



LE FLAMBEAU

journal de l'AEESICQ

L'emploi du féminin allège la lecture. Ce Journal s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes



L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS
EN SOINS INFIRMIERS DES COLLÈGES DU QUÉBEC

*Bienvenue aux nouvelles et nouveaux membres,
à celles et ceux qui nous reviennent
et merci aux autres pour leur fidélité !*

Mot de la présidente President's Address		2
Colloque 2009 : Remerciements		4
Colloque 2009 : Album—souvenir		7
C.A. 2008-2009		9
Plan de travail 2009-2010 et comités du CA		10
Notes sur la conférence d'Espace-santé sur la pandémie		14
Un mentorat structuré pour une insertion professionnelle réussie		16
Prix Reconnaissance pédagogique 2009... et 2010		23
Invitation au colloque 2010		26
Possibilités d'hébergement dans la région du Lac Saint-Jean		28
Pourquoi adhérer à l'AEESICQ en 2010 ?		30
Formulaire d'adhésion		31

**Commanditaire de la conférence
d'ouverture du colloque**



**Commanditaire des Prix Reconnaissance
pédagogique et du Cocktail**

**CHENELIÈRE
ÉDUCATION**

Beauchemin
Chenelière/McGraw-Hill
Gaëtan Morin Éditeur
Graficor



*L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS
EN SOINS INFIRMIERS DES COLLÈGES DU QUÉBEC*

Mot de la présidente

LE FLAMBEAU me permet ici de partager avec vous la reconnaissance qu'ont témoignée les organisations de santé de plusieurs régions du Québec pour l'apport des enseignantes et des enseignants en soins des cégeps à la promotion de la santé et à la prévention de la maladie. C'est un privilège pour le C.A. de l'AEESICQ de pouvoir partager la fierté apportée par cette reconnaissance et de la célébrer avec les membres de notre association.

Mais d'abord, bienvenue au C.A. à Mme Sylvie Rochon, du Cégep de Trois-Rivières, qui a accepté de représenter les membres de la région 1 à titre de conseillère. Nous la remercions pour son engagement dans l'Association.

À l'automne, le dossier de la pandémie a exigé beaucoup d'énergie de la part des membres du C.A.. Nous voulions offrir à nos membres une compréhension des plus justes, compte tenu des nombreuses variables liées à ce phénomène, variables qui changeaient à chaque semaine et dont l'agence de santé publique devait estimer les développements. Nous avons été inspirés par les nombreuses questions reçues de votre part et de ce fait une très bonne participation a été observée lors de cette journée pédagogique du 23 octobre 2009.

J'ai assisté en tant que présidente de l'AEESICQ au congrès de l'OIIQ; certains membres du C.A. y étaient délégués ou envoyés par leur collège respectif. Mme Desrosiers, dans le sommaire du rapport annuel de l'OIIQ, nous a communiqué que les deux rapports des sous-comités de travail du comité de la formation infirmière de l'Ordre, sur les stages cliniques dans la formation infirmière et sur la formation en santé mentale, avaient été déposés et que des plans d'action seraient mis de l'avant par l'OIIQ dans la prochaine année. Deux chantiers donc, qui concernent l'avenir de nos programmes et pour lesquels nous restons dans l'expectative. Les rapports sont maintenant sur les sites de l'OIIQ, sous l'onglet publications. Nous nous préparons à en faire une lecture attentive.

A quick word from your President

Our bi-annual journal, **LE FLAMBEAU** allows me to share with you the recognition and thanks I received, from many regional health organizations, for college nursing teachers' contribution to health promotion and illness prevention. It is a privilege for me and the board members to share with you all the pride we feel because of this recognition.

Before going further, I want to extend a warm welcome to Mrs. Sylvie Rochon from Trois-Rivières College who kindly accepted to serve on the association's board to represent AEESICQ's members from region # 1. We thank her for her commitment to the Association.

As you guessed, the pandemic situation was quite demanding for us. We wanted to offer you a better understanding of this phenomenon as there were so many variables out there mostly because 1) the Public Health Agency kept anticipating all potential outcomes, and 2) available information /data were changing weekly. We were inspired by all the questions you sent us and by your participation to the October 23rd pedagogical development day.

As President of AEESICQ, I attended the OIIQ General Assembly and some board members were also present as delegates for their own region or representatives for their college. When she introduced her annual report, Mrs. Desrosiers mentioned that the OIIQ Board had just received the reports of its two (2) sub-committees: the one looking at clinical experiences within college and university nursing programs and the other one addressing mental health training/education.

The OIIQ President added that the Board would decide, in December, on a plan of action to address the recommendations found in both reports. We think that these two reports - with their recommendations- are very important because the OIIQ's action plan will probably have an impact on the program.

For now, we will adopt a wait and see approach while remaining vigilant. Both reports are now on the OIIQ website and AEESICQ's Board Members will analyze and address them at their upcoming January board meeting.

Par rapport aux dossiers d'actualités que sont les négociations nous vous invitons à poursuivre votre implication auprès de vos instances syndicales.

Plus que jamais, la collaboration respectueuse entre les partenaires reliés aux dossiers susmentionnés demeure un moyen à privilégier pour influencer le cours des changements qui sont incontournables dans notre programme.

Je crois aussi qu'il importe en cette période d'adaptation de notre programme aux réalités socio-sanitaires contemporaines de valoriser la relève et de transmettre notre fierté d'enseigner.

En terminant, je vous souhaite une fin de session harmonieuse et pour suivre, une période des Fêtes remplie de joie, d'amour, et de sérénité!

As for the upcoming union negotiations with the government, we invite you to attend local union meetings. This is where your participation will matter the most.

More than ever, in regards to the previously mentioned dossiers, we believe in respectful collaboration between stakeholders. This approach will help facilitating the ever occurring changes in our program.

As we are currently adapting our program to contemporary socio-health realities, I believe it is important to recognize new nursing teachers' contribution to our profession and convey a sense of pride as nursing teachers.

In closing, I wish you a harmonious end of term and a restful Holiday Season, full of joy, love and serenity.

Nicole Godin



LE FLAMBEAU, journal de l'AEESICQ, est publié deux fois l'an, par l'Association des enseignantes et enseignants en soins infirmiers des collèges du Québec. Un numéro spécial peut être publié à l'occasion. En plus des deux éditions, les **Nouvelles du C.A.** vous parviennent régulièrement par voie électronique.

L'A.E.E.S.I.C.Q. se dégage de toute responsabilité quant au contenu des articles de ce journal. Leur contenu n'engage que leurs auteurs(es).

Rédaction, conception, mise en page de ce journal : Andrée Bouchard et Denyse T. April

Imprimeur: **Copicom**, rue St-Jacques, Saint-Jean-sur-Richelieu
Dépôt légal Bibliothèque nationale du Québec



Les enseignantes et enseignant du département de soins infirmiers du Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu et leurs bénévoles vous remercient de votre participation et vous disent : « À l'an prochain, à Alma ! »



Isabelle Fontaine sera de retour l'an prochain pour nous offrir une nouvelle conférence... grâce à ERPI

40^e



SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU

ANNIVERSAIRE

CHENELIÈRE ÉDUCATION

Beauchemin
Chenelière/McGraw-Hill
Gaëtan Morin Éditeur
Graficor

www.cheneliere.ca
L'équipe éditoriale et commerciale
(514) 273-1066 ou 1-800-565-5531



FRANÇOIS R. SIMARD

C.P. 20001
St-Jean-sur-Richelieu, QC
Canada J3B 8T9
Bur.: 450-348-8747
Cell.: 514-627-1157
Fax : 450-348-2458

fsimard@protec-style.com
www.protec-style.com

Partenaire de



Centre financier Montréal S.-O.
5855, boul. Taschereau, bur. 204
Brossard (Québec) J4Z 1A5

www.lacapitale.com

Omar Sabri

Représentant autonome
Conseiller en sécurité financière

Téléphone : 514 282-3273
1 866 665-0500, b. voc. 23273
Télécopieur : 450 462-4700

omar.sabri@lacapitale.com

L'éclaireur
Petit Guide Infirmier
FORMAT DE POCHÉ

Diane Tremblay, INFIRMIÈRE
452, rue Sacré-Coeur Est
Alma (Québec) G8B 1A8
Tél.: 418 668-8072
Courriel: leclaireur@hotmail.com
www.leclaireurinfirmier.com

Merci !

Ouvrages francophones :



5757, rue Cypriot
Saint-Laurent (Québec)
H4S 1R3

Mathieu Thériault

Directeur du marketing
secteur collégial et universitaire

TÉLÉPHONE : 514 334-2690 POSTE: 290
CELLULAIRE : 514 249-2790
SANS FRAIS : 1 800 263-3678 POSTE: 290
TÉLÉCOPIEUR : 514 334-8470

mathieu.theriault@erpi.com



www.erpi.com



www.deboeck.com



www.magnard.fr



www.pearsoned.fr

Ouvrages anglophones :



www.pearsoned.ca



QUÉBEC-TRANSPLANT

Pascal Turbide, inf.
Infirmier de liaison en don d'organes
Hôpital Charles Lemoyne

3120, boul. Taschereau, Greenfield Park (Québec) J4V 2H1
Bureau FE-0031
Téléphone : (450) 466-5000 poste - 3698 Télécopie : (450) 466-5008
Messageries : pturbide@quebec-transplant.qc.ca
pascal.turbide@rsss16.gouv.qc.ca

Siège social : 4100, rue Molson, suite 200, Montréal (Québec) H1Y 3N1
Téléphone : (514) 286-1414 - Télécopie : (514) 286-0615



www.infiressources.ca

Denise Bruneau-Morin

23, avenue Des Acacias
Candiac (Québec) J5R 3K8
450-659-5224

M. Adm. Pub., M. Sc. Inf.
infiressources@videotron.ca



Marc-André Roux

Représentant
Relations avec les distributeurs
Soins de santé

Compagnie 3M Canada

7405, route Transcanadienne
Bureau 100
Ville Saint-Laurent (Québec) H4T 1Z2
514 338-4772 Téléphone
1-800-361-4488 poste 4772
888 289-2791 Télécopieur
514 891-7549 Cellulaire

mroux@mmm.com



Une compagnie de Quebecor Media

SYLVAIN HÉTU
Délégué pédagogique

9001, boul. Louis-H.-La Fontaine, Anjou (Québec) H1J 2C5
Téléphone : 514-351-6010, poste 378 • Télécopieur : 514-351-5920
1-800-363-0494 • Cellulaire : 514-245-0494
Courriel : sylvain.hetu@ceceditions.com

Éditions Saint-Martin
Décarie, éditeur

Filiales du réseau COOPSCO

7 333, place des Roseraies
bureau 501
Anjou (Québec) H1M 2X6

Tél. : 514 529-0920
Fax : 514 352-1764

editions-stmartin.com
decarieediteur.com



Jean-Christophe Décarie
Délégué au développement

jean-christophe.decarie@qc.aira.com

e
Instruction

www.einstruction.com

Peter LaRivière
Educational Consultant
plariviere@sympatico.ca
905 691-0717

4291 Chasewood Court
Burlington (Ontario)
L7M 4P8

Gilles Bonneau
Consultant en éducation
gilles.bonneau@videotron.ca
Cell. 514 497-6196

607-7, boul. Simard
Saint-Lambert (Québec)
J4S 1Y4

**DL DUFORT
ET LAVIGNE**

Claude Fafard
Représentant
claudef@dufortlavigne.com

Solutions et services pour les professions de la santé

8581, place Marien
Montréal-Est (Québec)
H1B 5W6
Tél. : 514.527.9381, p. 265
1 800 361.0655
Télec. : 514.527.6883
www.dufortlavigne.com



Merci à toute la communauté de Saint-Jean-sur-Richelieu

Carrefour Richelieu

Librairie au Carrefour

Labrador Eau de source

Saint-Hubert

Gouverneur Relais

Les épices de
Marie Michèle

Pharmacie Jean Coutu

IGA extra Gladu

L'Atelier Fétoine Inc.

Les fromages Kaiser

Vergers et cidrerie
Denis Charbonneau

Pharmacies Uniprix

Vergers de la Montagne

Le Salon du Corset

Aux champs d'Élisé

Aurélienne savonnerie
artisanale

Pharmacies Proxim

Vinaigrerie artisanale
Pierre Gingras

La Cage aux sports

Croisière sur le Richelieu

Chaussures Pierre Roy

Chocolaterie Ody

Bissonnette Boulanger

Michel Jodoin

Casa grecque

Album – souvenir 2009



Des repas animés



À notre santé !



Jean-Claude Poitras et nos modèles-maison vêtus d'uniformes Protec-style



Jean-Marc Parent hypocondriaque ?
Juste un peu...



Un moment de détente... grâce à Dufort et Lavigne



Les Goûts réunis au cocktail Chenelière



Linda Dufour, trésorière à l'oeuvre



Les membres du comité en fin de colloque



Le beau temps



... à l'abri d'une montgolfière dans la Capitale des montgolfières

C.A. 2009-2010



Présidente

godinn@cdrummond.qc.ca

Responsable région 2

Baie-Comeau
Gaspésie Les Îles
Rimouski
La Pocatière
C.É.C. Montmagny
Matane
Rivière-du-Loup
Sept-Îles

Responsable région 3

Granby-Haute-Yamaska
Édouard-Montpetit
Sherbrooke
Sorel-Tracy
Saint-Hyacinthe
St-Jean-sur-Richelieu
Valleyfield



Vice-présidente

huots@cgmatane.qc.ca



Trésorière

linda.dufour@college-em.qc.ca

Responsable région 1

Drummondville
Shawinigan
Trois-Rivières
Régional de Lanaudière
Victoriaville
Thetford
Beauce-Appalaches
C.É.C. Lac Mégantic

Responsable région 4

Dawson
Heritage
Outaouais
John Abbott
Montmorency
St-Jérôme
C.É.C. Mont-Laurier



Conseillère

sylvie.rochon@cegeptr.qc.ca



Conseillère

dtapril@rogers.com

Responsable région 5

Bois-de-Boulogne
André-Laurendeau
Maisonneuve
Saint-Laurent
Vieux Montréal
Abitibi-Témiscamingue
Campus de Val d'Or

Responsable région 6

Alma
St-Félicien
C.É.C. Chibougamau
Jonquière
C.É.C. Charlevoix
Chicoutimi
Limoilou
Lévis-Lauzon
F-X-Garneau



Conseiller

robert.morin@clairendeau.qc.ca



Conseiller

yvon.brunet@cegep-ste-foy.qc.ca

Plan de travail 2009-2010

Suivis des mandats dévolus au conseil d'administration de l'AEESICQ

Fn juin dernier, durant l'Assemblée générale annuelle, les membres n'ont adopté aucune proposition. Toutefois, votre C.A. s'est empressé, dès la rentrée, d'organiser une journée pédagogique sur la grippe AH1N1, considérant les questions qui fusaient sur le sujet et les messages qui parvenaient dans les différents départements de soins des collègues. De plus, en cette année de négociations du gouvernement avec tous les travailleurs du secteur

public, nous vous incitons fortement à assister aux réunions locales de votre syndicat. Pour vous aider, le C.A. a cru bon d'actualiser la priorité des recommandations faites par les membres au niveau syndical après le grand sondage que nous avons tenu en 2002. Nous vous les rappelons afin que vous les ayez en tête durant les prochaines rencontres syndicales qui traiteront de toutes les demandes...

	12 recommandations	Priorité 2002	Priorité 2009
Enseignement clinique			
Orientation	1. Que l'orientation des enseignantes en milieux cliniques soit un paramètre pris en considération lors du calcul de la CI pour l'enseignement clinique		
Préparation	2. Qu'une compensation (financière ou en temps) soit envisagée pour la sélection des situations d'apprentissage effectuée le dimanche		
	3. Que le temps passé à l'unité de soins (avant et après le stage) soit intégré dans le calcul de la CI		
	4. Que chaque journée d'un même stage génère une préparation propre (ex: 3 jours de stage = 3 préparations au lieu d'une) pour le calcul de la CI	2	2
Prestation	5. Qu'un critère d'encadrement ou d'appui à la réussite soit ajouté dans le mode de calcul de la CI pour l'enseignement clinique afin de compenser pour le manque à gagner dans le calcul total des heures de contact direct avec les étudiantes (<i>périodes vs heures</i>)		
	6. Que des primes soient accordées pour les stages effectués à l'extérieur des quarts de travail de jour et pendant les fins de semaine, lorsque ceux-ci (stages) sont incontournables		
	7. Que le mode de calcul de la CI tienne compte du ratio clients / étudiantes, afin de refléter la réalité de l'enseignement clinique	3	4
	8. Que le ratio 1 : 5 soit adopté pour les stages cliniques en Soins Infirmiers	1	1
Enseignement théorique et laboratoires	9. Que le paramètre «préparation» dans le calcul de la CI pour les cours théoriques en classe et en laboratoire soit modifié pour tenir compte des différentes disciplines qui peuvent se retrouver au sein d'un même cours		
	10. Que la préparation, organisation et administration des simulations ECOS soient parties prenantes du calcul de la CI en soins infirmiers pour toutes les enseignantes		3
Coordination départementale	11. Que les libérations accordées pour les coordinations départementales soient rehaussées		
Activités diverses	12. Qu'une compensation financière ou un ajustement dans le calcul de la tâche soit accordé aux professeures qui participent à divers comités internes ou externes		5

Comités du C.A.

D'office, la présidente, **Nicole Godin**, fait partie de tous les comités.

Pédagogie	La formation / le marché du travail Révision, modifications, nouveau programme Sondage des effectifs étudiants et professoraux	Denyse T. April, Linda Dufour, Robert Morin et Sylvie Rochon
Liaison professionnelle	Liens avec l'OIIQ et les différentes instances politiques et ministérielles Liens avec l'Office des professions et le CPFI Témoins du dynamisme des collègues	Denyse T. April et Yvon Brunet
Communication et information	Contacts avec les syndicats et la Fédération des collèges Fils de presse Communication avec les membres Nouvelles—Journaux	Nicole Godin et Andrée Bouchard
Promotion de l'AEESICQ	Relance Adhésions Recrutement des précaires Fichier	Sylvie Rochon, Yvon Brunet et Andrée Bouchard
Veille professionnelle	Il s'agit ici de faire une lecture des événements suite aux échos des régions	Sylvie Huot et tout le CA (avec l'aide des membres)
Colloque (7 et 8 juin 2010)	Logistique Ateliers et conférences Papeterie	Yvon Brunet et Andrée Bouchard

Prochaine rencontre du C.A. : 7 et 8 janvier 2010

Contactez-nous : info@aeesicq.org

Colloque
2010



Au  de nos réalisations...
enseigner, c'est notre fierté !

Après avoir été honorée au colloque de l'AEESICQ, le C.A. est fier de diffuser cette bonne nouvelle à tous les membres :

ACTUALITÉS 17

UNE ENSEIGNANTE DU COLLÈGE HÉRITAGE HONORÉE



MICHEL LAFLEUR, LeDroit

L'Ordre régional des infirmières et infirmiers de l'Outaouais a décerné le prix Innovation clinique 3M à Suzanne Larochelle, hier. L'enseignante en soins infirmiers au Collège Héritage de Gatineau a reçu ce prix pour son projet intitulé *Lexique français-anglais pour la pratique des soins infirmiers*, un dictionnaire bilingue dans lequel se trouvent des termes spécialisés en sciences de la santé. L'auteure du document espère que son lexique incitera les étudiants à venir travailler dans les établissements de santé de la région de l'Outaouais où il y a présentement une importante pénurie d'infirmière. La conceptrice dit avoir voulu répondre à un besoin important de communication dans les milieux de soin où le bilinguisme est essentiel, particulièrement dans la région de l'Outaouais. Le lexique de M^{me} Larochelle a reçu l'aval de l'Association des enseignantes et enseignants en soins infirmiers des collèges du Québec et du Centre collégial de développement de matériel didactique.

Le parrainage civique : au cœur de l'intégration sociale !

Avoir un(e) ami(e) est sans aucun doute l'une des plus belles choses qui soit. Savoir que l'on peut compter sur quelqu'un, confier nos peines, partager nos joies, être soi-même sans craindre d'être jugé(e). Malheureusement, pour une personne vivant avec une incapacité, ce lien peut être difficile à créer et nuire ainsi à son intégration et sa participation sociale.

En devenant bénévole dans un organisme de parrainage civique, le parrain ou la marraine devient donc cet(te) ami(e) d'une valeur inestimable et permet à son ou sa filleul(e) d'enfin prendre la place qui lui revient dans la société.

Les dix-huit organismes de parrainage civique du Québec ont pour mission de favoriser un lien d'amitié entre un citoyen bénévole et une personne vivant avec une incapacité, soit une déficience physique, intellectuelle ou un problème de santé mentale. Et pour concrétiser leur mission, nos organismes ont besoin de vous.

Quoi de mieux qu'une passion commune pour développer une amitié enrichissante ? En partageant avec votre filleul(e) une activité aussi simple que le cinéma, la randonnée ou le bricolage, par exemple, vous pourriez nous aider à briser les préjugés qui entourent la déficience physique, intellectuelle et la santé mentale. Des centaines de personnes vivant avec une incapacité sont en attente d'un jumelage et espèrent un parrain ou une marraine comme vous...

« André me fait voir, à travers mes préoccupations quotidiennes, qu'il faut savoir s'arrêter et prendre conscience de l'essentiel : donner un équilibre à sa vie. Son amitié est sincère. Son charisme est irrésistible. André a des rêves qu'il voudrait voir réalisés. À ses yeux, je suis son guidemais surtout son frère. » Benoît, parrain d'André et président du conseil d'administration de Parrainage civique de la Vallée-du-Richelieu.

Si une amitié exceptionnelle vous intéresse, nous vous invitons à communiquer avec l'organisme de parrainage civique de votre région en consultant notre site Internet au www.parrainmarraine.com pour connaître nos coordonnées et les démarches à suivre.

Vous pourriez aussi faire un don à un organisme de parrainage civique de votre choix et contribuer au maintien de celui-ci dans sa communauté et au développement de ses activités. Chaque organisme fait des pieds et des mains pour la recherche de financement et cette campagne est un appui aux efforts soutenus de nos membres.

Aucun don n'est trop minime, aucune contribution n'est inutile ! Chaque sou compte vraiment et est un maillon indispensable à notre campagne.

Vous pouvez dès maintenant faire une différence dans votre communauté en communiquant avec nous.

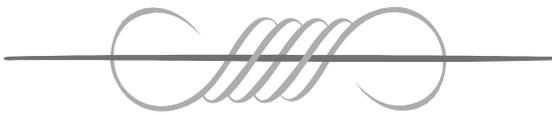
MERCI de votre engagement pour l'intégration sociale !



Conférence Espace-santé sur la pandémie A H1N1

Dave Fillion, Cégep de Drummondville

Espace-Santé est un organisme regroupant différents professionnels du milieu de la santé et qui organise des conférences sur divers sujets du domaine en lien avec l'actualité. Le 24 septembre, avait lieu un 5 à 7 sur le sujet de la grippe A H1N1. Un enseignant du Cégep de Drummondville nous a gracieusement fourni ses notes.



Dr. Karl Weitz, microbiologiste

- Précise l'importance des maladies infectieuses
- Pourquoi s'inquiéter pour la H1N1 et non les autres influenzas précédentes? Car celle-ci présente des conséquences non vues auparavant
- La 1^{ère} vague a entraîné un effet de répétition, comme simulation réelle
- H1N1 est pire que les autres, mais moins que celle de 1918, soit grippe espagnole
- Soulève les problèmes de communications entre les différentes instances
- Le SRAS a motivé à se préparer davantage contre de genre d'épidémie
- On n'est jamais assez prêt pour face à une pandémie
- C'est une guerre, si la 1^{ère} ligne résiste au choc, c'est plus simple par la suite d'assurer la sécurité des troupes
- Phénomène historique intéressant
- Soulève la distorsion de l'information sur Internet

Dr. Michel Savard, médecin-conseil santé publique et SSS, dir. du plan des mesures d'urgence pour pandémie

- Trace le portrait d'une pandémie: le voisin a le même problème et chacun doit s'autosuffire pour devenir autonome; les pandémies se suivent mais ne se ressemblent pas; 4 éléments doivent être en présence : nouveau virus, mortalité, plusieurs

- continents et transmission entre humains
- Il y a eu évolution rapide de la H1N1, soit en moins d'une semaine
- 250 000 cas mondialement et 2 500 au Québec
- Les gens ne sont pas immunisés contre le virus
- Les jeunes ont été plus touchés, mais il reste que la mortalité se retrouve toujours chez nos personnes à risque
- Les proches des gens atteints sont pré-immunisés, comme pour la tuberculose
- La population a des attentes face à la préparation des gouvernements et ministères
- 39 000 hospitalisations prévues
- Trop tôt pour conclure quoique ce soit
- Principal défi: capacité d'informer les gens (communication), envisage davantage le retrait du travail et rester à la maison, mais ce point de vue n'est pas partagé par les autres conférenciers. Nous devons réagir rapidement face au personnel soignant atteint afin de diminuer la période de contagiosité
- Second défi : est-ce que le réseau est prêt? (personnel, effectifs, matériel, etc)

M. Pierre Laflamme, régie régionale SSS, travail avec ministère de la Santé, rôle de direction

- Il souligne que le réseau travaillait très en silo
- Le défi était de trouver une uniformité
- Un changement de gestion au ministère s'est imposé afin de faire face à la pandémie
- Il soulève un problème de gestion entre les différentes instances soit OMS, Santé Canada, Santé publique, etc
- Une chaîne d'évènement s'est tissée avec la 1^{ère} vague de la pandémie
- Problème principal: mobilisation insuffisante du personnel hospitalier. 4800 lits supplémentaires prévus avec les SNT (site non traditionnel)
- 2^e problème: régions du Nord qui n'ont pas beaucoup de communication à cause de la grandeur des régions. Donc, un plan nordique est déjà établi
- 3^e problème: préjugés, modification de l'information, presse, journaux. Ils doivent gérer quotidiennement des jugements

- Il souligne le principal défi : la communication et la cohérence
- Un guide d'autosoins devrait paraître d'ici 1 mois
- Mot clé : solidarité entre tous; ce sera l'élément de réussite

Période de question

- Une centralisation de l'information sera éventuellement faite, car les centres reçoivent des informations venant de différentes instances, ce qui amène des décisions médicales inadéquates car prises trop rapidement
- Certains assureurs et employeurs n'exigeront pas de billets médicaux vu le contexte particulier (ex: Air Canada)
- Si un Tx est effectué dans les 1^{er} 6 heures, cela diminue de 3 jours la période de contagion. Plus la personne est traitée tôt, moins les impacts et conséquences sont grands
- La prophylaxie reste la meilleure solution de prévention. Preuve faite d'une diminution de la contagion que ce soit pour des raisons médicales, d'une protection de société face aux maladies. L'absence des individus pourrait avoir des impacts pour plusieurs services (santé, électricité, communication, aviation, etc)
- 8 000 retraités (dont 5 000 infirmières) sont prêts à revenir
- 44 000 étudiants collégiaux et universitaires pourraient être impliqués afin de contribuer. Des négociations avec le ministère de l'Éducation ont déjà débuté
- Le vaccin de l'influenza sera donné, mais plus tard qu'à l'habitude. Priorité au vaccin contre le H1N1
- Croire au N95, mais pas recommandé pour tous, seulement pour personnes impliquées. En commande : 28 millions de masques jaunes et 11 millions de N95
- Il y aurait eu de récentes approches au niveau des collègues, mais le conférencier au ministère s'assurera que le message se rende bien.



NOUVEAUTÉ

La communauté collégiale s'anime sur *lescegeps.com* !

Projet du 40^e anniversaire des cégeps, le Portail du réseau collégial du Québec est un outil collaboratif qui a pour mission de **mettre en valeur le réseau d'enseignement collégial québécois : sa contribution, son histoire, son rayonnement et ses réalisations.**

Le Portail aborde une variété de thèmes concernant la vie étudiante, les programmes d'études, les établissements et organismes, les réalisations du personnel et des étudiants, la pédagogie, la gestion, l'histoire et les enjeux du réseau collégial. Un [bottin](#) avec une présentation de tous les établissements et organismes du réseau est également disponible.

Il importe de souligner que le Portail publie les nouvelles et les activités du réseau et diffuse une infolettre, *Réseau collégial*, qui traite principalement de l'actualité collégiale, de pédagogie, des enjeux de même que des nouvelles du réseau et de l'international. Ces informations sont pertinentes et toute personne intéressée peut s'y abonner **gratuitement** à l'adresse suivante : www.lescegeps.com/infolettre/abonnement.

Le Portail du réseau collégial du Québec établit des liens avec les organismes du réseau collégial québécois en s'appuyant sur le talent et la générosité d'éditeurs, d'auteurs et de collaborateurs bénévoles de même que sur la collaboration des collègues, des organismes syndicaux et patronaux et des organismes de support et d'animation, qui participent tous au progrès de l'enseignement collégial, pour l'enrichir.

Une simple visite au www.lescegeps.com sous l'onglet À PROPOS vous permettra de mieux connaître le Portail : ses origines, ses buts et objectifs, sa structure et son fonctionnement.

Bonne visite !
www.lescegeps.com

Un mentorat structuré pour une insertion professionnelle réussie

Yvon Brunet, Cégep de Sainte-Foy



Qui ne peut pas parler de ses premières journées passées au collège à recevoir une panoplie d'informations sur sa tâche d'enseignement et sur son rôle d'enseignante et d'enseignant? « Voici l'endroit où se procurer les clés », « ici pour les photocopies », « il ne faut pas oublier cela »... Certaines et certains ont vécu cette expérience de façon plus difficile que d'autre.

Je vous trace ici les étapes d'une recherche que j'ai effectuée auprès de mentors et de mentorés afin d'élaborer un guide d'encadrement de la relation mentorale lors de l'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant en soins infirmiers.

Les départements de soins infirmiers sont en perpétuel changement. Le renouvellement du corps professoral dans les collèges, le vieillissement de la population enseignante et la précarité des emplois ont un impact important sur la rétention et le soutien du nouveau personnel enseignant.

Selon l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ, 2003), pour les 15 prochaines années, le nombre de départs à la retraite du personnel infirmier au Québec est estimé à 22 216, ce qui représente environ 1 500 infirmières et infirmiers par année. La pénurie de main-d'œuvre amène ainsi les centres hospitaliers à la prudence lors des libérations de leur personnel infirmier pour aller enseigner dans les collèges.

Les tâches du personnel enseignant en soins infirmiers sont complexes et différentes de celles du personnel infirmier dans les centres hospitaliers. De plus, parallèlement à leur développement pédagogique, Nault (2007, p. 14) note que : « Les nouveaux enseignants du collégial doivent effectuer une transition entre l'identité professionnelle de spécialiste ... et l'identité de formateur ». Les tâches comme la planification, la préparation et la prestation de cours ainsi que l'évaluation des compétences des apprenants ne font pas partie de leur expertise. Les compétences acquises comme infirmière ou infirmier dans leur pratique ne correspondent pas toutes au profil de compétences du personnel enseignant du collégial.

Il existe un profil de compétences du personnel enseignant du collégial (Dorais et Laliberté, 1999) décrivant les compétences professionnelles que requiert l'enseignement au collégial et qui se base sur des champs d'action et des ressources correspondant à des savoirs, des habiletés et des attitudes regroupées dans des domaines disciplinaires. Ces éléments ne sont pas présents chez le personnel enseignant débutant.

Dans le tableau suivant, on peut retrouver une adaptation du profil de compétences recherchées ainsi que le moteur et les champs d'action qui s'y réfèrent selon Dorais et Laliberté (*Ibid.*).

Moteur de l'action	Compétences
La pratique professionnelle	Construire sa pratique professionnelle en élaborant son propre système de pensée et d'action, en accord avec sa responsabilité sociale
Champs d'action	Compétences
La communauté éducative	Participer à la vie de sa communauté éducative
Le programme	Participer à la réalisation du projet de formation correspondant au programme dans lequel on œuvre
Le cours	Enseigner dans une perspective de formation fondamentale

Source : Dorais et Laliberté, 1999, p. 52-54

Comme le mentionnent Martineau et Presseau (2005), la période d'insertion au travail influence le développement profes-

sionnel du nouveau personnel enseignant et, en début de carrière, en plus de vivre des inconvénients, il doit aussi vivre la précarité d'emploi qui peut parfois se prolonger durant plusieurs années. Ces conditions influencent inmanquablement la rétention des novices.

Le mentorat est une solution non négligeable pour permettre une insertion professionnelle adéquate et un cheminement personnel et professionnel au novice. Dans leur recherche, Cantin et Lauzon (2002) décrivent deux types de mentorat : le mentorat formel et le mentorat informel. Le mentorat formel est celui par lequel on désigne un mentor à une nouvelle enseignante ou à un nouvel enseignant, tandis que le mentorat informel est celui qui est souvent appelé parrainage entre une personne expérimentée et une moins expérimentée. Ce type de mentorat est le plus fréquemment utilisé dans les collèges. Dans ce type de mentorat, la préparation des mentors n'est pas la même pour tous. Les mentors font de leur mieux pour donner un soutien aux accompagnés à partir de leur expertise professionnelle et relationnelle et de leur expérience en mentorat. Les mentors n'ont pas toujours une structure d'encadrement de la relation mentorale. Ils font donc de leur mieux pour soutenir les novices.

Les résultats de la recherche de Roy (2008) permettent de savoir qu'il existe plusieurs repères pour soutenir le développement professionnel du ou de la novice. Se sentir accueilli par les collègues en est un. D'autres aspects semblent importants comme développer sa crédibilité auprès de ses pairs et auprès des étudiants et étudiantes, favoriser les échanges entre collègues et s'impliquer dans les activités du collège. Le nouveau personnel enseignant a aussi besoin d'être soutenu sur le plan des ressources humaines et des ressources matérielles, mais aussi sur le plan pédagogique. Sur ce point, les novices ont particulièrement besoin d'apprendre à gérer l'échec de leurs étudiants. Enfin, un élément non négligeable, celui du soutien psychologique par l'écoute active qui peut être donné par le mentor, joue un rôle sur la rétention et l'intégration des novices.

Les qualités du mentor sont multiples. L'AIC (2004), Cantin et Lauzon (*Ibid.*), Cuerrier, Shea, Reid-Macnevin, Mossop, McAdam et Matkin (2003), Cuerrier (2006), Houde (1995) et Roy (*Ibid.*) s'entendent sur les éléments suivants. Le mentor doit :

- Être plus expérimenté que le novice;
- Communiquer et adopter une attitude empathique;
- Démontrer du leadership, de la confiance en soi et de l'intégrité;
- Être souple et engagé;
- Être habile à exercer la pratique réflexive;
- Susciter le questionnement et la réflexion chez le novice.

Ces qualités chez le mentor peuvent donc aider le novice à s'intégrer dans le département, à faire progresser dans son apprentissage des compétences comme personnel enseignant, mais aussi à partager ses craintes, ses angoisses et ses ré-

flexions.

Plusieurs programmes d'insertion professionnelle mis en place par les collèges tentent de combler le manque d'expertise en enseignement en proposant des formations en pédagogie et en andragogie (Chartrand, 2007). Par ailleurs, le microprogramme d'insertion professionnelle en enseignement au collégial (MIPEC), une formation comprenant un ensemble cohérent d'activités pédagogiques totalisant 15 crédits, est offert aux personnes ayant cinq ans et moins d'expérience en enseignement au niveau collégial, ce qui leur permet d'acquérir de nouvelles connaissances, de développer des compétences dans le domaine de la pédagogie et de développer une autonomie dans l'enseignement. De plus, le certificat de premier ou le diplôme de deuxième cycle en enseignement au collégial et la maîtrise en enseignement au collégial sont d'autres exemples de formations mises en place en collaboration avec le Secteur PERFORMA de l'Université de Sherbrooke. Ces formations peuvent aider l'insertion du nouveau personnel enseignant en lui permettant un développement professionnel par rapport à l'enseignement.

Le but ultime du mentorat selon Houde (*Ibid.*, p.103) est de « révéler le protégé à lui-même et l'aider à implanter son rêve de vie ». Ce mentorat se déroule dans le temps : il a un commencement, un déroulement et une fin qui dure habituellement cinq ans.

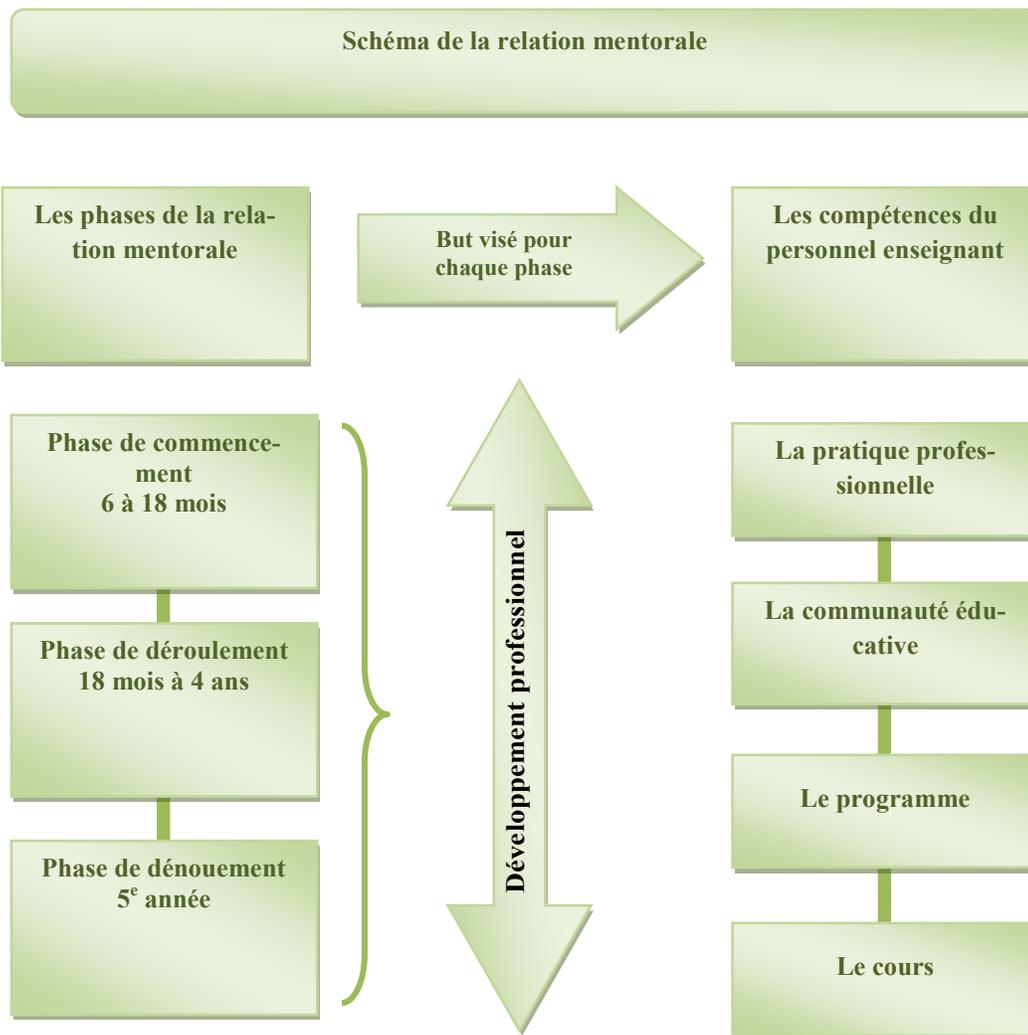
Dans nos établissements, le mentorat informel prime sur le mentorat formel. Les mentors possèdent peu ou pas de document d'encadrement de la relation mentorale ce qui n'aide pas à structurer celle-ci. L'aide aux mentors et l'accompagnement des mentorés est primordiale pour l'encadrement de la relation mentorale. Plusieurs besoins ont été exprimés quant à la nécessité d'offrir un matériel adapté à ceux-ci et d'améliorer leur encadrement des novices dans la relation mentorale.

Le guide d'encadrement de la relation mentorale que j'ai élaboré propose un encadrement basé sur l'acquisition progressive de compétences en enseignement au collégial décrites par Dorais et Laliberté (*Ibid.*), suivant un cheminement sur trois phases (Houde, *Ibid.*) et tenant compte des besoins des novices et des mentors ressortis dans la recherche de Roy (*Ibid.*). Il est composé de plusieurs exercices réflexifs et permet un suivi sur cinq ans.

Le schéma de la page suivante représente le cheminement de la relation tel que décrit dans ma recherche (voir schéma).

Cette démarche structurante de la relation mentorale permet d'une part au mentor de suivre l'évolution du mentoré et d'autre part de situer le mentoré dans son cheminement.

Dans la recherche, un guide d'encadrement de la relation mentorale a été élaboré. Ce guide était composé d'un guide du mentor et d'un journal de bord pour le mentoré. À la suite d'entrevues semi-dirigées avec des mentors et des mentorés, ceux-ci ont mis en évidence les points forts et les points à améliorer du guide, et par la suite des corrections dans les deux documents ont été faites.



Comme Perrenoud le mentionne, tel que Dorais et Laliberté (*Ibid.*) le rapportent, une compétence de haut niveau taxonomique, comme celui du profil de compétences, ne peut naitre des enseignantes et enseignants débutants de plusieurs solutions toutes faites. Il ajoute que « former un praticien compétent, c'est donc de le former à réagir adéquatement dans un laps de temps que lui laisse les circonstances de l'action » (*Ibid.*, p. 13). Les composantes de la compétence qui sont apparues importantes à ce moment ou à un autre de la relation mentorale ont été attribuées à chacune des phases du mentorat en fonction des circonstances de l'action. Cela a été fait dans le but de respecter l'évolution du développement professionnel du novice.

Ces documents contiennent une panoplie d'outils réflexifs ou d'activités qui aidera le mentoré dans son insertion professionnelle et permettra au mentor de planifier et de structurer sa relation avec le mentoré afin de le guider dans son cheminement professionnel et personnel.

Lors de la validation du guide, les mentors et mentorés devaient se prononcer sur plusieurs critères soit : la présentation matérielle, la pertinence des outils, la cohérence du guide, la précision des concepts utilisés et la pertinence de son utilisation dans le cadre de l'insertion professionnelle

Les mentors et mentorés s'entendaient pour dire que le format de présentation du guide et du journal de bord était adéquat. Ils mentionnaient que celui-ci était pratique et attrayant. Les couleurs du guide et du journal permettaient de les différencier. Ces couleurs étaient vives, mais n'étaient pas agressives ①.

Concernant la pertinence des outils utilisés dans le guide, les mentors et les mentorés ont apprécié les exercices qui faisaient appel à la pratique réflexive. Ils ont perçu ces exercices comme un moyen de croissance personnelle et professionnelle dans l'accompagnement du mentoré. Pour certains, les outils servaient de pistes pour guider la relation mentorale et permettaient de repérer les étapes que doit franchir le mentoré.

Concernant la cohérence du guide, la plupart des mentors et mentorés ont apprécié la clarté des étapes utilisées dans le guide. La répétition de certains concepts aidait à la compréhension, par exemple, la répétition des compétences et des éléments de compétences pour chaque phase du mentorat. La similarité des étapes d'une phase à l'autre a permis de voir une progression dans l'atteinte des compétences à acquérir par le mentoré. Plusieurs mentors et mentorés ont mentionné également qu'ils sentaient un rythme, une progression, « un bon timing » et une modulation tout au long des documents ②.



Guide d'encadrement pour la relation mentorale

Guide du Mentor

Nom du mentoré	Ses coordonnées
_____	_____
_____	_____
_____	_____

© Yvon Brunet
Cégep de Ste-Foy

①



Guide d'encadrement pour la relation mentorale

Journal de bord du mentoré

@ Yvon Brunet
Cégep de Ste-Foy



Guide d'encadrement pour la relation mentorale

Guide du Mentor

Nom du mentoré	Ses coordonnées
_____	_____
_____	_____
_____	_____

© Yvon Brunet
Cégep de Ste-Foy

②



Guide d'encadrement pour la relation mentorale

Journal de bord du mentoré

@ Yvon Brunet
Cégep de Ste-Foy

Pour plusieurs mentors, les concepts ont semblés clairs, simples et le vocabulaire utilisé étaient accessible pour une bonne compréhension des documents. De plus, les termes étaient conformes à ce que l'on demande qu'une enseignante et qu'un enseignant connaisse au collégial. L'utilisation « des vrais termes pédagogiques » a plu à plusieurs. Par contre, certains mentorés les ont trouvés trop techniques.

Pour certains mentors et mentorés, le guide apportait une approche uniforme. Sa pertinence a permis une standardisation de la méthode d'encadrement pour accompagner, soutenir et conscientiser au rôle de chacun. « On n'oublie rien avec ça », a

mentionné un mentor. « Cette approche humanise davantage la relation que les mentors et mentorés ont entre eux », a mentionné un autre mentor.

De plus, le guide offre un lexique pédagogique qui permet autant aux mentors qu'aux mentorés de saisir les différents termes utilisés dans le devis pédagogique, mais aussi dans différents textes concernant l'élaboration de plan de cours ou de leçon. Il sert également de référentiel pour la consultation de différents documents pertinents sur la pédagogie. Puis, il permet au mentoré de planifier ses rencontres avec le mentor ou toutes autres activités.

Informations complémentaires 16

 **Documents ou volumes à consulter :**

- Devis pédagogique ; site Web, gouvernement du Québec à l'adresse <http://www.mels.gouv.qc.ca/ens-sup/ens-coll/cahiers/program/180A0.asp>
- L'énoncé de valeurs du collège : Site Web du collège
- Les politiques; site Web du collège
 - *Politique d'évaluation des professeurs*
 - *Politique d'évaluation des apprentissages*
 - *Politique sur l'emploi et la valorisation de la langue française*
- Liste téléphonique du département

Volumes :

- Aylwin U. (2001). *Petit guide pédagogique*, Montréal : Association québécoise de pédagogie collégiale (AQPC).
- Raymond, D. (2006). *Qu'est-ce qu'apprendre et qu'est-ce qu'enseigner? Un tandem en piste!* Montréal : Association québécoise de pédagogie collégiale (AQPC).

 **Inscrire à votre agenda personnel**

- Les dates et l'endroit des journées d'accueil et d'intégration
- Les dates et l'endroit des rencontres avec le mentor
- Un moment pour discuter des informations floues reçues lors de votre journée d'orientation
- Les personnes responsables que vous devez aviser lorsque vous devez vous absenter d'un cours, d'un laboratoire ou d'une journée de stage. Exemple : La responsable des stages
- La date de votre première réunion de département et de secteur et la date des journées pédagogiques
- Les numéros du poste téléphonique des personnes que vous considérez importantes

Informations complémentaires 29

 **Définitions ou exemples**

- ✓ **Activités de perfectionnement :** ensemble d'activités d'apprentissage susceptibles de permettre à l'individu de s'adapter à l'évolution de sa tâche (Legendre, 2005).
- ✓ **Approche pédagogique :** orientation qui guide l'organisation pédagogique pour atteindre une ou plusieurs finalités (Legendre, 2005).
- ✓ **Objet d'apprentissage :** but, cause, intention, motif, raison, sens d'une activité, d'une opération. Ex. : l'objet d'une recherche (Legendre, 2005).
- ✓ **Objectif d'apprentissage :** objectif qui précise les changements durables qui doivent s'opérer chez le sujet, pendant ou suite à une situation pédagogique (Legendre, 2005).
- ✓ **Pratique pédagogique :** manière d'appliquer une approche, une méthode, une technique, un procédé. Façon d'agir habituellement et empirique propre à un individu ou à une collectivité (Legendre, 2005).
- ✓ **Répertoire de ressources :** ensemble de ressources disciplinaires, didactiques, pédagogiques, psychologiques, technologiques, culturelles et relationnelles (Dorais et Laliberté, 1999b).
- ✓ **Savoir d'expérience :** ensemble de connaissances approfondies acquises par un individu, grâce à l'étude et à l'expérience (Legendre, 2005).
- ✓ **Situations d'enseignement complexes :** situation pédagogique planifiée par l'éducateur ou un sujet autre que lui-même et qui implique une transmission de savoirs (Legendre, 2005).

**Jeunes enseignantes ou enseignantes d'expérience :
avez-vous des besoins particuliers auxquels nous
pourrions ou vous pourriez répondre au colloque ?
Suggestions □ info@aeesicq.org**

L'objectif de la recherche était d'élaborer un guide d'encadrement pour le mentorat auprès du personnel enseignant débutant en soins infirmiers au collégial. La production de deux documents, soit un guide du mentor et un journal de bord du mentoré, a été réalisée dans ce sens. Jusqu'à maintenant, les mentors faisaient de leur mieux pour faciliter l'insertion du nouveau personnel enseignant malgré le peu d'encadrement et sans libération de la tâche d'enseignement de la part du collègue. Ces documents pallient le manque d'encadrement en proposant une solution structurale d'encadrement autant pour le mentor que pour le mentoré dans une relation mentorale le plus souvent informelle pour les mentors.

Le guide a été conçu pour l'encadrement de la relation mentorale au département des soins infirmiers du Cégep de Sainte-Foy. Rappelons que Cantin et Lauzon (2002) souhaitaient qu'un guide d'encadrement de la relation mentorale soit fait pour tous les collègues. Mais comme la recherche de Roy (2008) nous a apporté de la lumière sur les besoins du personnel enseignant novice en soins infirmiers et que ces mêmes besoins sont présents dans notre collège au département des soins infirmiers, je crois que ce guide et ce journal de bord pourraient être utilisés dans les départements de soins infirmiers dans d'autres collèges, où la réalité d'un manque d'expertise des novices en pédagogie est présent. Je crois d'ailleurs que ce guide d'encadrement pourrait s'appliquer à l'encadrement du personnel novice à l'extérieur du domaine des soins infirmiers en y apportant des ajustements propres aux différents secteurs d'enseignement.

Cette recherche m'a permis de faire plusieurs constats : le mentorat vécu est souvent de type informel; les mentors ont besoin d'une structure pour encadrer le nouveau personnel enseignant et ils le font sans libération de leur tâche d'enseignement; les mentorés ne possèdent pas l'expertise pédagogique à leur entrée au collège et leurs besoins d'encadrement sont grands. L'implantation d'une méthode d'encadrement pour le mentorat au département des soins infirmiers m'apparaît donc souhaitable. De plus, elle pourra sans doute nous démontrer sa faisabilité sur une période variant sur deux ou cinq ans.

L'insertion du nouveau personnel enseignant dans les départements de soins infirmiers est essentielle. Elle permet à celui-ci une meilleure intégration dans le milieu, une meilleure gestion du stress ainsi que le développement de ses compétences en pédagogie. Tout ceci-ci nécessite temps et effort de la part de tous.

J'espère que j'ai su démontrer l'importance d'un mentorat structuré afin de permettre au novice de réaliser ses objectifs lors de son insertion professionnelle puis d'assurer un suivi sur l'atteinte de ceux-ci par le mentor.

*Yvon Brunet B.Sc. inf., M. Ed.
Enseignant en soins infirmiers.*

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Association des infirmières et infirmiers du Canada (2004). *Atteindre l'excellence dans l'exercice de la profession : Guide sur le préceptariat et le mentorat*. Ottawa : AIIC.

Cantin, A. et Lauzon, M. (2002). *Expériences de mentorat au collégial*. Montréal : Collège de Maisonneuve, Service de développement pédagogique.

Chartrand, F. (2007). Pourquoi apprendre seul et sur le tas ce que d'autres savent déjà!, *Pédagogie collégiale*, vol. 20, no 2, p. 36-40.

Cuerrier, C., Shea, R., Reid-Macnevin, S., Mossop, C., McAdam, D. et Matkin, S. (2003). *Le mentorat et le monde du travail au Canada : recueil des meilleures pratiques*. Québec : Les Éditions de la fondation de l'entrepreneurship.

Cuerrier, C. (2006). *Au-delà du tutorat, le mentorat*. Paris : Présentation PowerPoint à l'Institut supérieur des métiers (ISM).

Dorais, S. et Laliberté, J. (1999b). *Enseigner au collégial aujourd'hui : un profil de compétences du personnel enseignant du collégial*. Sherbrooke : Édition du CRP.

Houde, R. (1995). *Des mentors pour la relève*. Montréal : Méridien.

Martineau, S. et Presseau, A. (2006). *Le sentiment d'incompétence pédagogique ou comment se débrouiller entre les exigences des débuts de carrière et les attentes des directions*. Carrefour National de l'insertion Professionnelle en Enseignement (CNIPE), Document téléaccessible à l'adresse : http://www.insertion.qc.ca/spip.php?article28&var_recherche=insertion%20prof. Consulté le 2 mai 2008.

Martineau, S., Presseau, A. et Portelance, L. (2005). *L'insertion professionnelle en contexte de réforme : naviguer à vue pour se bricoler une carrière*. Carrefour National de l'insertion Professionnelle en Enseignement (CNIPE), Document téléaccessible à l'adresse : http://www.insertion.qc.ca/spip.php?article28&var_recherche=insertion%20prof. Consulté le 2 mai 2008.

Nault, G. (2007). Insertion, identité et développement professionnels : trois concepts aux liens étroits. *Pédagogie collégiale*, vol. 20, no 2, p. 14.

OIIQ (2003). *La pénurie d'infirmières de formation universitaire : une analyse complémentaire à la planification de l'effectif des infirmières pour les 15 prochaines années*. Montréal : Direction de l'exploitation des données corporatives, OIIQ.

Paillé, P. (2004). *Douze devis méthodologiques pour une recherche de maîtrise en enseignement*. Université de Sherbrooke : Faculté d'éducation.

Roy, M. (2008). *L'insertion professionnelle de l'infirmière experte comme enseignante novice en soins infirmiers au collégial : l'apport du mentorat*. Mémoire présenté à la Faculté d'éducation, Sherbrooke : Université de Sherbrooke.

Nos sincères condoléances !



Lorraine Bojanowski

L'OIIQ nous annonçait en octobre le décès de Lorraine Bojanowski, infirmière-conseil à la Direction du développement et du soutien professionnel, survenu le 13 octobre dernier, à la suite d'un long combat de tous les instants contre la maladie.

L'Ordre s'était adjoint M^{me} Bojanowski en 2007 à titre de gestionnaire de projets pour l'implantation du plan thérapeutique infirmier (PTI) auprès des établissements de santé et des établissements d'enseignement. Elle aura été plus qu'appréciée par les milliers d'infirmières et d'infirmiers qui l'ont côtoyée lors d'une tournée dans tout le Québec effectuée dans le cadre de ses fonctions. Elle aura été une ressource essentielle pour les infirmières et les gestionnaires en soins infirmiers appelés à intégrer le PTI dans la pratique infirmière quotidienne. D'ailleurs c'est au Collège de Valleyfield, que madame Bojanowski, en 2008, offrait aux membres de l'Association des enseignantes et enseignants en soins infirmiers des collèges du Québec un atelier très couru intitulé *INTÉGRER le Plan Thérapeutique Infirmier à la pratique*.

Lorraine Bojanowski était titulaire d'une maîtrise en sciences infirmières de l'Université de Montréal et d'une maîtrise en administration des affaires (M.B.A.) de l'Université du Québec à Montréal. Elle possédait une vaste expérience tant en pratique clinique qu'en enseignement dans différents milieux québécois. Ses domaines d'intérêt et d'expertise comprenaient notamment la gestion des soins infirmiers, la gestion du changement, l'interdisciplinarité et le leadership infirmier.

Son grand talent de communicatrice lui permettait d'exercer un leadership fort pour mobiliser les infirmières et les motiver à se dépasser. Elle se distinguait également par son intégrité, sa compassion, son dynamisme et sa créativité au sein d'environnements en mutation, ainsi que par son souci d'atteindre et de maintenir des normes élevées de qualité.

L'AEESICQ se joint à l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec pour offrir ses sincères condoléances à sa famille et à ses proches.



C'est durant colloque de 2010, au Collège d'Alma, que seront dévoilés les prochains gagnants des Prix Reconnaissance pédagogique de l'AEESICQ.

Vous êtes occupées, mais vous êtes créatives, Faites-nous bénéficier de vos réalisations.

Bienvenue à vous ou motivez vos collègues...



... pour les 3 bourses de 500 \$

Prix Reconnaissance pédagogique

Bourse
500 \$



Catégorie Document
Lexique français—anglais pour la pratique en soins infirmiers
Suzanne Larochelle—Heritage College

Bourse
500 \$



Catégorie Contribution au milieu
Carrefour Educ-santé
Hélène Lafrenière—Cégep de Drummondville

Bourse



Catégorie Activité pédagogique
Le cercle des infirmières
Nathalie Brassard, Joëlle Mélançon et Johanne Morel — Cégep Abitibi-Témiscamingue

Bourse
500



Catégorie Coup de cœur (à titre exceptionnel)
Rédaction d'un article d'opinion sur la vision professionnelle
Gisèle Bourbonnais—Collège de Valleyfield

2009

CHENELIÈRE
ÉDUCATION

Fier partenaire du Prix Reconnaissance pédagogique de l'AEESICQ pour une cinquième année

Beauchemin

Chenelière
Éducation

Chenelière
McGraw-Hill

gaëtan morin
éditeur

GRAFICOR

Encore cette année, l'AEESICQ entend souligner l'excellence des activités pédagogiques variées développées par ses membres.

Trois lauréates ou lauréats (une ou un pour chaque catégorie) se partageront des prix dont la valeur totale sera 1 500 \$, soit 500\$ par catégorie. Notre partenaire financier à cet égard est **Chenelière Éducation**.

CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

Est admissible aux prix de l'AEESICQ:

Toute personne détenant un statut de membre *régulier* ou *particulier* de l'AEESICQ.

Un groupe de membres de l'AEESICQ est aussi admissible.

L'activité (prise au sens large) :

- doit avoir été effectuée au cours des deux dernières années, c'est-à-dire 2007-2008 ou 2008-2009 (celle de 2008-2009 sera aussi admissible l'an prochain) ;
- ne fait pas partie des révisions de programmes.

La candidate ou le candidat doit avoir réalisé son projet dans le cadre de l'exercice de ses fonctions sans avoir reçu de rémunération spéciale à cette fin ou de libération à temps complet pendant une session ou plus.

La candidate ou le candidat doit acheminer un dossier complet au secrétariat de l'AEESICQ.

MISE EN CANDIDATURE

La mise en candidature peut être soumise par la personne concernée, par une autre personne ou un groupe de personnes voulant faire connaître le travail d'une ou d'un de ses collègues. À cet effet, la personne doit :

- se procurer le formulaire d'inscription (sur support papier ou informatique) sur le site internet **http://www3.sympatico.ca/aeesicq/** ou en communiquant avec Andrée Bouchard à l'adresse courriel info@aeesicq.org;
- joindre au formulaire au moins deux (2) appuis au projet, soit d'élèves, de collègues, du responsable de la coordination, de l'agente de liaison, selon le cas ;
- fournir une description détaillée de l'activité ; il est important que le dossier soit complet avant d'acheminer le projet à l' AEESICQ ;
- fournir les pièces inhérentes à l'activité.

Un projet ne peut être soumis que dans une seule catégorie.

JURY

Le jury sera composé d'enseignantes ou enseignants membres de l'AEESICQ qui seront non candidates ou non candidats aux prix (ni aucune candidate, aucun candidat dans leur collège).

CATÉGORIES DU CONCOURS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION

Catégorie « Document »

Ouvrage, notes de cours, document audiovisuel, logiciel, etc., dont le contenu est destiné à l'enseignement en soins infirmiers.

Critères :

1. Réponse à un besoin (pertinence du document);
2. Participation des élèves ou des collègues à l'élaboration du document;
3. Approche pédagogique et méthodologie dynamique;
4. Qualité de la langue;
5. Présentation du document;
6. Contenu;
7. Utilisation du document et retombées dans le milieu.

En cas d'égalité, l'aspect multidisciplinaire et l'originalité du projet serviront à départager les candidatures.

Catégorie « Activité pédagogique »

Expérience exceptionnelle dans le cadre régulier d'un cours, d'un stage ou d'un laboratoire pouvant viser directement les méthodes pédagogiques appliquées ou une activité menée dans une classe particulière. L'activité pourrait également résulter d'un travail d'équipe de profs d'un ou de plusieurs départements.

Critères :

1. Réponse à un besoin (pertinence de l'activité);
2. Participation des élèves;
3. Approche pédagogique et méthodologie dynamique;
4. Contenu;
5. Retombées dans le milieu : élèves, profs, collègue.

En cas d'égalité, l'aspect multidisciplinaire et l'originalité du projet serviront à départager les candidatures.

Catégorie « Contribution au milieu »

Activité ou projet réalisé hors du cadre régulier d'un cours dont le milieu ou la communauté collégiale peut bénéficier.

Critères :

1. Réponse à un besoin (pertinence de l'activité);
2. Participation au projet: profs, techniciennes en travaux pratiques, autre personnel non enseignant (PNE), élèves, etc.;
3. Retombées dans le milieu : à l'intérieur du collège;
 4. Retombées dans le milieu : à l'extérieur du collège;
 5. Aspects pédagogiques du projet.

En cas d'égalité, l'aspect multidisciplinaire et l'originalité du projet serviront à départager les candidatures.

**Dossier complet envoyé AVANT LE 31 mars 2010 par la poste
à l'attention de : Andrée Bouchard,
236, rue Burland,
Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 7L7**



PRÉVOYEZ UNE PRÉSENTATION DE 5 MINUTES DE VOTRE PROJET AU COLLOQUE DE L'AEESICQ

Colloque 2010

Les 7 et 8 juin

**BIENVENUE
AUX ENSEIGNANTES ET
INFIRMIÈRES-TECHNICIENNES !**

Au  de nos réalisations...
enseigner, c'est notre fierté !

Vous pouvez joindre la responsable pour
lui soumettre des idées d'atelier
ou même une expertise que vous
aimeriez partager avec les collègues :

MARIE-JOSÉE TREMBLAY
Tél.: 418 668-2387 poste 292
mariejosee.tremblay@hotmail.com

L'adjoite administrative est aussi à votre disposition :
ANDRÉE BOUCHARD 514 918-2523 info@aeesicq.org



Conférence d'ouverture

Vous avez aimé Isabelle, vous en avez redemandé... Elle nous offrira :
Maximiser son leadership : stratégies mobilisatrices

- La communication, c'est ce qu'on ressent ! Pas ce qu'on dit.
- Comment faire « vibrer » notre message dans le cœur de l'autre en maîtrisant l'approche narrative.
- Comment orienter notre regard et notre écoute afin que notre leadership soit encore plus puissant ?
- Comment faire en sorte que notre seule présence auprès d'un groupe fasse la différence ?
- Comment maîtriser les conversations afin de créer du sens au cœur d'un environnement exigeant ?
- Comment induire en soi-même des états de certitude, de détermination et de charisme ?



Isabelle Fontaine

Coach et formatrice en développement
organisationnel en plus d'enseigner à la
Polytechnique et au département de com-
munication sociale et publique de l'UQAM.



Collège
d'Alma

un monde
audacieux
et créatif!



7 et 8 juin 2010

Au  de nos réalisations...
enseigner,
c'est notre fierté!



Colloque 2010

HÉBERGEMENT



COMME NOUS ALLONS EN RÉGION, NOUS VOUS INVITONS À RÉSERVER LE PLUS TÔT POSSIBLE SI VOUS AVEZ BESOIN D'HÉBERGEMENT AU COLLOQUE : IL Y A D'AUTRES ACTIVITÉS CORPORATIVES EN MÊME TEMPS QUE LA NÔTRE ET LES PLACES NE SONT PAS INÉPUISABLES.

Hôtels et auberges au centre-ville

HOTEL UNIVERSEL 1000, boul. des Cascades Alma (Québec) G8B 3G4 418 668-5261 1 800 263-5261 ★ ★ ★ ★	99\$ + tx (occ. double)	<ul style="list-style-type: none"> • Situé au centre-ville • 40 chambres rénovées en 2005 	Distance du cégep : ,8 km 1 minute www.hoteluniversel.com
NOTRE HOTEL 450, rue Sacré-Cœur O Alma (Québec) G8B 1L9 418 668-3222 1 877 917-3222 ★ ★ ★	99\$ + tx (occ. double)	<ul style="list-style-type: none"> • Situé au centre-ville • 30 chambres spacieuses modernes et confortables 	Distance du cégep : 1,3 km 2 minutes www.notrehotel.ca
AUBERGE ROSE ET BASILIC 600, boul. des Cascades Alma (Québec) G8B 1L1 418 669-1818 1 866 614-1818 ★ ★ ★	Chambre à 1 lit : 80\$ + tx Chambre à 2 lits : 100\$ + tx (occ. double)	<ul style="list-style-type: none"> • Situé au centre-ville • 6 chambres au décor urbain, dont une suite loft, toutes axées sur le bien-être des invités 	Distance du cégep : 1,5 km 3 minutes www.roseetbasilic.com
COMFORT INN 870, ave du Pont sud Alma (Québec) G8B 2V8 418 668-9221 1 877 574-6835 ★ ★ ★	Chambre à 1 lit : 89,99\$ + tx Chambre à 2 lits : 99,99\$ + tx (occ. double) (petit déjeuner inclus)	<ul style="list-style-type: none"> • 40 chambres invitantes et spacieuses 	Distance du cégep : 1,5 km 2 minutes www.choicehotels.ca/cn321



Auberges, condos et chalets au bord de l'eau



AUBERGE DES ILES 250, rang des Iles Saint-Gédéon (Québec) G0W 2P0 418 345-2589 1 800 680-2589 ★ ★ ★	99,99\$ + tx (occ. double)	<ul style="list-style-type: none"> • Sur les rives du lac Saint-Jean • 10 chambres spacieuses et luxueuses 	Distance du cégep : 16,8 km 16 minutes www.aubergedesiles.com
--	----------------------------	--	--

Auberges, condos et chalets au bord de l'eau (suite)

<p>COMPLEXE TOURISTIQUE DAM-EN-TERRE 1385, chemin de la Marina Alma (Québec) G8B 5W1 418 668-3016 1 888 289-3016 ★ ★ ★</p>	<p>49,95\$ + tx (occ. double)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Situé en bordure de la Grande-Décharge—site exceptionnel • 2 chalets • 10 condos et suite-condos 	<p>Distance du cégep : 5,6 km 7 minutes</p> <p>www.damenterre.qc.ca</p>
<p>CHALET DU LAC 270, rue Saint-Georges Métabetchouan (Québec) G8G 1E8 418 349-2212 1 888 349-2212 ★ ★</p>	<p>75\$ pour 2 à 4 personnes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 5 chalets entièrement équipés • Magnifique vue sur le lac Saint-Jean 	<p>Distance du cégep : 27 km 26 minutes</p> <p>www.chaletsdulac.ca</p>

Gîtes

<p>À LA VILLA 10, rue du Quai Alma (Québec) 418 662-0566 ⚙ ⚙ ⚙</p>	<p>À venir</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3 chambres • Propreté, simplicité et bonne bouffe 	<p>Distance du cégep : 2,1 km 4 minutes</p> <p>www.gitealavilla.ca</p>
<p>ALMATOIT 755, rue Price Ouest Alma (Québec) G8B 4T3 418 668-4125 1 888 668-4125 ⚙ ⚙ ⚙</p>	<p>Entre 68\$ et 90\$ + tx 2 pers. petit déjeuner inclus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 5 chambres singulières et confortables dans une magnifique maison patrimoniale 	<p>Distance du cégep : 1,8 km 4 minutes</p> <p>www.almatoit.com</p>
<p>GITE DE LA MÉSANGE 1441, ave Hermel Alma (Québec) G8B 4W9 418 668-2728 ⚙ ⚙ ⚙</p>	<p>70\$ 2 pers. petit déjeuner inclus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3 chambres climatisées à l'étage avec chacune un lit Queen 	<p>Distance du cégep : 5,5 km 10 minutes</p> <p>www.gitedelamesange.com</p>
<p>LE 50 RUMFELDT 50, rue Rumfeldt Alma (Québec) G8B 3S1 418 668-3953 ⚙ ⚙ ⚙</p>	<p>70\$ <i>Réservation entre le 10 et le 30 avril 2010</i> 2 pers. petit déjeuner inclus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3 chambres situées dans l'environnement historique d'Isle Maligne 	<p>Distance du cégep : 6,4 km 12 minutes</p>
<p>LA MAISON DE LA RIVIÈRE MISTOUK 5051, ave du Pont N Alma (Québec) G8E 1T2 418 347-3086 ⚙ ⚙ ⚙ ⚙</p>	<p>Entre 75 \$ et 90\$ 2 pers. petit déjeuner inclus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3 chambres situées dans une magnifique maison ancestrale—1 des chambres a une salle de bain privée 	<p>Distance du cégep : 13,5 km 20 minutes</p> <p>www.mistouk.com</p>

Pourquoi adhérer à l'AEESICQ en 2010 ?

L'AEESICQ est une association à laquelle l'adhésion est volontaire et non pas obligatoire comme celle à l'Ordre professionnel. De ce fait, les membres composant l'Association en ont la gouvernance. Ainsi, lors de l'assemblée générale annuelle de juin, les membres soumettent au conseil d'administration des propositions qui constitueront le plan de travail de l'année suivante. En juin dernier, nous avons reçu des propositions conformes à notre mission et les membres ont indiqué au CA les dossiers qui témoignaient de leurs soucis.

Nous sommes la seule association des professeurs en soins infirmiers des cégeps. Et nous ne faisons pas cavaliers seuls car nous restons toujours en étroite communication avec le MELS, la Fédération des cégeps, l'OIIQ, les Universités et les instances syndicales.

Un très grand défi nous occupe : conserver les acquis du collégial en matière de reconnaissance de droit de pratique initial après le DEC et se rassembler pour défendre ce droit légitime et le faire valoir.

Rappelez-vous : nous ne sommes pas un syndicat et les membres présents et futurs doivent faire la différence; nous représentons les intérêts pédagogiques et cliniques des enseignantes en Soins infirmiers au collégial. La relève pour notre profession est en crise : tous les collèges éprouvent des difficultés à trouver (et retenir) des enseignantes et enseignants en soins infirmiers. D'ici quelques temps, les enseignantes expertes seront à la retraite et les jeunes enseignantes n'auront guère de ressources. Les nouvelles enseignantes ont l'opportunité de constater les différences qui existent entre la profession d'enseignante et celle d'infirmière. De fait, avant d'accepter leur emploi dans cégep, elles pratiquaient comme infirmière et assumaient ce rôle avec grande expertise, à l'aise dans le quotidien, familières avec les règlements et les pratiques se rattachant au milieu de soins. Et voilà que le rôle est bien différent. Plusieurs sont démunies devant les responsabilités associées au nouvel emploi et, ne voulant pas accabler leurs collègues d'expérience avec toutes leurs questions, n'osent leur demander conseil. Par notre réseau de communication et notre colloque, nous offrons un support à toutes les enseignantes qu'elles soient expérimentées ou novices. Parallèlement à celui de la relève enseignante, les défis sont multiples et tous aussi importants les uns que les autres.

Toutefois, notre force est à la mesure de vos adhésions. L'adhésion des jeunes enseignantes qui n'ont pas toute l'histoire de la formation infirmière au collégial demeure grand défi pour l'Association et c'est avec fierté que les membres du CA, les agentes de liaison et les membres le relèvent annuellement.

En terminant, il est important de rappeler la mission de l'AEESICQ, compte tenu de ses lettres patentes, qui s'articule autour des quatre axes suivants : la promotion de la formation au collégial, l'analyse du vécu pédagogique des enseignantes et des élèves, la recherche et le soutien pédagogique et la communication: information et échanges.

De plus, les objectifs tels qu'inscrits dans les Lettres patentes et pour lesquels la corporation est constituée sont les suivants:

1. Représenter les intérêts des membres auprès des instances gouvernementales, professionnelles, syndicales et autres.
2. Promouvoir le rôle d'enseignante en Soins infirmiers au collégial dans le développement de la profession en Soins infirmiers.
3. Faire connaître la double orientation professionnelle des membres et son impact sur l'enseignement en Soins infirmiers.
4. Informer les membres sur les nouvelles approches pédagogiques.
5. Informer les membres sur les nouvelles approches en soins de santé.
6. Favoriser l'accès des membres à une formation continue en vue de leur actualisation professionnelle.
7. Promouvoir l'engagement personnel des membres sur des sujets d'ordre social.
8. Susciter des échanges entre les membres sur des questions d'actualité où leurs valeurs et compétences sont mises à contribution.
9. Collaborer avec les organismes qui s'occupent de la promotion de la santé.
10. Encourager la création de matériel pédagogique et soutenir les membres dans leurs démarches de production et de diffusion.

Selon le CA, il appartient à chaque enseignante et enseignant de décider - à partir de son vécu, et de sa réalité locale et régionale- si la mission et les objectifs de l'Association la rejoignent et si son adhésion à l'Association est pertinente. L'AEESICQ se veut un lieu de rassemblement volontaire dans le respect des autres et nécessaire pour la congruence du programme.

Nicole Godin, présidente
Pour et avec le CA de l'AEESICQ



FORMULAIRE D'ADHÉSION COMME MEMBRE RÉGULIER
POUR L'ANNÉE 2008-2009

(du 1^{er} septembre 2009 au 31 août 2010)

25 ans

Le journal LE FLAMBEAU. Cochez s.v.p. →

Je préfère le recevoir par la poste () (par l'intermédiaire de notre agente de liaison)

... ou par courriel ()

L'AEESICQ, fondée en 1985, est la seule association collégiale qui regroupe les enseignantes de soins infirmiers des collèges du Québec.

Elle a comme grand objectif de promouvoir la formation en SOINS INFIRMIERS au collégial. De plus, elle devient un lien pédagogique important entre les enseignantes des 42 collèges. Devenir membre de cette association, c'est obtenir un billet de participation à ces échanges et devenir un maillon essentiel au groupe d'enseignantes et d'enseignants impliqués et croyant à la formation infirmière au collégial comme formation initiale.

Joignez-vous à nous. Nous avons besoin d'échanger avec vous.

NOUVEAU / ANCIEN MEMBRE Je désire adhérer : coût 45\$*

Nom du membre: _____

Collège: _____ Tél. : () _____

Tél. pers. : () _____

Courriel pour recevoir **Le Flambeau** ou toute autre communication de l'AEESICQ :

Faites parvenir votre adhésion à la trésorière de l'AEESICQ :

Linda Dufour
309, rue de Jumonville
Boucherville (Québec)
J4B 1K1



*Votre conseil
d'administration
vous
souhaite de très
joyeuses Fêtes
en compagnie
de ceux que
vous aimez !*