

Comité exécutif du Conseil des infirmières et infirmiers (CECII) du Centre Intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) de la Capitale-Nationale

Louis-Martin Boivin, président du CII : louis-martin.boivin.ciusscn@ssss.gouv.qc.ca

Direction des soins infirmiers et de la santé physique du CIUSSS de la Capitale-Nationale

Ariane Couture, directrice adjointe par intérim, volet qualité des pratiques professionnelles et développement clinique : ariane.couture.ciusscn@ssss.gouv.qc.ca

Avis :

FORMER LE PRÉSENT, DÉVELOPPER L'AVENIR!

Présenté dans le cadre des

États généraux de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, mai 2021 :

Au cœur de l'expertise infirmière. Contribuer pleinement, pour la santé des Québécois

19 mars 2021

Le présent avis est le fruit d'une collaboration entre le CECII du CIUSSS de la Capitale-Nationale et la Direction adjointe à la qualité des pratiques professionnelles et développement clinique de la Direction des soins infirmiers et de la santé physique (DSISP) du CIUSSS de la Capitale-Nationale.

Auteurs :

DSISP :

Ariane Couture, directrice adjointe à la qualité des pratiques professionnelles et développement clinique

Nathalie Gauthier, cheffe de service IPS

Jennifer Lapointe, conseillère en soins infirmiers

Josiane Quirion, conseillère en soins infirmiers

Sandra Racine, directrice des soins infirmiers et de la santé physique par intérim

CECII :

Louis-Martin Boivin, conseiller en soins infirmiers

Marie-Carmen Gagnon, infirmière clinicienne

Rodena Severe, cheffe de service intérimaire, unités de soins en pédopsychiatrie

Collaboration :

CECII :

Sophie Dorval, infirmière clinicienne

Karyne Lacasse, infirmière clinicienne

Evelyne Lavergne, infirmière praticienne spécialisée

Lydia Lebel, infirmière clinicienne

PORTRAIT DE L'ORGANISATION

Le CIUSSS de la Capitale-Nationaleⁱ (2021) dessert les régions de Charlevoix, de Québec et de Portneuf. Il répond aux besoins de plus de 755 459 citoyens qui résident sur un territoire de 18 643 km² : (4 %) Charlevoix, (7 %) Portneuf, (89 %) Québec, 17 % de la population est âgée de 0 à 17 ans, et 21 %, de 65 ans et plus.

Il est l'établissement qui compte le plus grand nombre d'employés (plus de 19 900, dont 3000 infirmières) en santé et en services sociaux de la Capitale-Nationale.

Il regroupe 4 centres de recherche et 4 instituts universitaires.

Il est responsable de plus de 200 installations.

Le Conseil des infirmières et infirmiers (CII) est, pour chaque installation exploitée par un établissement de santé, responsable envers le président-directeur général de donner son avis sur les questions suivantes (article 221 de la LSSSS) : 1° l'organisation scientifique et technique de l'établissement; 2° les moyens à prendre pour évaluer et maintenir la compétence des infirmières et infirmiers; 3° toute autre question que le président-directeur général porte à son attention

SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

Pratiques émergentes, comment voyons-nous le rôle de l'infirmière :

- Recommandation n° 1 : Nous sommes d'avis qu'il faut maintenir les deux trajectoires existantes (DEC-BAC et Bac).
- Recommandation n° 2 : L'OIIQ doit reconnaître le programme de certification de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada.
- Recommandation n° 3 : Créer, développer et reconnaître un titre d'emploi d'infirmière clinicienne spécialisé.
- Recommandation n° 4 : Les IPSPL et les IPSSM devraient faire partie intégrante des équipes interdisciplinaires offrant des soins et services en proximité.

Facteurs favorisant la mise en place du baccalauréat comme norme d'entrée?

- Recommandation n° 5 : Que l'OIIQ inclut dans sa démarche l'ensemble des parties prenantes.
- Recommandation n° 6 : Que l'accessibilité aux programmes universitaires soit améliorée.
- Recommandation n° 7 : Identifier un titre d'emploi pour les étudiantes du programme DEC-BAC.
- Recommandation n° 8 : Notre organisation doit se doter d'une politique de conciliation travail-famille-étude.

Actions favorisant la culture de développement professionnel continu?

- Recommandation n° 9 : L'OIIQ devrait produire un avis qui regroupe en un seul document tous les éléments de la norme professionnelle.
- Recommandation n° 10 : L'OIIQ se doit de poursuivre le développement de la plateforme de formation en ligne.
- Recommandation n° 11 : Les établissements de santé en collaboration avec les syndicats devraient favoriser un aménagement du temps de travail.
- Recommandation n° 12 : Favoriser des incitatifs afin de soutenir financièrement les infirmières lors de formation continue.
- Recommandation n°13 : Les directions des soins infirmiers (DSI) devraient s'engager à impliquer davantage les infirmières dans le processus d'organisation des formations continues.

PRATIQUES ÉMERGENTES, COMMENT VOYONS-NOUS LE RÔLE DE L'INFIRMIÈRE* DU 21^E SIÈCLE?

Nous considérons que l'infirmière exerce un rôle central dans l'expérience de soins d'une personne, qu'elle doit avoir une approche globale et maîtriser pleinement son champ d'exercice. Outre les compétences cliniques, elle doit détenir des compétences en prévention, en communication, ainsi que des aptitudes de leadership et de collaboration interprofessionnelle. Considérant que la population a de plus en plus accès à de l'information, l'infirmière joue un rôle central au regard de l'éducation à la santé. La promotion de la santé et des bonnes habitudes de vie et la prévention de la maladie doivent être remises au premier plan, puisqu'elles ont un impact direct sur les déterminants de la santé (Gouvernement du Canada, 2021)ⁱⁱ.

Le domaine de la santé étant en continuelle émergence, nous devons nous positionner en tant que profession face à l'évolution des soins de santé que ce soit au niveau de la prévention, de la gestion, des traitements, des pratiques de pointes et de la recherche. Les infirmières sont impliquées dans tous ces aspects de la santé et doivent avoir l'opportunité de développer des connaissances avancées dans des domaines précis, en l'occurrence des spécialités comme le programme de certification de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada (AIIC, 2021)ⁱⁱⁱ qui comprend 22 spécialités et offre actuellement 19 examens de certification. De plus, afin de favoriser la mise en place des changements, les infirmières cliniciennes spécialisées (ICS) devraient être développées dans d'autres spécialisations telles que la gériatrie, les soins palliatifs et les soins de plaies. Selon l'AIIC (2016)^{iv}, l'ICS avec ses compétences est un agent de changement qui contribue à la santé des populations et améliore l'accès à des services efficaces, intégrés et coordonnés. Son encadrement et son support auprès des infirmières joueront certainement un rôle crucial dans les changements à venir en santé.

La valeur ajoutée par le déploiement du rôle IPS est largement démontrée dans la littérature. En effet, l'intégration d'IPS dans les équipes de soins permet entre autres d'améliorer le système de santé, la qualité des soins, les résultats de santé des usagers et l'accès aux soins, (vAIIC, 2019, viFCSII, 2018). Or, malgré cet état de connaissance, Naylor et al. (Cités dans AIIC, 2019) mentionnent que le Canada utilise trop peu ce rôle de pratique avancée.

Ainsi, les infirmières praticiennes spécialisées en première ligne (IPSPL) et en santé mentale (SM) devraient être au cœur des équipes interdisciplinaires offrant des soins et services dans les programmes de proximité (ex. : soutien à domicile, déficience intellectuelle-physique, centres jeunesse). En effet, en raison de l'étendue de leur champ d'exercice, basé sur des connaissances avancées et des compétences uniques en soins infirmiers, elles sont en mesure d'assurer une prise en charge de la clientèle vulnérable, et ce, en collaboration avec divers professionnels.

QUE FAIRE POUR Y ARRIVER : NOS RECOMMANDATIONS :

- Recommandation n° 1 : Pour la formation initiale, nous croyons que le diplôme donnant accès au droit d'exercice en tant qu'infirmière devra être un baccalauréat. Pour y arriver, nous sommes d'avis qu'il faut maintenir les deux trajectoires existantes (DEC-BAC et Bac), afin de permettre un accès maximal à la formation, mais également pour faciliter l'acquisition des connaissances. Il faudrait s'assurer que le contenu et les objectifs de formation ainsi que le nombre d'heures de stage soient répartis équitablement entre les deux paliers d'études et que les stagiaires soient exposés à diverses situations leur permettant d'atteindre les objectifs de stages cliniques, de gestion des soins et même de gestion d'équipe de soins.

- Recommandation n° 2 : Nous croyons que l'OIIQ doit reconnaître le programme de certification de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada.
- Recommandation n° 3 : Nous croyons qu'il faut créer, développer et reconnaître un titre d'emploi d'infirmière clinicienne spécialisée, selon les différents milieux cliniques et y associé des activités du champ de pratique à la spécialité.
- Recommandation n° 4 : Les IPSPL et les IPSSM devraient faire partie intégrante des équipes interdisciplinaires offrant des soins et services en proximité.

QUELS FACTEURS FAVORISERAIENT LA MISE EN PLACE DU BACCALAURÉAT COMME NORME D'ENTRÉE DANS LA PROFESSION?

Ce changement aura un impact très important dans tous nos établissements. L'OIIQ doit être en mesure de répondre à plusieurs enjeux tels que : le nombre de finissantes disponibles, l'accessibilité aux programmes universitaires, la réaction des infirmières techniciennes, l'augmentation des coûts reliés à une formation universitaire et la capacité des universités.

- Recommandation n° 5 : Que l'OIIQ inclut dans sa démarche l'ensemble des parties prenantes dès le début du processus, par exemple : Syndicats, CEGEP, ministères, universités, comités d'usagers, directions de soins infirmiers, Conseils des infirmières et infirmiers, et ce, en s'inspirant des recommandations du Rapport du président du groupe de travail sur la formation de la relève infirmière (2013)^{vii}.
- Recommandation n° 6 : Que l'accessibilité aux programmes universitaires soit améliorée en permettant aux étudiantes de s'inscrire sans avoir à déménager, offrir des plages horaires souples, diversifiées et instaurer un programme de bourses d'études conditionnelles à un engagement dans la profession.
- Recommandation n° 7 Identifier un titre d'emploi pour les étudiantes du programme DEC-BAC ayant complété leurs DEC.

QUELLES ACTIONS POURRAIENT ÊTRE PRISES PAR NOTRE ORGANISATION (CIUSSS DE LA CAPITALE-NATIONALE) POUR MENER À BIEN CES CHANGEMENTS?

- Recommandation n° 8 : Notre organisation doit se doter d'une politique de conciliation travail-famille-études afin de permettre aux infirmières de poursuivre leur scolarité.

QUELLES ACTIONS DEVRAIENT ÊTRE ENTREPRISES AFIN DE REHAUSSER ET DE FAVORISER LA CULTURE DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU AU SEIN DE LA PROFESSION?

Nous croyons qu'il faut adresser cet enjeu sous 2 thèmes : la responsabilité ainsi que l'accessibilité et le soutien. Pour faciliter sa mise en œuvre, des facteurs personnels, professionnels et organisationnels doivent être considérés (Griscti, O. and Jacono, J.2006)^{viii}.

La compétence professionnelle se réfère à la responsabilité infirmière de maintenir ses connaissances à jour en tenant compte des données probantes et des bonnes pratiques ^{ix}(OIIQ, 2015, p.7). Face à cette responsabilité, l'infirmière doit se conformer et s'approprier la norme de formation continue. En effet, dans une publication, l'OIIQ met l'emphase sur « la responsabilité professionnelle et le devoir déontologique de toute infirmière de tenir à jour ses compétences » ^x(OIIQ, 2011). Toutefois, certaines infirmières le voient comme une « recommandation de bonne

pratique ». Les instances doivent s'assurer de clarifier ce qu'ils attendent des infirmières en vertu de la norme de formation continue.

La norme de formation continue au développement des compétences des infirmières peut s'inscrire dans un plan de développement professionnel. Ce plan se définit comme « un processus ininterrompu et permanent dans lequel l'infirmière s'engage activement tout au long de sa vie professionnelle à acquérir de nouvelles connaissances qui lui permettront de développer ses compétences par des activités d'apprentissage qui répondent à des besoins personnels ou professionnels »^{xi}(Ouellet, 2012, p. 63). Pour y parvenir, une responsabilité est partagée entre l'infirmière et les instances.

- Recommandation n° 9 : L'OIIQ devrait produire un avis qui regroupe en un seul document tous les éléments de la norme professionnelle en y transmettant les bénéfices concrets de la formation continue. Afin d'optimiser son application, l'OIIQ devra en faire la promotion auprès des infirmières ainsi que toutes les instances qui soutiennent et encadrent la pratique.

Les établissements de santé devraient également s'inscrire dans la même perspective que l'OIIQ en facilitant l'accès aux formations. Par ailleurs, le volet financier constitue également un enjeu important qui freine les infirmières à s'inscrire à des formations, en particulier celles accréditées. Pour y parvenir, un partenariat pourrait être établi avec les universités québécoises afin de varier l'offre de formation, afin d'offrir du contenu varié qui répond aux besoins de l'ensemble des infirmières qui œuvrent dans des secteurs d'activités diversifiés.

- Recommandation n° 10 : L'OIIQ se doit de poursuivre le développement de la plateforme de formation en ligne en partenariat avec les universités québécoises.
- Recommandation n° 11 : Les établissements de santé en collaboration avec les syndicats devraient favoriser un aménagement du temps de travail.
- Recommandation n° 12 : Favoriser des incitatifs afin de soutenir financièrement les infirmières lors de formation continue.
- Recommandation n° 13 : Les directions des soins infirmiers (DSI) devraient s'engager à impliquer davantage les infirmières dans le processus d'organisation des formations continues.

Références

- ⁱ Centre Intégré Universitaire de santé et service sociaux. (2021). Portrait du CIUSSS de la Capitale-Nationale. Repéré à : <https://www.ciusss-capitalenationale.gouv.qc.ca/a-propos/portrait>
- ⁱⁱ Gouvernement du Canada, (2021). Déterminants sociaux de la santé et inégalités en santé. Disponible au : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/sante-population/est-determine-sante.html>
- ⁱⁱⁱ Association des infirmières et infirmiers du Canada (2021), Spécialités de la certification. Récupéré à : <https://www.cna-aiic.ca/fr/certification/obtenez-votre-certification/specialites-de-la-certification>
- ^{iv} Association des infirmières et infirmiers du Canada. (2016). L'infirmière clinicienne spécialisée. Repéré à https://cna-aiic.ca/-/media/cna/page-content/pdf-fr/enonce-de-position-sur-linfirmiere-clinicienne-specialisee_2016.pdf?la=fr&hash=6F147E687C2C1F14F52377F5347CA91F77FA36F1
- ^v Association des infirmières et infirmiers du Canada. (2019). Les soins infirmiers en pratique avancée : Un cadre pancanadien. Repéré à https://cna-aiic.ca/-/media/cna/page-content/pdf-fr/apn-a-pan-canadian-framework_fr.pdf?la=fr&hash=776B6B36BD2044C2481D70F640F9024411C566EC
- ^{vi} La fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers. (2018). Développer le potentiel inexploité des infirmières et des infirmiers praticiens au sein du système de santé du Canada : Conclusions de l'étude pancanadienne de la FCSII sur la rétention et le recrutement des infirmières et des infirmiers praticiens. Repéré à https://fcsii.ca/wp-content/uploads/2018/06/CFNU_UntappedPotential_FR.pdf
- ^{vii} Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2013). Rapport du président du groupe de travail sur la formation de la relève infirmière. Repéré à : <file:///C:/Users/laje3018/Downloads/rapport%20formation%20initiale.pdf>
- ^{viii} Griscti, O. & Jacono, J. (2006). Effectiveness of continuing education programmes in nursing: literature review. *Journal of advanced nursing*, 55(4), 449-456
- ^{ix} OIIQ, 2015. Code de déontologie des infirmières et infirmiers : Au nom de la santé des québécois. Récupéré de https://www.oiiq.org/documents/20147/237836/8449_doc.pdf
- ^x Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2011). La formation continue pour la profession infirmière au Québec. Norme professionnelle, Montréal, OIIQ. Récupéré de <https://www.oiiq.org/documents/20147/237836/270NS-Norme-professionnelle-WEB.pdf>
- ^{xi} Ouellet J. Le rapport à la formation infirmière continue chez des infirmières de soutien à domicile [Mémoire]. Sherbrooke (Québec): Université de Sherbrooke; 2012. 256 p. Disponible: <http://hdl.handle.net/11143/6422>