

# GUIDE DU PROGRAMME DE MENTORAT

Mentorat pour étudiantes et étudiants en foresterie et génie du bois et membres de la relève.

DÉCOUVRIR  
la réalité de la  
profession

ÊTRE  
CONSEILLÉ  
sur les  
perspectives  
de carrière

DÉVELOPPER  
un réseau  
de contacts  
professionnels

COMPRENDRE  
les rouages  
du milieu  
forestier

ing.f.orêt



Ordre  
des ingénieurs  
forestiers  
du Québec

[oifq.com](http://oifq.com)

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Phase 1 • Comprendre le programme de mentorat de l'OIFQ</b> .....	<b>3</b>
Le mentorat, une définition .....	3
Les grandes lignes et les modalités du programme .....	4
Les objectifs et responsabilités de la personne mentorée .....	4
Distinction avec le stage de formation professionnelle .....	4
Les rôles, les objectifs et les responsabilités des participant(e)s .....	5
<b>Phase 2 • Préparer la participation au programme de mentorat de l'OIFQ</b> .....	<b>6</b>
L'exercice de réflexion .....	6
L'établissement des objectifs par la personne mentorée .....	6
Lecture du Code d'éthique .....	6
Le cycle de la relation mentorale .....	6
<b>Phase 3 • Développer la relation mentorale</b> .....	<b>7</b>
La première rencontre .....	7
Les conditions de réussite chez la personne mentorée .....	8
Les conditions de réussite de la ou du mentor(e) .....	8
Les habiletés à acquérir dans la relation mentorale .....	8
<b>Phase 4 • Entretenir la relation mentorale</b> .....	<b>9</b>
Le déroulement des rencontres .....	9
Bâtir une relation de confiance .....	10
<b>Phase 5 • Conclure le mentorat</b> .....	<b>11</b>
Les signes d'une relation mentorale réussie .....	11
<b>Annexe</b>	
Annexe 1 - Code d'éthique du programme de mentorat de l'OIFQ .....	12
Annexe 2 - Entente de confidentialité et de participation .....	13
Annexe 3 — Exemples de questions à poser .....	14

## PHASE 1

# COMPRENDRE LE PROGRAMME DE MENTORAT DE L'OIFQ

Le programme de mentorat pour étudiantes et étudiants en foresterie<sup>1</sup> consiste à jumeler une étudiante ou un étudiant universitaire ou un(e) membre diplômé(e) depuis moins de 10 ans, avec une ingénieure forestière ou un ingénieur forestier qui sont membres de l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec en activité ou à la retraite. Ce guide propose un cadre de suivi pour la relation mentorale. Notez que l'Ordre n'offre pas de suivi individuel aux dyades. L'autonomie est requise pour assurer le fonctionnement de la relation.



## QUI SONT LES MENTORS?

Des ingénieures forestières et ingénieurs forestiers inscrits au tableau de l'Ordre et qui exercent la profession ou à la retraite.



## QUI SONT LES PERSONNES MENTORÉES?

Des étudiantes et étudiants universitaires dans un des trois programmes d'études menant au titre d'ingénieur forestier au Québec (Université Laval). Sont aussi admissibles au programme les étudiantes et étudiants au Baccalauréat en aménagement des forêts de l'Université de Moncton.

**LES MEMBRES DE LA RELÈVE (10 ANS ET MOINS DE PRATIQUE)** peuvent aussi faire une demande pour participer au programme de mentorat.



Les mentor(e)s et les personnes mentorées peuvent communiquer en tout temps avec l'Ordre s'ils vivent des problèmes liés au mentorat. ✉ [marie-claude.dussault@oifq.com](mailto:marie-claude.dussault@oifq.com)

<sup>1</sup> Sont admissibles au programme de mentorat de l'OIFQ, les étudiantes et étudiants inscrits dans un programme d'études universitaires menant au titre d'ingénieure forestière ou ingénieur forestier.

# LES GRANDES LIGNES ET LES MODALITÉS DU PROGRAMME



## LE PROGRAMME DE MENTORAT EST D'UNE DURÉE DE 12 MOIS.

À titre de mentor(e) ou de personne mentorée, vous vous engagez pour toute cette période. Une fois le mentorat terminé, vous avez la possibilité de renouveler ce partenariat d'un commun accord.



## LE PROGRAMME DE MENTORAT SUGGÈRE AU MINIMUM 4 RENCONTRES PENDANT LA PÉRIODE DE MENTORAT.

Ces rencontres peuvent avoir lieu en personne ou en ligne. En plus des rencontres officielles, nous encourageons les communications régulières entre la personne mentorée et sa ou son mentor(e) (courriel, texto ou téléphone).



**L'ORDRE VOUS ENCOURAGE À VOUS RENCONTRER DANS UN LIEU PUBLIC**  
comme un café, l'université ou le bureau de la ou du mentor(e). Il est **fortement déconseillé** de tenir des rencontres à domicile.

## Distinction avec le stage de formation professionnelle

**Le programme de mentorat de l'OIFQ est distinct du stage de formation professionnelle de 32 semaines. Il est important de ne pas les confondre.**

Les objectifs du stage et le formalisme qui l'encadrent sont définis dans le *Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis de l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec* [réf.]. Le stage cible la mise en pratique de connaissances acquises dans un contexte de travail de même que l'acquisition et le développement des compétences dans la réalité professionnelle.

Le programme de mentorat est essentiellement basé sur des rencontres et des échanges dans un contexte informel. Il est encadré par des règles de fonctionnement plus souples, prévues au présent Guide.

Rien n'empêche que le stage ou le mentorat puissent se vivre en parallèle. Toutefois, comme les objectifs recherchés, le formalisme et l'encadrement ne sont pas les mêmes, les périodes de mentorat ne pourront être reconnues comme des semaines de stage de formation professionnelle.

Pour éviter toute confusion, nous invitons les ingénieures forestières ou ingénieurs forestiers à éviter de porter le double chapeau de maître de stage et de mentor(e).

## Le mentorat, une définition

Le mentorat est un processus d'accompagnement où une personne d'expérience aide une personne moins expérimentée à acquérir des habiletés, des aptitudes et des connaissances pour son développement personnel et professionnel. Le mentorat n'est pas une façon de faire du recrutement pour l'organisation du mentor. La relation qui s'établit au cours du processus de mentorat peut prendre plusieurs formes :

- Donner des conseils sur la foresterie ou le génie du bois, les possibilités qu'ils offrent et leurs ouvertures dans le monde du travail;
- Amener la personne mentorée à se poser les bonnes questions sur son ou ses futurs domaines de pratique ou champs d'intérêt;
- Faire part à la personne mentorée de ses expériences pertinentes et de sa connaissance du milieu professionnel.

# LES RÔLES, LES OBJECTIFS ET LES RESPONSABILITÉS DES PARTICIPANT(E)S



## RÔLES ET RESPONSABILITÉS DE LA OU DU MENTOR(E)

### RÔLES

---

- Bâtir un climat de confiance afin que la personne mentorée soit à l'aise de communiquer ses véritables objectifs, ses craintes et ses idées;
- Écouter activement la personne mentorée et l'encourager à s'exprimer ouvertement;
- Poser des questions sur les enjeux ou les points à aborder lors des rencontres;
- Fournir une rétroaction constructive afin que la personne mentorée prenne des décisions éclairées sur son choix de carrière en génie forestier;
- Faire part de vos expériences aussi bien les échecs que les succès;
- Montrer à la personne mentorée l'importance d'avoir et de développer un réseau de contacts professionnels.

### RESPONSABILITÉS

---

- Visionner les capsules de l'Ordre sur le mentorat;
- Signer le formulaire de confidentialité et de participation;
- Lire et suivre les règles de conduite du Code d'éthique (Annexe 1);
- Signer le formulaire Entente de confidentialité et de participation (Annexe 2);
- Être disposé à établir un lien de confiance avec la personne mentorée;
- Encourager la personne mentorée à transmettre à l'avance les sujets qu'elle désire aborder lors de la prochaine rencontre afin de vous préparer et de favoriser les échanges plus fructueux;
- Prévenir la personne mentorée dans un délai raisonnable en cas de conflit d'horaire;
- Faire preuve d'empathie, de respect et d'ouverture à la diversité de profils et à l'inclusion;
- Accompagner la personne mentorée de manière proactive;
- Être accessible et accepter d'apporter un soutien continu pendant toute la durée du mentorat;
- Poser des questions qui facilitent le dialogue;
- Aviser l'Ordre si vous désirez cesser le mentorat pour des raisons personnelles ou professionnelles avant la fin du cycle de 12 mois;
- Signaler toute irrégularité à l'Ordre.



## OBJECTIFS ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE MENTORÉE

### OBJECTIFS

---

- Découvrir la réalité de la profession d'ingénieur forestier;
- Être conseillé sur les perspectives de carrière en foresterie ou génie du bois;
- Comprendre les rouages du milieu forestier grâce à l'expérience de la ou du mentor(e);
- Développer un réseau de contacts professionnels;
- Développer la confiance.

### RESPONSABILITÉS

---

- Visionner les capsules de l'Ordre sur le mentorat;
- Lire et suivre les règles de conduite du Code d'éthique (Annexe 1);
- Signer le formulaire Entente de confidentialité et de participation (Annexe 2);
- Être proactif dans la relation;
- Établir le calendrier des rencontres en collaboration avec la ou le mentor(e);
- Préparer adéquatement les rencontres (sujets, questions, thèmes, etc.) à l'aide de l'Annexe 3 – Exemples de questions à poser;
- Transmettre des rappels concernant les prochaines rencontres;
- Transmettre par courriel des questions ou des thèmes à aborder au cours des prochaines rencontres;
- Prévenir la ou le mentor(e), dans un délai raisonnable, en cas de conflit d'horaire;
- Faire preuve d'enthousiasme, de respect et d'ouverture envers sa ou son mentor(e) et demeurer réceptif à la critique constructive;
- Aborder les questions associées au contexte professionnel sans réserve (il n'y a pas de questions futiles);
- Demander tous les conseils possibles;
- Aviser l'Ordre si vous désirez cesser le mentorat pour des raisons personnelles ou professionnelles avant la fin du cycle de 12 mois;
- Signaler toute irrégularité à l'Ordre.

## PHASE 2

# PRÉPARER LA PARTICIPATION AU PROGRAMME DE MENTORAT DE L'OIFQ

Adhérer à un programme de mentorat est une décision engageante. Chaque étape a son importance et nous vous les présentons ici.

### L'exercice de réflexion



Pour un jumelage réussi, il est capital que l'ensemble de la démarche corresponde bien aux attentes respectives. La personne mentorée et la ou le mentor(e) doivent s'en assurer. Avant même d'entrer dans la relation de mentorat, prenez le temps de faire le point sur qui vous êtes, la direction que vous avez empruntée, les défis que vous avez à relever et ce que vous désirez accomplir en participant à un mentorat. Les premières rencontres sont déterminantes pour percevoir les affinités et pour développer la volonté de créer des rapports avec votre interlocuteur.

### L'établissement des objectifs par la personne mentorée



Comme personne mentorée, vous voudrez aussi déterminer les objectifs que la relation de mentorat pourrait vous permettre d'atteindre (exemples : acquérir une compétence, développer une connaissance). Pour vous guider, établissez vos objectifs de carrière à court, moyen ou long terme. Pour chaque objectif, précisez ensuite les résultats escomptés et l'échéancier pour l'atteindre. Lors de la première rencontre, vous pouvez présenter votre plan. Il est important que ce plan concorde avec ce que votre mentor(e) peut vous offrir.

### Lecture du Code d'éthique

En acceptant de participer à la relation mentorale, tant la personne mentorée que la ou le mentor(e) s'engage à lire et respecter le Code d'éthique du programme de mentorat de l'OIFQ (Annexe 1). Ce Code a pour but de préserver la relation de confiance entre la ou le mentor(e) et la personne mentorée. Le Code d'éthique invite également la personne mentorée à assumer ses responsabilités à l'égard de sa ou son mentor(e) et de la relation mentorale.

Nous vous conseillons de formuler vos objectifs selon le modèle SMART :

- S** **Spécifiques** : Qu'est-ce que je désire accomplir ou retirer de cette relation mentorale?
- M** **Mesurables** : Comment vais-je m'y prendre pour savoir si j'ai atteint mes objectifs?
- A** **Atteignables** : Quels sont les bénéfices attendus de l'atteinte de mes objectifs? Que pourrais-je réaliser concrètement grâce à l'atteinte de mes objectifs?
- R** **Réalistes** : Est-ce que mes objectifs sont réalisables? Aurai-je besoin d'autres ressources pour réaliser mes objectifs?
- T** **Temporels** : Quel est mon échéancier pour réaliser mes objectifs dans ma relation mentorale?

## LE CYCLE DE LA RELATION MENTORALE

Dans le cadre du programme de mentorat de l'OIFQ, la relation mentorale s'étend sur 12 mois.



12 MOIS • 4 RENCONTRES • 12 COMMUNICATIONS MENSUELLES

## PHASE 3

# DÉVELOPPER LA RELATION MENTORALE

La première rencontre est une des clés de la réussite de la relation mentorale. La ou le mentor(e) et la personne mentorée doivent suivre un processus qui se décline en 4 volets et qui repose sur l'établissement de bases solides.

## LA PREMIÈRE RENCONTRE

### LANCER L'INVITATION

Il revient à la personne mentorée de planifier la première rencontre, comme toutes les rencontres suivantes. C'est elle aussi qui aura, pendant la relation, la responsabilité de prendre contact pour une nouvelle interaction.



### SE PRÉSENTER

Votre relation mentorale est sur le point de débiter! Il est normal que la première rencontre provoque une certaine gêne des deux côtés, mais cet embarras sera vite dépassé puisque vous aurez beaucoup à vous dire. Pour vous connaître, nous vous suggérons de commencer par vous présenter en échangeant sur vos parcours étudiants et professionnels, vos champs d'intérêt, vos attentes... La première rencontre est souvent la plus difficile. Essayez de sortir du cadre de l'entrevue d'embauche pour aller vers une conversation et un échange plus détendus.



### ÉTABLIR LES BASES

La première rencontre sert d'abord à établir les bases de la relation mentorale : vision, objectifs et attentes. Pour faire de votre démarche un succès, assurez-vous de partager les mêmes points de vue. Vous en profiterez aussi pour adopter une méthode commune relative au bon déroulement de vos rencontres. N'hésitez pas à définir les aspects suivants :

- La fréquence des rencontres;
- Le moment idéal pour tenir les rencontres (jour, soir, période du mois, etc.);
- Le lieu et le moyen (en personne ou à distance. Si à distance, déterminer la plateforme à privilégier);
- La durée souhaitée;
- La structure;
- La façon de faire pour confirmer les rencontres.

Durant toute la relation mentorale, en plus des rencontres officielles, il sera essentiel de maintenir le contact. Lors de votre première rencontre, vous pourrez donc vous entendre sur le ou les moyens de vous joindre : courriel, texto, appel téléphonique, visioconférence, etc.



### SIGNER L'ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ ET DE PARTICIPATION

Cette entente (annexe 2) officialise votre relation de mentorat. Prenez soin de la signer en deux exemplaires à la première rencontre, puis de la conserver dans vos dossiers respectifs et d'en envoyer une copie à l'OIFQ.



# LES RÔLES, LES OBJECTIFS ET LES RESPONSABILITÉS DES PARTICIPANT(E)S



## LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DE LA OU DU MENTOR(E)

### LA DISCRÉTION

Votre relation mentorale reposera sur la confidentialité. Au cours de vos échanges, vous devez faire sentir à la personne mentorée qu'elle peut s'exprimer en toute confiance, tant pour poser les questions pertinentes qui la préoccupent que pour répondre aux vôtres.

### LA PÉDAGOGIE

Votre principal objectif est de guider la personne mentorée dans sa croissance professionnelle et son perfectionnement. Ainsi, vos interventions visent surtout à l'accompagner dans sa recherche de solutions, tout en la laissant trouver celles qui répondent à ses besoins.

## LES HABILETÉS À ACQUÉRIR DANS LA RELATION MENTORALE

### Mieux collaborer grâce à la rétroaction constructive

1. Être préparé;
2. Clarifier votre intention et vos attentes;
3. Choisir le bon endroit et le bon moment;
4. Illustrer le comportement et préciser son impact sur les autres;
5. Adopter une posture d'ouverture et de curiosité.

### Maximiser le leadership d'influence

1. Communiquer avec clarté;
2. Démontrer à l'autre votre compréhension des enjeux;
3. Avoir des champs d'intérêt commun;
4. Inspirer confiance;
5. Collaborer.

### Pratiquer l'écoute active

1. Écouter et percevoir les émotions derrière les mots;
2. Reformuler le message;
3. Poser des questions ouvertes;
4. Distinguer les besoins des attentes;
5. Démontrer à votre interlocuteur que ce qu'il veut exprimer a été compris.



## LES CONDITIONS DE RÉUSSITE CHEZ LA PERSONNE MENTORÉE

### L'ENGAGEMENT

Le mentorat vous offre une occasion exceptionnelle d'apprentissage. Faites preuve d'implication et d'intérêt pendant vos rencontres. Posez des questions et écoutez attentivement les réponses. Exprimez vos interrogations, parlez des défis que vous avez à relever et présentez vos projets. Le désir d'évoluer, l'écoute et l'introspection constituent les principaux atouts de la personne mentorée.

### L'OUVERTURE

Votre mentor(e) veut vous aider à développer votre savoir-être en vous posant des questions et en parlant de son expérience. Vous profiterez de vos rencontres si les échanges sont interactifs. Pour cela, nous vous conseillons de garder votre franc-parler. En communiquant vos préoccupations, vous suscitez des échanges authentiques et profiterez de conseils adaptés à votre situation.

### LA PROACTIVITÉ

N'attendez pas que votre mentor(e) formule des propositions ou une voie à suivre. Adoptez plutôt une attitude proactive, en planifiant, par exemple, la prochaine rencontre et en préparant une liste de questions. Les rencontres que vous orienterez selon vos besoins vous seront plus profitables.

### LA DISPONIBILITÉ ET L'ASSIDUITÉ

À la fin de chaque rencontre, prenez le temps, avec votre mentor(e), de fixer la date et l'heure de la prochaine entrevue. Cette action, qui peut paraître banale, a tout de même son importance. Un agenda se remplit rapidement! Autant profiter de votre entretien pour trouver une plage horaire commune qui peut ainsi devenir habituelle.

Que faire si la relation ne fonctionne pas ? Si ça ne clique pas avec votre mentor(e), une personne mentorée devrait se sentir à l'aise de mettre fin à une dyade. La relation mentorale est basée sur la confiance. Il est important d'aviser la ou le mentor(e) et l'Ordre si vous vous retrouvez devant cette situation.

## PHASE 4

# ENTREtenir LA RELATION MENTORALE

Au fil des mois, la relation mentorale va gagner en profondeur et s'enrichir de la proximité sociale et intellectuelle développée de part et d'autre.

## LE DÉROULEMENT DES RENCONTRES

### DURÉE DES RENCONTRES

Pour que vos échanges soient optimaux, structurez vos rencontres selon le modèle suivant. La durée des rencontres n'est qu'une indication, vous pouvez ajuster la durée en fonction de vos besoins respectifs.

 1h30 à 2h00

#### 1. INTRODUCTION

- Échange et salutation;
- Suivi (Que s'est-il passé depuis la dernière rencontre, conversation?);
- Rappel des objectifs de la rencontre.

 15 à 30 minutes



#### 4. BILAN DE LA RENCONTRE

- Résumé de ce qui a été dit;
- La rencontre a-t-elle été satisfaisante pour les deux;
- Suivi à faire par la personne mentorée ou la ou le mentor(e).

 Environ 10 minutes



#### 2. OBJET DE LA RENCONTRE : QUESTIONS ET RÉPONSES

- Points du moment : tâches à accomplir, choix à faire, problème particulier, difficulté dans une relation, questionnement en lien avec le cheminement, etc.

 30 minutes à 1 heure



#### 3. SEMAINES ET MOIS À VENIR : ÉTABLIR LES OBJECTIFS À COURT ET MOYEN TERME

 15 à 30 minutes



#### EXEMPLES DE SUJETS ABORDÉS PAR LA PERSONNE MENTORÉE.

Les préoccupations professionnelles de la personne mentorée seront au cœur de vos échanges. Voici quelques suggestions de sujets de discussion pour lancer les échanges :

- Le cheminement de carrière;
- Le réseau de contacts à établir;
- La recherche d'un emploi ou d'un stage;
- L'organisation personnelle du travail;
- Les relations de travail harmonieuses;
- La valorisation et la motivation au travail;
- La conciliation travail-famille ou travail-loisirs.

En annexe 3, vous retrouverez une liste de questions supplémentaires qui peuvent aider à organiser la discussion.



Conseil à la ou au mentor(e) : Pour une intervention de qualité, il est utile de réfléchir à la façon d'aborder et de traiter chaque sujet.

Avoir confiance en sa ou son mentor(e) ou la personne mentorée est une des bases de la relation que vous allez tisser. Mais comment faire pour vous assurer d'une confiance mutuelle ? Plusieurs séances et conversations seront nécessaires pour établir un climat d'ouverture.



### À TITRE DE MENTOR(E),

montrez l'exemple ! Inspirez et renforcez la confiance. Être à l'écoute et laisser plus de place pour que la personne mentorée s'exprime.



### À TITRE DE PERSONNE MENTORÉE,

lancez-vous ! Jouez la transparence et montrez-vous telle que vous êtes, motivée et prête à mettre en pratique les conseils professionnels de votre mentor(e).

## L'authenticité au cœur de vos échanges

Un échange constructif et productif implique un investissement de part et d'autre. La notion de sincérité envers votre interlocuteur(trice) constitue une autre partie du puzzle. Le contrat moral que vous êtes en train d'élaborer implique que vous soyez capables, tous les deux, de mettre en œuvre ce que vous avancez. Mentor(e) et personne mentorée, vous êtes sur le point de mettre en œuvre des stratégies d'avancement et d'amélioration.

## 10 CONSEILS À SUIVRE POUR CONSTRUIRE VOTRE RELATION DE CONFIANCE

Ayez l'esprit ouvert et intéressez-vous l'un à l'autre.

Soyez toujours honnêtes et vrais.

Communiquez.



### MENTOR(E)

Inspirez et renforcez la confiance de la personne mentorée.

Faites de votre sincérité un atout.

Soyez proactif et volontaire.

Avancez-vous sur des points que vous êtes capable de tenir.



### PERSONNE MENTORÉE

Ouvrez-vous sans crainte, la transparence est votre meilleure alliée.

Soyez positif par rapport aux rétroactions de votre mentor(e).

Engagez-vous uniquement si vous êtes en mesure de vous investir pleinement.

## PHASE 5

### CONCLURE LE MENTORAT

Après une année, le programme tire à sa fin. La personne mentorée ainsi que sa ou son mentor(e) remplissent l'autoévaluation, un exercice qui permet de faire le point et, pourquoi pas, d'envisager de poursuivre la relation mentorale au-delà du programme de mentorat de l'OIFQ.

#### LES SIGNES D'UNE RELATION MENTORALE RÉUSSIE

- Les objectifs fixés par la personne mentorée à la première rencontre sont en majeure partie atteints.
- Vous avez réussi à construire une relation de confiance.
- La relation est équilibrée et le pouvoir, bien partagé.
- Vous faites preuve d'écoute et vous faites part de votre expérience.
- Vous êtes visiblement engagés.
- Vous êtes tous les deux satisfaits.



Les étudiantes et étudiants peuvent utiliser le programme de mentorat à plusieurs reprises afin d'être jumelés à plusieurs mentor(e)s pendant leur parcours universitaire.



Et après le programme de mentorat de l'OIFQ

#### Profitez de la dernière rencontre pour décider de la suite des choses.

Bien que le programme soit officiellement terminé, vous avez la liberté de maintenir la relation mentorale sous la forme qui vous convient le mieux.

## **ANNEXE 1**

# **CODE D'ÉTHIQUE DU PROGRAMME DE MENTORAT DE L'OIFQ**

L'Ordre désire offrir aux participants du programme un climat qui respecte la dignité de chacun, exempt de toute forme de harcèlement, de discrimination, d'intimidation ou de violence envers toute personne. La ou le mentor(e) ainsi que la personne mentorée doivent s'abstenir de toute discrimination fondée notamment sur l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou la religion. Dans cette optique, les échanges et discussions doivent avoir lieu dans un environnement favorisant le respect de la vie privée, tout en affichant une attitude d'ouverture. Ils doivent se faire de façon courtoise et contribuer à créer une atmosphère de coopération et de collaboration.

L'Ordre agira si une personne lui fait part du non-respect de ce code d'éthique. Les mentors et les personnes mentorées qui vivent une difficulté en lien avec le programme de mentorat de l'OIFQ peuvent en tout temps communiquer avec nous à : [marie-claude.dussault@oifq.com](mailto:marie-claude.dussault@oifq.com).

### **AGIR DANS L'INTÉRÊT DE LA PERSONNE MENTORÉE**

La ou le mentor(e) et la personne qui coordonne le programme de mentorat de l'OIFQ doivent agir de manière à prioriser les intérêts de la personne mentorée :

- Ces deux parties doivent, en tout temps, protéger la confidentialité des informations fournies par la personne mentorée;
- La ou le mentor(e) qui n'est plus en mesure de poursuivre son engagement doit en informer la personne responsable de la coordination au plus tôt pour que l'Ordre puisse prendre les mesures appropriées.

### **S'ENGAGER BÉNÉVOLEMENT**

La ou le mentor(e) est bénévole et ne peut accepter aucun avantage, aucune récompense ou compensation en retour de ses services. De plus, le programme ne prévoit aucun remboursement de frais de représentation ou de déplacement.

## **ANNEXE 2**

# **ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ ET DE PARTICIPATION**

**Dans la présente entente, le terme « mentor(e) » renvoie aux ingénieures forestières et ingénieurs forestiers recrutés par l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec dans le cadre de son programme de mentorat et le terme « personne mentorée » renvoie à l'étudiant(e) requérant ledit service de jumelage. La présente entente, à intervenir lors du jumelage entre un(e) mentor(e) et une personne mentorée (ci-après, collectivement, « les parties »), vise à énoncer le cadre et la nature de la relation, à rappeler le mandat du mentor et à s'assurer de la compréhension de ce mandat par les parties ainsi que de leur engagement mutuel à l'honorer. Elle doit être conservée dans vos dossiers respectifs.**

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. La relation entre les parties est fondée sur le respect, la confiance et la confidentialité ainsi que sur le sens du professionnalisme et de l'engagement.
2. Les parties respecteront le caractère confidentiel des échanges en tout temps et en tout lieu, et ce, même lorsque la relation de jumelage aura pris fin.
3. Les parties s'engagent à ne communiquer à aucun tiers les informations reçues dans le cadre du jumelage et à prendre toutes les mesures nécessaires et raisonnables afin de protéger la stricte confidentialité des informations ainsi obtenues.
4. Ensemble, les parties déterminent les attentes et les besoins de la personne mentorée pour convenir d'un plan de mentorat qui sera adéquat.
5. Dès la première rencontre, les parties conviendront de la fréquence, de la durée et du lieu de leurs rencontres ainsi que de la meilleure façon de communiquer entre elles.
6. Les parties respecteront les engagements et les rendez-vous fixés entre elles. Advenant l'indisponibilité de l'une des parties, celle-ci s'engage à en notifier l'autre partie selon les modalités qu'elles auront fixées.
7. Advenant des tensions, une mésentente ou un malaise dans la relation entre les parties, un conflit d'intérêts ou toute autre situation difficile, les parties en aviseront sans tarder la personne responsable de la coordination du programme afin de remédier à la situation.

Signée en date du \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
MENTOR(E)

\_\_\_\_\_  
PERSONNE MENTORÉE

## **ANNEXE 3**

# **EXEMPLES DE QUESTIONS À POSER**

### **1. DURANT LES ÉTUDES**

- Quels ont été votre cheminement étudiant et votre parcours professionnel?
- Quels sont vos conseils afin d'assurer la réussite universitaire?
- Quels conseils donneriez-vous à une finissante ou un finissant?
- Quels sont vos conseils afin d'assurer une réussite professionnelle?
- Y a-t-il une chose que vous savez aujourd'hui et que vous auriez aimé savoir lorsque vous étiez à l'université?
- Quels sont les avantages ou les inconvénients de faire une maîtrise avant d'entrer sur le marché du travail?
- Croyez-vous qu'il est plus avantageux de faire une maîtrise professionnelle ou une maîtrise de recherche?
- Comment choisir entre une maîtrise spécifique et une maîtrise générale?
- Quels sont les éléments à considérer lors du choix d'un stage?

### **2. CHOIX DE CARRIÈRE**

- Pourquoi avez-vous choisi ce domaine d'études et de travail?
- Quels sont les différents emplois dans l'industrie?
- Quels sont les avantages et les désavantages de travailler à la fonction publique versus le privé, en forêt publique ou en forêt privée, etc. ?

### **3. COMPRENDRE LA PROFESSION**

- Pouvez-vous me décrire une journée type au travail?
- Votre emploi vous amène-t-il à voyager?
- Quels sont les défis auxquels vous devez faire face?
- Qu'est-ce que vous aimez le plus et le moins de votre travail, de votre domaine ou de l'entreprise pour laquelle vous travaillez?
- De quelle façon vos études vous sont-elles utiles dans votre carrière?
- Quelles connaissances ou aptitudes acquises à l'université vous ont été les plus utiles sur le marché du travail?
- Comment comprendre les différents rôles qu'une ingénieure forestière ou un qu'un ingénieur forestier peut avoir?
- Quelles compétences (techniques et autres) non acquises à l'école sont très importantes sur le marché du travail? Comment et quoi faire pour les développer?

### **4. RÉSEAU DE CONTACTS**

- Y a-t-il des choses à faire ou à ne pas faire pour établir un réseau au sein de votre organisation ou dans votre domaine?
- Quelles sont les meilleures pratiques pour développer un réseau externe et interne?

### **5. SE LANCER EN AFFAIRES**

- Quels conseils donneriez-vous à quelqu'un qui veut démarrer son entreprise?

## 6. RECHERCHE D'EMPLOI

- À votre avis, quelles compétences ou qualités sont des éléments clés de votre employabilité?
- Comment préparer une négociation salariale?

## 7. CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

- Que pouvez-vous me dire sur la conciliation travail-vie personnelle dans votre domaine ou au sein de votre organisation?
- Quelles sont vos astuces pour bien gérer votre temps et votre stress et pour développer la confiance en soi au travail?
- Comment faites-vous pour arrêter de penser au travail le soir, sachant qu'en étant une ingénieure forestière ou un ingénieur forestier, il y a toujours beaucoup à faire et plusieurs problèmes à régler?

## 8. DÉBUT DE CARRIÈRE

- Quels sont les éléments à considérer lors du choix d'un emploi, d'un employeur?
- Quelles sont les meilleures actions à entreprendre lorsqu'on accède à un nouvel emploi?
- Avez-vous des suggestions pour mieux m'intégrer au marché du travail ou continuer de bâtir ma carrière?
- Selon vous, l'idée que je me fais de mon cheminement de carrière (mon plan de carrière) est-elle réaliste?

## 9. PLACE DES FEMMES

- Comment les femmes sont-elles perçues dans votre domaine? Est-ce qu'elles semblent occuper les mêmes rôles que les hommes? Sinon, quelle en est la principale raison à votre avis et que devrais-je faire afin de prendre ma place?
- Étant une femme en génie, quel est le meilleur conseil pourriez-vous me donner afin d'assurer ma réussite et d'obtenir le respect de mes pairs ?

## 10. DIVERS

- Si vous pouviez changer un élément de votre parcours étudiant ou professionnel, quel serait-il? Feriez-vous les choses différemment?
- À quoi attribuez-vous votre réussite? Selon vous, qu'est-ce que la réussite?
- Quels ont été les plus grands défis de votre carrière? Comment faites-vous face aux défis, aux déceptions ou aux échecs dans votre vie professionnelle?
- Vous fixez-vous des objectifs professionnels? Si oui, comment vous y prenez-vous pour les atteindre?
- Quelles compétences sont nécessaires pour réussir dans votre milieu de travail ou votre domaine de pratique?
- Avez-vous des occasions de perfectionnement professionnel (latéral et vertical) au sein de votre organisation?

**ing.f.orêt**



Ordre  
des ingénieurs  
forestiers  
du Québec

2750, rue Einstein, bureau 110  
Québec (Québec) G1P 4R1

Tél. : 418 650-2411

[oifq@oifq.com](mailto:oifq@oifq.com)

[oifq.com](http://oifq.com)