groupes de travail interne qui touchent la relève;
 - ❖ Poursuivre le Comité d'étudiants en soins infirmiers avec le recrutement de membres de nouvelles cohortes;
 - ❖ Collaboration avec l'OIIAQ afin d'aider les autres CRI du Québec à intégrer des infirmières auxiliaires.



❖ PLAN D'ACTION DU CRI 2022-2023 (SUITE)

❖ Création et planification :

- ❖ Création d'un programme de bourses avec le CII pour soutenir les projets de recherche fait par des infirmières au CIUSSS de l'Estrie-CHUS, ainsi que notre relève CEPI et CEPIA (possiblement);
- ❖ Planifier une activité/ concours au sein des unités afin de favoriser le sentiment d'appartenance.



❖ PLAN D'ACTION DU CRI 2022-2023 (SUITE)

❖ Avis et recommandations en collaboration avec le CIIA :

- ❖ Élaboration d'une recommandation d'ajout matériel essentiel à exercer le plein champ d'exercice;
- ❖ Recommandation en lien avec CME-U (conjoint avec CIIA).



LE CRI 2022

ENSEMBLE
pour la
VIE
62

Québec 



LE CRI 2022



LE CIAA 2022

ENSEMBLE
pour la
VIE

Québec 



LE CIA 2022



LE CECII 2022

ENSEMBLE
pour la
VIE

Québec 



LE CECII 2022



ENSEMBLE
pour la
Vie

Québec 

Questions Commentaires

ENSEMBLE
pour la
Vie

Québec 



MERCI !

ENSEMBLE
pour la
VIE

Québec 

ENSEMBLE
pour la **VIE**

accompagner

soutenir

écouter

réconforter

soigner

découvrir

enseigner

prévenir

**Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de l'Estrie – Centre
hospitalier universitaire
de Sherbrooke**

Québec 