



Vous avez demandé à un conseiller en pratique infirmière : Comme employeur, est-ce que je peux embaucher une étudiante infirmière et qu'elle est son champ d'exercice?

Par Virgil Guitard, II

Aux termes de la *Loi sur les infirmières et infirmiers*, « étudiante infirmière » désigne toute personne inscrite à un programme de formation infirmière approuvé. L'étudiante infirmière peut remplir les tâches, les devoirs et les fonctions qui constituent une partie de son programme d'études, sous réserve des conditions, limitations et restrictions qui peuvent être prescrites. Le titre « étudiante infirmière » doit être restreint aux personnes qui

L'employeur a la responsabilité d'assurer un milieu favorable aux employées étudiantes infirmières.

agissent dans le cadre du programme; l'infirmière embauchée en dehors du programme d'études est donc désignée comme une employée étudiante infirmière.

Pendant la période où elle n'est pas sous l'égide de la faculté de l'université, l'étudiante infirmière peut être employée à titre d'étudiante infirmière. L'AIINB définit une employée étudiante infirmière comme une personne qui est inscrite à un programme de formation infirmière et est embauchée sur une base temporaire pour aider les infirmières immatriculées en remplissant certaines tâches infirmières.

L'AIINB appuie l'emploi des étudiantes infirmières comme une occasion pour l'étudiante de consolider les connais-

Services de consultation de l'AIINB

Saviez-vous que l'AIINB offre des services de consultation individualisés?

Ce service confidentiel est offert pour soutenir les infirmières du Nouveau-Brunswick et encourager une pratique sûre, conforme à la déontologie et compétente.

Les services de consultation portent sur une vaste gamme de questions, dont l'interprétation des documents de l'Association et des lois, les questions liées au champ d'exercice, l'éthique et les normes, la sécurité et les mesures à prendre, la résolution de conflits, et les questions de procédures et de pratique.

Pour vous prévaloir des services de consultation de l'AIINB, veuillez communiquer avec Virgil Guitard, conseiller en pratique infirmière, au (506)783-8745, sans frais au 1 800 442-4417 ou par courriel à vguitard@aiinb.nb.ca.

sances théoriques et les compétences pratiques tout en développant sa confiance dans sa capacité de dispenser des soins au patient de façon efficace. L'expérience permet aux étudiantes infirmières d'acquérir les valeurs, les normes et les comportements acceptés des infirmières professionnelles.

Elle offre aussi à l'employeur l'occasion de recruter plus tard ces étudiantes lorsqu'elles auront terminé leur programme de formation infirmière.

L'AIINB appuie l'emploi des étudiantes en fonction des principes suivants :

- 1) L'employeur a la responsabilité d'assurer un milieu favorable aux employées étudiantes infirmières. Cette responsabilité comprend, de façon non exclusive, ce qui suit :
 - un énoncé de principe et une description de travail définissant clairement le rôle et les responsabilités de l'employée étudiante infirmière dans son établissement;
 - une période d'orientation appropriée pour familiariser l'employée étudiante infirmière avec les politiques et procédures du milieu de travail;
 - la présence et la surveillance constantes d'une infirmière immatriculée.
- 2) L'employée étudiante infirmière ne peut pas prendre en charge un groupe de patients ou une unité de soins infirmiers. L'utilisation de l'employée étudiante infirmière ne doit pas compromettre la sécurité ou la qualité des soins au patient. L'employée étudiante infirmière doit se voir confier des activités en fonction des connaissances et des compétences acquises dans son programme de formation et elle ne doit pas surveiller d'autres travailleurs ou étudiantes.

- 3) L'infirmière immatriculée est chargée d'évaluer les besoins du patient en matière de soins infirmiers en collaboration avec ce dernier et d'autres personnes appropriées, afin de formuler un plan de soins dont l'infirmière est responsable, de surveiller la mise en œuvre du plan et d'évaluer le processus et le résultat.
- 4) L'infirmière a la responsabilité d'attribuer, de surveiller et d'évaluer les activités de l'employée étudiante infirmière. Il incombe aux employées étudiantes infirmières d'exercer un bon jugement en acceptant une tâche, et de tenir compte du fait qu'elles sont responsables de leurs propres actes et doivent établir leurs limites.
- 5) L'employée étudiante infirmière participera au procédé infirmier en faisant la collecte de données d'évaluation, en planifiant les soins infirmiers et en mettant en œuvre des traitements et des procédés conformes au niveau de compétence acquis dans le programme de formation infirmière, à la description et aux responsabilités du poste définies par l'employeur et aux directives fournies par l'infirmière. L'étendue de la pratique varie selon la progression de l'étudiante au sein du programme de formation infirmière.
- 6) L'employée étudiante infirmière peut aider l'infirmière immatriculée dans la prestation de soins aux patients atteints d'une maladie chronique ou aiguë, aux patients en réadaptation et aux patients en soins palliatifs, à l'exception des patients en milieu de soins spécialisés ou intensifs.
- 7) L'employée étudiante infirmière documente tous les soins dispensés aux patients et peut utiliser les initiales EEI (pour employée étudiante infirmière) pour indiquer son statut.

Le Service de la pratique infirmière de l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (AIINB) offre des services de consultation et un soutien aux infirmières dans l'exercice de leur profession. Pour de plus amples renseignements concernant l'emploi d'étudiantes ou autres questions

Suite à la page 38



**Aider les gens à prendre
des décisions en santé**

Infirmièr(e)s immatriculées

Cherchez-vous un emploi qui vous rende le cœur content? Notre division Télésanté, la nouvelle vague dans les soins de santé, vous offre un poste où vous serez autonome et prendrez des décisions clés, tout en prodiguant des soins infirmiers directs à des personnes qui sollicitent votre aide professionnelle.

Nous offrons un lieu de travail propre et sécuritaire ainsi que des horaires flexibles et prévisibles, dans un milieu qui mise sur le soutien aux employés et l'apprentissage continu. Comme nouveau membre de l'équipe de Télésanté, vous recevrez une formation complète et auras l'occasion de travailler avec un personnel infirmier de grande expérience, et en consultation dans une grande diversité de cas cliniques intéressants. Nous offrons un salaire de base et des avantages sociaux concurrentiels, des primes de quarts et des primes aux candidats et candidates bilingues (français et anglais).

Si vous êtes infirmière immatriculée ou infirmier immatriculé ayant de l'expérience après immatriculation, membre de l'association d'infirmières appropriée et possédant des connaissances de base de l'ordinateur, nous voulons entendre de vous. Pour en savoir davantage sur cette possibilité de carrière passionnante, communiquez avec nous dès aujourd'hui. Parce que c'est important de venir en aide aux gens.

Pour poser sa candidature: www.sykesassistance.com

Pour de plus amples renseignements, téléphonez au 1-877-671-8356

SYKES™ ASSISTANCE SERVICES
CORPORATION

L'Entreprise des Services d'Assistance Sykes fournit les programmes les plus évolués de communications avec les clients, de soins de santé et de mieux-être des employés à plus de 100 entreprises du secteur privé, du secteur public et du Fortune 500.

**Toronto • London • North Bay • Sudbury • Barrie • Moncton
Bathurst • St. Anthony • Stephenville • Corner Brook**

Services d'Assistance Sykes est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité des chances.

Déontologie pratique

Suite de la page 27

des ressources disponibles et des lignes directrices des gouvernements, des associations professionnelles et des organismes de réglementation » (AIIC, 2008, p. 48).

« Le principe de réciprocité exige des organismes du secteur de la santé qu'ils prêtent leur concours aux travailleurs de la santé et les protègent, les aident à faire face aux situations très stressantes, reconnaissent leur travail et les conditions dangereuses dans lequel celui-ci est accompli et prévoient des plans réalisables pour les situations d'urgence » (Singer et coll., 2003, p. 1343). L'interprétation de cet énoncé varie d'une province et d'un territoire à l'autre et d'une agence de soins de santé à l'autre, mais les recommandations qui en découlent pour la phase de pré-urgence portent, entre autres, sur les actions suivantes : diffusion d'information sur le type de menace, la façon dont la maladie est transmise et les stratégies de gestion possibles de la flambée épidémique; établissement et diffusion de plans de préparation, avec une ample participation de tous les employés; et clarté concernant les obligations juridiques, éthiques et professionnelles. Au cours de l'urgence proprement dite, les actions prises en application du principe de réciprocité peuvent inclure des dispositions pour assurer la sécurité personnelle des employés, voire celle des membres

de leur famille (p. ex., matériel de protection et prophylaxie), des communications fréquentes et transparentes, des stratégies d'atténuation du stress du personnel, ainsi que la fourniture d'aide aux employés. Les employeurs ont la responsabilité de se pencher sur les inquiétudes des employés quant à leurs responsabilités familiales.

On a également établi que la présence d'abris pour les membres de la famille, la fourniture de soins pour les animaux domestiques et la prise de mesures visant à répondre aux besoins fondamentaux des infirmières – en nourriture, en eau et en repos, par exemple – rehaussent leur capacité et leur volonté de prodiguer de meilleurs soins en cas de catastrophe (French, Sole et Byers, 2002). Après l'urgence, en application du principe de réciprocité, il faut offrir les séances de debriefing nécessaires à la santé mentale des infirmières et fournir les prestations d'assurance-invalidité et de décès appropriées (Chaffee, 2006; Godkin et Markwell, 2003; Kotalik, 2005; Singer et coll., 2003; TAHSN, 2006).

Les références complètes indiquées dans cette série se trouvent dans la publication de l'AIIC intitulée *Considérations déontologiques pour les infirmières et infirmiers en cas de pandémie ou d'autres urgences* à www.cna-aiic.ca.

Reproduit avec la permission de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada. Les articles de déontologie pratique peuvent être téléchargés à partir du site www.cna-aiic.ca.

Vote par procuration

Suite de la page 20

- Renseignez-vous sur les personnes dont vous avez les votes et discutez avec elles de la façon dont elles veulent voter sur les différents points.
- Au moment de l'assemblée, obtenez vos votes par procuration à la table des procurations.
- Signez votre nom sur la fiche de procuration.
- Les votes par procuration ne sont pas transférables. Ils ne peuvent être transmis à une autre personne présente à l'assemblée.
- Participez aux discussions à l'assemblée. Si vous obtenez des

informations qui pourraient changer l'opinion des infirmières pour qui vous allez voter, vous pouvez contacter celles-ci, voter comme vous le voulez ou éviter de voter par procuration.

- Gardez toujours avec vous vos fanions de procuration. Si vous perdez vos fanions, vous ne pourrez peut-être pas les retrouver à temps pour le vote.

Précisions

Les personnes qui désirent obtenir des précisions sur les votes par procuration peuvent s'adresser à l'Association au (506)458-8731 ou composer sans frais le 1 800 442-4417.

Demandez à un conseiller

Suite de la page 31

concernant la pratique, communiquez avec le Service de la pratique infirmière par téléphone au 1 800 442-4417/ (506) 458-8731 ou par courriel à l'adresse suivante : aiinb@aiinb.nb.ca.

Autres ressources

- Normes d'exercice pour les infirmières immatriculées (NANB, 2005) www.nanb.nb.ca/pdf_f/Publications/General_Publications/StandardsofRegisteredNursesF.pdf
- Code de déontologie des infirmières et infirmiers (AIIC, 2008) www.nanb.nb.ca/pdf_f/Publications/General_Publications/CNA%20Code%20of%20Ethics.pdf
- Tenue de dossiers : Normes à l'intention des infirmières immatriculées (AIIINB 2002) www.nanb.nb.ca/pdf_f/Publications/General_Publications/documenting_care_f.pdf
- Norme sur la relation thérapeutique entre l'infirmière et le client (AIIINB, 2000) www.nanb.nb.ca/pdf_f/Publications/General_Publications/Standards_for_the_therapeutic_Nurse-Client_Relationship_Francais.pdf

College of Registered Nurse of British Columbia (2007). Employed Student Nurses. Vancouver : auteur. www.crnbc.ca/downloads/435.pdf

Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (2002). L'embauche d'étudiantes infirmières. Fredericton : Auteur. www.nanb.nb.ca/pdf_fr/Publications/Position_Statements/POSITION_STATEMENTS_PDF/EMPLOYMENT_OF_STUDENT_NURSES_F.pdf

www.nanb.nb.ca/pdf_e/Publications/Position_Statements/position_statements_pdf/employment_of_student_nurses_e.pdf