



## Foire aux questions

### Obligation de signaler : Quand ai-je la responsabilité de le faire et comment dois-je le faire?

Les Il sont les mieux placées pour repérer des changements ou des problèmes dans la pratique infirmière de leurs collègues. Les collègues Il doivent connaître et remarquer les comportements et les actions qui ne sont pas propices à la prestation de soins sécuritaires, compétents et conformes à l'éthique fournis avec compassion. Selon les *Normes d'exercice pour les infirmières immatriculées* (2012), l'infirmière immatriculée « reconnaît les situations où la sécurité du client pourrait être ou est compromise » et « agit en conséquence et s'acquitte de son obligation de signaler ce qui doit l'être » (p. 9)<sup>1</sup>.

Une Il pourrait hésiter à signaler une situation parce qu'elle entretient une relation personnelle avec la collègue en question ou qu'elle craint d'avoir mal interprété ce qui s'est passé. Il est difficile de dénoncer dans le milieu de travail, car on craint les répercussions qui viendront des autres et les résultats imprévisibles sur l'équipe des soins de santé dans son ensemble et sur sa collègue en tant que personne.

Dans de tels cas, l'Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des bénéficiaires de soins. Pour décider s'il faut signaler une situation ou non, l'Il peut se poser les questions autodirigées suivantes, qui l'aideront à prendre une décision :

- Qu'est-ce que j'observe?
- Quelles sont les conséquences de ce que j'observe sur les soins aux clients et l'efficacité de l'équipe soignante?
- Est-ce qu'un client a subi ou risque de subir des préjudices si le comportement de l'Il se poursuit?
- Est-ce qu'il semble que de l'aide serait utile pour ma collègue?
- Qu'est-ce qui pourrait être fait pour répondre à mes préoccupations?

Les Il doivent connaître leur code de déontologie<sup>2</sup> (AIC, 2017) et les documents des normes d'exercice, normes que les infirmières immatriculées du Nouveau-Brunswick sont tenues d'atteindre (voir le tableau A pour une liste des documents de l'AINB contenant des énoncés normatifs pour l'exercice de la profession, assortis d'énoncés descriptifs).

---

<sup>1</sup> Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick. (2012). *Normes d'exercice pour les infirmières immatriculées*. Fredericton (N.-B.), chez l'auteur.

<sup>2</sup> Association des infirmières et infirmiers du Canada. (2017). *Code de déontologie des infirmières et infirmiers autorisés*. Ottawa (Ont.), chez l'auteur.

<https://www.cna-aic.ca/html/fr/Code-de-deontologie-Edition-2017/index.html>



Les employeurs, y compris les directrices de la pratique clinique et les infirmières gestionnaires, doivent être au fait des attentes de l'employeur (p. ex., les politiques en matière de ressources humaines), des lois sur la protection de la vie privée, des dispositions des conventions collectives qui touchent les comportements inacceptables de la part des II, des normes de l'AIINB pour l'exercice de la profession infirmière, et du processus d'étude du comportement de l'AIINB<sup>3</sup>.

Quand il est déterminé que les actions d'une ou d'un collègue justifient qu'on intervienne, plusieurs mesures peuvent être prises, notamment :

- Soyez au fait – familiarisez-vous avec le code de déontologie, les lois sur la protection de la vie privée, les politiques de l'employeur et les normes de l'AIINB sur les pratiques attendues des II.
- Consignez les faits avec clarté et concision, ainsi que les dates.
- Concentrez-vous sur le signalement, et non sur la personnalité de votre collègue faisant l'objet du signalement, en fournissant des faits objectifs.
- Assurez la confidentialité et respectez les politiques de l'employeur.
- Rédigez un bref résumé objectif de l'information et indiquez la source de l'information.
- Ne présumez pas que votre signalement demeurera anonyme.
- Attendez-vous à la possibilité de représailles (p. ex. : la personne vous ignore, harcèlement manifeste, charge de travail accrue).
- Ne faites pas de commérages, qui peuvent ternir la réputation de l'II.
- Ayez recours aux voies de communication de l'établissement avant d'envisager de signaler la situation à des autorités externes. Par exemple, allez voir votre surveillante immédiate en premier puis, s'il y a lieu, suivez la politique de votre employeur pour signaler une pratique non sécuritaire ou non conforme à l'éthique.

N'importe qui peut déposer une plainte officielle à l'AIINB; cependant, le dépôt d'une plainte survient généralement après que l'employeur a mis en œuvre sans succès des mesures d'intervention correctives auprès de l'II. Dans certains cas, la *Loi sur les infirmières et infirmiers*<sup>4</sup> (1984) exige le dépôt d'une plainte auprès de l'AIINB, notamment : II congédiée pour des motifs d'incompétence ou d'inaptitude; II qui démissionne pendant qu'elle fait l'objet d'une enquête pour des motifs d'incompétence ou d'inaptitude; allégations de violence sexuelle à l'égard d'un client.

---

<sup>3</sup> Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (2014). *Étude du comportement professionnel : Processus de traitement des plaintes et de discipline* <http://www.nanb.nb.ca/media/resource/NANB-PCR-ComplaintsDisciplineProcess-F.pdf>

<sup>4</sup> Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick. (1984). *Loi sur les infirmières et infirmiers*. Fredericton, chez l'auteur.



## Tableau A : Documents réglementaires de l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick ([www.aiinb.nb.ca](http://www.aiinb.nb.ca))

*Norme d'exercice : L'administration de médicaments (2013)*

<http://www.nanb.nb.ca/media/resource/NANB-MedStandardRevised-November2016-F.pdf>

*Normes pour la tenue de dossiers*

<http://www.nanb.nb.ca/media/resource/NANB-StandardsFor-Documentation-F.pdf>

*Normes de la relation thérapeutique entre l'infirmière et le client*

<http://www.nanb.nb.ca/media/resource/NANB-StandardsNurseClientRelation-F-2015-10.pdf>

*Normes d'exercice pour les infirmières immatriculées (2012)*

<http://www.nanb.nb.ca/media/resource/NANB-StandardsOfPractice-RegisteredNurses-2012-F.pdf>

D'autres documents, comme les directives professionnelles et les énoncés, contiennent des indications plus précises sur l'application des normes dans différents rôles et milieux d'exercice. Les documents de l'AIINB mentionnés ci-dessous offrent des conseils judicieux pour guider la pratique infirmière, surtout si vous trouvez dans une situation où vous travaillez avec quelqu'un qui ne respecte pas les normes d'exercice ou enfreint le code de déontologie professionnelle. Ces documents se trouvent sous l'onglet **Bibliothèque de ressources** à [www.aiinb.nb.ca](http://www.aiinb.nb.ca) :

1. *Directives sur la reconnaissance et la gestion de l'usage problématique de substances dans la profession infirmière* (AIINB, 2016).
2. *Directive professionnelle : Utilisation éthique et responsable des médias sociaux* (AIINB, 2012).
3. *Directive professionnelle : La gestion des infirmières immatriculées ayant d'importants problèmes reliés à leur pratique* (AIINB, 2012)
4. *La résolution des problèmes liés la pratique professionnelle* (AIINB, 2014).
5. *La violence et l'intimidation en milieu de travail* (énoncé de position commun AIIC/FSCII appuyé par l'AIINB, 2015).

Il est important pour les II de comprendre quand il faut signaler une situation, quoi signaler et comment dénoncer une ou un collègue dont la pratique n'est pas acceptable sur le plan professionnel, par exemple en raison d'incompétence, d'une pratique avec les facultés affaiblies ou d'un comportement violent. Les II ont la responsabilité de savoir ce qui est attendu d'elles aussi bien sur le plan légal que sur le plan éthique.