

Création d'un comité de la relève infirmière

au sein de votre CIUSSS/CISSS ou
établissement non fusionné

“Un tremplin pour le leadership” !

Élaboré en automne 2008 par le Comité Jeunesse de Chaudières Appalaches
Révisé en mai 2016 par le Comité Jeunesse de Montréal/Laval
Adaptation en mars 2017 par le Comité Jeunesse provincial

AVANT-PROPOS

C'est avec enthousiasme et conviction que le Comité jeunesse de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) vous propose un document sur la création d'un comité de la relève infirmière (CRI) inspiré du document créé par le Comité jeunesse de l'Ordre des infirmières et infirmiers de Chaudière Appalaches. Constatant les changements majeurs au sein du réseau de la santé et l'augmentation accrue d'une nouvelle relève infirmière, nous croyons que ce comité peut contribuer à soutenir et à valoriser les jeunes infirmières de votre milieu, et par le fait même favoriser leur rétention en leur permettant de s'intégrer plus aisément. Ceci vient en accord avec la nouvelle législation gouvernementale qui oblige le comité exécutif du conseil des infirmières et infirmiers de chaque CIUSSS et CISSS à avoir un CRI parmi leurs sous-comités (ACIIQ, 2015).

Le Comité jeunesse a pour principal mandat de formuler des avis aux différentes instances en ce qui concerne les problématiques vécues par les jeunes infirmières afin de proposer des solutions constructives qui faciliteront leur intégration dans les milieux de soins.

Le Comité jeunesse désire vous aider à la création d'un comité soit celui du **Comité de la relève infirmière**.

Les comités de la relève infirmière (CRI) permettront au Comité jeunesse d'augmenter sa représentativité lors de ses prises de positions nationales dans les différents dossiers, toujours dans le but de proposer de meilleures solutions pour faciliter l'adaptation des jeunes infirmières aux nouvelles réalités des milieux.

Le présent document vous propose quelques lignes directrices permettant la création d'un comité de la relève infirmière. Il se veut un outil de référence pour les personnes qui désirent faire une place particulière à la relève au sein de leur CIUSSS, CISSS ou établissement de santé non fusionné. Cependant, la formule que nous vous soumettons peut être modifiée et adaptée aux besoins spécifiques de votre milieu. De plus, il suscite la réflexion sur l'importance de la relève infirmière.

Ce document se veut une aide à la création de nouveaux CRI dans les établissements qui n'ont pas de CRI existant. Ceci permet aux jeunes infirmières d'alimenter leur flamme en leur offrant l'opportunité de s'impliquer activement pour la profession et de développer leur leadership.

Soignons donc, aujourd'hui, la profession de demain!

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier particulièrement les membres du Comité Jeunesse de Chaudière-Appalaches ainsi que la collaboration de tous les membres du Comité Jeunesse de Montréal/Laval pour l'élaboration de cette mise à jour.

RÉDACTION

Adaptation CJ provincial:

Jessica Young, inf, B. Sc. inf.;
Julie Roy, inf, B. Sc. inf.;
Erika Duchesne, inf, B. Sc. inf.

Le sous-comité Relève du CJ ORIIM/L:

Géraldine Asselin, inf, B. Sc. inf.;
Laurence MacBeth, inf, M. Sc. inf.;
Geneviève Paquette, inf, B. Sc. inf.;
Julie Roy, inf, B. Sc. inf.

Inspiré de la version rédigée par:

Karine Labarre, B. Sc. inf.;
Isabelle Thibault, B. Sc. inf.;
Caroline Corbeil, inf.;
Mélanie Thivierge, M. Sc. (candidate) inf.;
Isabelle Jacques, B. Sc. inf.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

CISSS: Centre intégré de Santé et de Services Sociaux

CIUSSS: Centre intégré Universitaire de Santé et de Services Sociaux

CRI: Comité de la relève infirmière

CJ: Comité Jeunesse

ORIIML: Ordre régional des infirmières et infirmiers de Montréal-Laval

ORIIBSLGIM: Ordre régional des infirmières et infirmiers du Bas-Saint-Laurent/Gaspésie-Îles-De-La-Madeleine

ORIISLSJNQ: Ordre régional des infirmières et infirmiers du Saguenay-Lac-Saint-Jean/Nord-Du-Québec

ORIIQ: Ordre régional des infirmières et infirmiers du Québec

ORIIMCQ: Ordre régional des infirmières et infirmiers Mauricie/ Centre-Du-Québec

ORIIIE: Ordre régional des infirmières et infirmiers de l'Energie

ORIIIO: Ordre régional des infirmières et infirmiers de l'Outaouais

ORIIAT: Ordre régional des infirmières et infirmiers de l'Abitibi-Témiscamingue

ORIIICN: Ordre régional des infirmières et infirmiers de la Côte-Nord

ORIIICA: Ordre régional des infirmières et infirmiers de Chaudière-Appalaches

ORIIILL: Ordre régional des infirmières et infirmiers de Laurentides/ Lanaudière

ORIIIM: Ordre régional des infirmières et infirmiers de Montérégie

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
Lien entre le CJ et le CRI	6
Objectifs	8
Statut	8
Rôles	8
Structure	9
Règles de fonctionnement	10
Fonctions du CRI	11
Conclusion	12
Références	12

INTRODUCTION

L'obligation à la création des CRI dans tous les CIUSSS et CISSS offre une belle opportunité à tous les établissements d'offrir une voix à la relève infirmière. Les différents Comité Jeunesse régionaux peuvent offrir du soutien personnalisé par la collaboration de tous ses membres. Ainsi chaque membre aura l'opportunité d'accompagner tous les établissements concernés dans la création ou le maintien de leur CRI.

D'après le récent sondage effectué par l'OIIQ en février 2016, réalisé auprès de la relève infirmière et ayant pour but de mieux comprendre les éléments de difficultés d'intégration à la profession vécus par la relève infirmière, les recommandations convergent tous vers l'importance du sentiment d'appartenance à une équipe fixe, la présence de personnes ressources et enfin l'importance d'un climat de travail positif. Le tout est appuyé par plusieurs études de recherches réalisées auprès de la relève (Mangone, King, Crift, & Church, 2005; Rush, Adamack, Gordon, Lilly, & Janke, 2011).

Nous croyons donc qu'il faut offrir aux jeunes infirmières des outils et des mesures qui leur permettront de s'épanouir professionnellement afin d'assurer la qualité des soins et leur rétention au sein de votre établissement. Le système est en constante mutation, il est donc nécessaire de s'adapter aux nouvelles problématiques et aux nouveaux défis qui s'offrent à nous.

Le présent document propose quelques orientations vous permettant de mettre en place un Comité de la relève infirmière (CRI). Il se veut donc un outil de référence pour tous ceux et celles qui désirent faire une place particulière à la relève au sein de leur établissement.

LIEN ENTRE LE COMITÉ JEUNESSE DE L'OIIQ ET LES COMITÉS DE LA RELÈVE INFIRMIÈRE

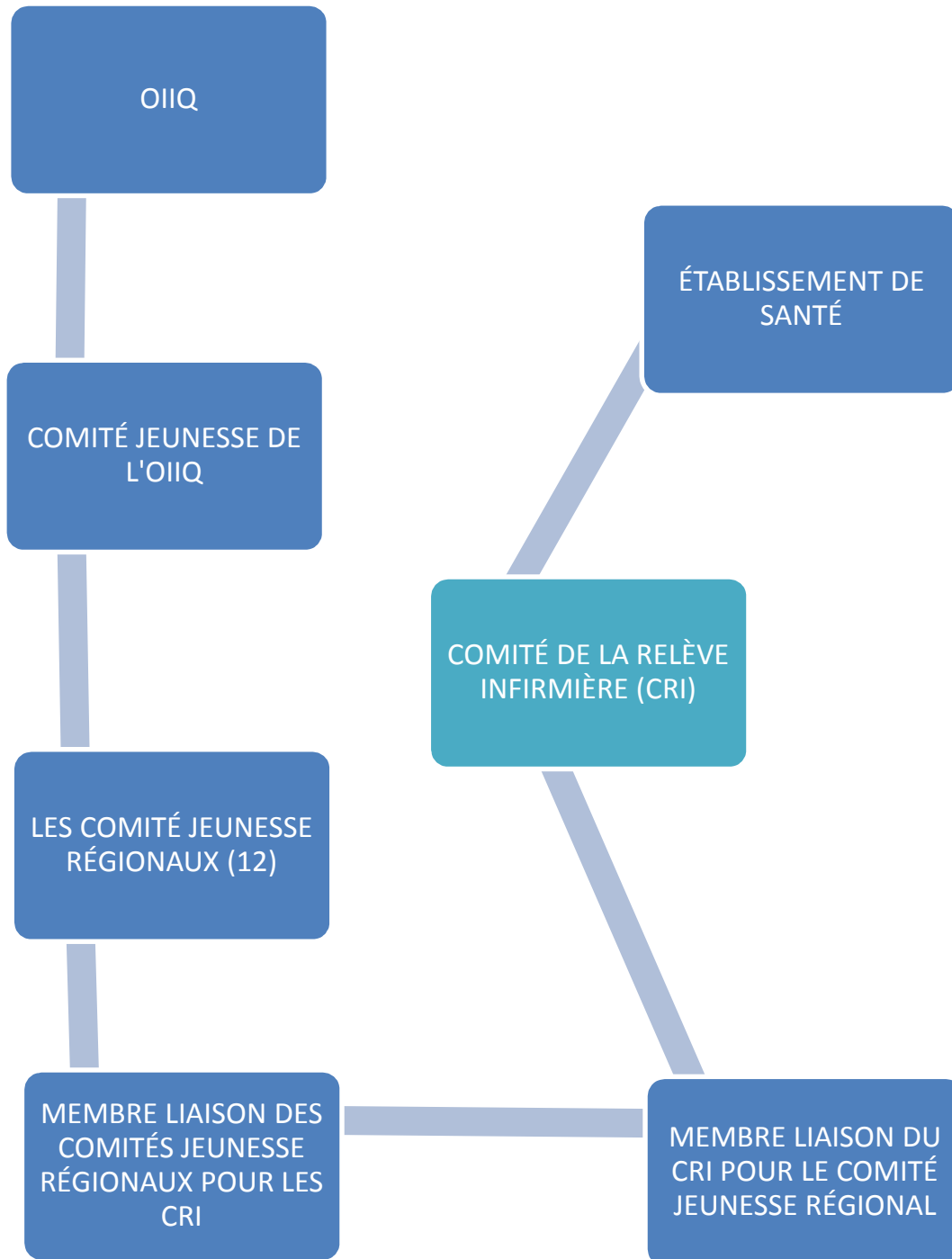
Le Comité jeunesse de l'OIIQ, constitué en 1997, prend racine en région. En effet, celui-ci se compose de 12 membres représentant les différentes régions du Québec. Chaque membre est président de son Comité jeunesse régional.

Dans chacune des régions du Québec, un membre du Comité jeunesse régional aura pour responsabilité d'assurer le lien entre les CRI qui seront créés dans les différents établissements et le Comité jeunesse régional. Chaque CRI sera associé à un membre du Comité jeunesse de sa région qui assurera le parrainage du CRI.

Le membre liaison du Comité jeunesse régional organisera, selon les besoins, des soirées réseautage avec les CRI de la région afin de soulever et de documenter les problématiques régionales. De plus, informer les CRI des différentes prises de position et des dossiers prioritaires du Comité jeunesse de l'OIIQ est également un objectif poursuivi par ces rencontres.

La documentation des problématiques régionales par les CRI permettra au Comité jeunesse de l'OIIQ de formuler des avis ainsi que de proposer des recommandations au Conseil d'administration et aux autres instances stratégiques.

Schéma représentant le lien entre le Comité jeunesse de l'OIIQ et les comités de la relève infirmière



OBJECTIFS

Le Comité de la relève infirmière offrira aux jeunes infirmières de chaque milieu de travail l'opportunité de s'impliquer activement dans la recherche de solutions qui permettront une intégration harmonieuse à la pratique professionnelle. De plus, ce comité permettra d'offrir aux jeunes infirmières une écoute et un soutien par les pairs, ce qui contribuera à encourager le développement d'un sentiment d'appartenance envers l'établissement ainsi qu'à valoriser l'engagement professionnel.

Voici de façon plus spécifique certains objectifs poursuivis :

- Documenter les problématiques et proposer des solutions favorisant l'intégration des novices en regard des exigences particulières des milieux de soins ;
- Participer à la mise à jour du programme d'orientation ;
- Favoriser la rétention des jeunes dans la profession, ainsi que le développement du sentiment d'appartenance dans votre établissement ;
- Proposer des formations continues qui sont adaptées aux besoins des jeunes infirmières ;
- Valoriser l'engagement professionnel en favorisant la participation des jeunes infirmières dans les différents comités.

STATUT

Le Comité de la relève infirmière est un sous-comité du comité exécutif du conseil des infirmières et infirmiers (CECII). Les activités et les rencontres sont soutenues par le budget annuel du CECII. Les bourses peuvent aussi être une source de budget supplémentaire : par exemple, le Comité Jeunesse de l'ORIIIM/L offrira une bourse lors du 5 à 7 de la relève en 2016, et le projet relève infirmière Banque National permet aussi l'obtention d'une bourse.

Rappelons que le CII donne son avis au directeur général ou conseil d'administration sur l'organisation scientifique et technique de l'établissement, sur les moyens à prendre pour évaluer et maintenir la compétence des infirmières et infirmiers. Ce mandat correspond aux lignes directrices du rôle du Comité de la relève infirmière. De plus, le CII s'engage à soutenir le CRI dans ses activités, tel qu'indiqué dans les règlements de l'ACIIQ.

RÔLES

Plusieurs rôles pourront être attribués au Comité de la relève infirmière selon les problématiques du milieu. Voici quelques suggestions de fonctions pouvant être considérées comme prioritaires :

- Fonction consultative auprès de la direction des soins infirmiers (DSI) et du conseil des infirmières et infirmiers (CII)

Cette fonction permettra au Comité de la relève infirmière de soulever des problématiques qui concernent les jeunes infirmières dans votre établissement en offrant l'opportunité d'émettre

des recommandations et des avis auprès de la DSI et du CII. C'est en conformité avec cette fonction que l'intégration des membres du CRI dans les différents comités de la direction des soins infirmiers est fortement recommandée. De plus, nous encourageons la présence d'une représentante du Comité de la relève infirmière aux réunions du CECII ; elle pourrait y siéger à titre d'observatrice à défaut d'y être élue.

- Fonction d'intégration pour les jeunes infirmières

De concert avec la DSI, le comité de la relève infirmière pourra contribuer à faciliter l'intégration professionnelle des nouvelles infirmières en début d'emploi en proposant des solutions. De plus, il pourra être une ressource accessible pour les jeunes infirmières où elles trouveront écoute et soutien.

STRUCTURE

Nous suggérons que le CRI de l'établissement soit supervisé par une personne-ressource préalablement déterminée. Cette personne responsable pourra le conseiller et l'orienter dans l'atteinte de ses mandats et elle pourrait être de la direction des soins infirmiers, telle une conseillère, ou du conseil des infirmières et infirmiers, selon les objectifs locaux qui seront poursuivis par la création du CRI.

Voici la structure proposée :

- Une personne-ressource de la direction des soins infirmiers et (ou) du conseil des infirmières et infirmiers qui participera aux réunions du Comité de la relève infirmière (CRI) ;
- Une représentante du Comité de la relève infirmière qui assurera la liaison avec un membre du Comité jeunesse de la région ;
- Pour la nomination, on suggère de 1 à 5 personnes selon les besoins: une présidente ou deux coprésidentes, une vice-présidente, une secrétaire, des responsables de sous comités et, pour le bon fonctionnement du comité, de 3 à 6 conseillers.

1) Critères d'admissibilité

Les membres du CRI doivent être inscrits au tableau de l'OIIQ sous le statut de « candidate à l'exercice de la profession (CEPI) », « d'externe en soins infirmiers » ou « d'infirmière ». De plus, ils doivent être à l'emploi du CIUSSS ou CISSS et posséder moins de 5 ans d'expérience dans la profession au début de leur mandat ou bien être âgés de 30 ans et moins, mis à part la personne-ressource.

2) Mandat

La durée d'un mandat au sein du CRI est de 2 ou 3 ans. Le président du CRI détermine initialement la durée du mandat de chacun des membres en fonction dans le but d'assurer une stabilité de l'expertise au sein du CRI. Ce mandat peut être renouvelable si le membre répond aux critères d'admissibilité. Un membre en poste ayant atteint plus de 5 ans

d'expérience dans la profession pourra exceptionnellement renouveler son mandat pour 2 ans si une incapacité de recruter de nouveaux membres se présente.

3) Nomination des membres

Le recrutement de nouveaux membres se fait sans processus officiel de mise en candidature et d'élection. Un futur membre doit préalablement obtenir l'approbation de la majorité des membres du comité avant d'être officiellement élu au CRI. Afin d'assurer la représentativité de la réalité des nouvelles infirmières, le départ de membres relié à des fins de mandat devrait idéalement permettre la nomination de nouveaux membres.

RÈGLES DE FONCTIONNEMENT

1) Fréquence des réunions officielles

Le comité se réunit au moins 4 fois par année. Une réunion supplémentaire peut être convoquée à la demande du CRI, de la personne-ressource ou si la réalisation d'un projet l'exige.

2) Rencontre de travail

À l'extérieur des heures de réunions officielles, les membres se réunissent au besoin afin de travailler les dossiers en cours. Ces « rencontres de travail » peuvent prendre différentes formes, comme des démarches individuelles et en groupe. Les rencontres devront être organisées aux différents sites de travail dans le but d'accommoder tous les établissements du CIUSSS ou CISSS.

3) Quorum

Un minimum de 3 personnes est requis pour avoir quorum aux réunions du CRI. Aucun quorum n'est cependant requis pour les rencontres de travail. Le quorum doit être indiqué dans vos règlements de CRI et peut varier en fonction du nombre total de membres dans votre comité.

4) Vote et prise de décision

Les décisions aux réunions régulières sont adoptées par vote à main levée ou par vote secret, si un membre le demande. Ce vote est effectif s'il y a majorité + 1 au sein des membres.

5) Approbation par le CECII

Tout document produit ou décision prise par le CRI concernant la qualité des soins infirmiers sera présenté au préalable à la personne-ressource ou au CECII pour approbation.

6) Définition des tâches

- **Président du CRI**
 - Préside chacune des assemblées régulières ;
 - Coordonne tous les dossiers en cours, en collaboration avec le responsable ;
 - Planifie les objectifs annuels et en assure la réalisation ;
 - Convoque les membres aux assemblées régulières et rencontres de travail ;
 - Assure la rédaction de l'ordre du jour des réunions ;
 - Produit un rapport annuel ;
 - Assiste aux réunions du Comité jeunesse de l'ORIIML, selon les demandes.

- **Personne ressources ou le représentant du CECII**
 - Préside les assemblées régulières en l'absence du président ;
 - Supporte le CRI dans ses réalisations ;
 - Coordonne avec le président les dossiers en cours ;
 - Fais le suivi au responsable des projets du CRI.

- **Secrétaire**
 - Les tâches reliées à cette fonction peuvent être assurées à tour de rôle par les membres du CRI (excluant le président) :
 - Assiste le président dans ses tâches ;
 - Participe à la réalisation des divers projets ;
 - Assure la rédaction des procès-verbaux.

- **Membre (conseillers)**
 - Crée et réalise divers projets en fonction des objectifs établis ;
 - Participe aux assemblées régulières et rencontres de travail.

FONCTIONS DU CRI

- Produire un rapport annuel avec le détail du budget ;

- Participer activement aux activités qui touchent la relève infirmière ;

- Valoriser l'engagement professionnel en favorisant la participation des jeunes infirmières dans les différents comités ou activités ;

- Favoriser le développement des connaissances en participant à l'identification des besoins de formation continue des jeunes infirmières et assurer le suivi à la DSI ;

- Documenter les problématiques reliées à l'intégration des nouvelles infirmières ;

- Collaborer aux différents groupes de travail ou comités concernés par la relève infirmière :
 - Participer aux campagnes de promotion de l'établissement ;

- De concert avec la DSI, participer aux programmes d'accueil et de préceptorat ainsi qu'à leur évaluation.
- Proposer des solutions et des stratégies afin de :
 - Valoriser le professionnalisme ;
 - Favoriser le développement du sentiment d'appartenance et des projets de carrière ;
 - Favoriser la promotion, l'intégration et la rétention des infirmières.

CONCLUSION

Nous espérons que le présent document saura susciter, au sein de votre établissement, le soutien nécessaire pour maintenir ou débiter un Comité de la relève infirmière dans votre CIUSSS, CISSS ou établissement non fusionné.

N'hésitez pas à contacter votre présidente régionale du Comité jeunesse si vous désirez obtenir de plus amples informations sur le projet des comités de la relève infirmière via le cj_oriiml@oiiq.org.

Pour des détails sur les soirées 5 à 7 et rester à l'affût des actualités au niveau de la relève infirmière, suivez-nous sur facebook : <https://www.facebook.com/groups/cjoriiml/>.

Nous vous remercions de l'attention que vous portez à la relève de votre établissement.

RÉFÉRENCES

Règlement type du conseil des infirmières et infirmiers (ACIIQ): <http://aciiq.qc.ca/bloque/wp-content/uploads/Re%CC%80glement-type-propose%CC%81-par-IACIIQ-juin-2015.pdf>
(Consulté le 1^{er} avril 2016)

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) (2016). Sondage auprès de la relève infirmière. Rapport détaillé. Février 2016.

Nicole Mangone, Jennie King, Tara Croft & Jill Church (2005) Group debriefing: An approach to psychosocial support for New Graduate Registered Nurses and Trainee Enrolled Nurses, *Contemporary Nurse*, 20:2. pp. 248-257, doi: 10.5172/conu.20.2.248

Rush, K. L., Adamack, M., Gordon, J., Lilly, M., & Janke, R. (2011). Best practices of formal new graduate nurse transition programs: an integrative review. *International Journal of Nursing Studies*. 50(3). pp.345-56. doi:10.1016/j.ijnurstu.2012.06.009.

Les comités de la relève infirmière (CRI): un tremplin pour le leadership: https://www.oiiq.org/sites/default/files/uploads/evenements/colloque2013/P3_CJoyalCDerval_affiche.pdf (Consulté le 26 avril 2016)