



## **Politique sur le mentorat des délégué-es syndicaux**

**Date d'entrée en vigueur : 5 septembre 2025**

### **ANNEXE A**

#### **de la Politique sur le mentorat des délégué-es syndicaux**

#### **Procédure opérationnelle normalisée pour**

#### **le programme de mentorat des délégué-es syndicaux**

**Objectif** : La présente procédure opérationnelle normalisée vise à faire en sorte que les étapes de ce programme soient définies, mises en oeuvre et achevées de manière à ce que les délégué-es syndicaux qui sollicitent un soutien et des conseils obtiennent les résultats escomptés. Le programme de mentorat vise à s'assurer que les délégué-es syndicaux disposent des ressources nécessaires pour développer leurs compétences, leurs connaissances et leur expérience tout au long de leur mandat de délégué-e.

**Portée** : Le programme s'adresse à tout-e délégué-e syndical-e de l'Institut qui souhaite bénéficier du soutien d'un-e mentor-e, ainsi qu'à tout-e membre titulaire ou à la retraite de l'Institut qui possède au moins quatre ans d'expérience comme délégué-e syndical-e de l'Institut et qui est disposé-e à agir à titre de mentor-e.

#### **Définitions :**

**CAFM** : Comité d'apprentissage, de formation et de mentorat (comité du Conseil d'administration);

**DSN** : Délégué-e syndical-e national-e;

**Mentor-e** : Personne qui offre un mentorat pour soutenir un-e délégué-e syndical-e;

**Mentoré-e** : Délégué-e syndical-e qui bénéficie du mentorat d'un-e mentor-e.

#### **Responsabilités :**

**CAFM** : Il incombe au CAFM de veiller à la bonne exécution du programme, de proposer des modifications du programme au Conseil d'administration (CA) et d'évaluer le programme à partir des informations reçues et des évaluations. Le CAFM rend compte au CA de l'état d'avancement du programme deux fois l'an.

**Exécutif national de la Guilde des membres retraité-es** : L'exécutif participera au programme conformément à la présente procédure.

**DSN** : Le/la DSN agit à titre de personne-ressource pour fournir des conseils et de l'aide. Il/elle assure la coordination nécessaire avec l'exécutif de la Guilde des membres retraité-es et le CAFM.

**Conseil d'administration (CA)** : Le CA veille à ce que la Politique sur le mentorat des délégué-es syndicaux et la présente procédure soient approuvées, tenues à jour et soutenues par le personnel, selon les besoins.

**Mentor-es** : La participation à titre de mentor-e est volontaire. Le/la candidat-e fournit ses coordonnées personnelles et indique le nom de son employeur, son groupe, son lieu de travail le cas échéant, son expérience, ses connaissances, sa formation, son auto-identification s'il/si elle le souhaite, ainsi que tout besoin particulier au moment de la présentation de sa candidature. Pour être pris en considération, le/la mentor-e doit posséder au moins quatre ans d'expérience à titre de

délégué-e syndical-e et ne pas avoir fait l'objet d'une plainte fondée au sein de l'Institut. Le/la mentor-e informe chaque année l'exécutif de la Guilde des membres retraité-es de son souhait de continuer à exercer ses fonctions de mentor-e. Le/la mentor-e exerce ses fonctions avec honnêteté et intégrité et apporte son soutien au/à la mentoré-e.

**Mentoré-es :** La participation à titre de mentoré-e est volontaire. Pour demander un mentorat, il est nécessaire de fournir ses coordonnées personnelles, le nom de son employeur, son groupe, son lieu de travail physique ou virtuel, toute information relative à l'EDIA si l'on souhaite la partager, ainsi qu'une brève description de ce que l'on recherche chez un-e mentor-e. Le/la mentoré-e communique ouvertement avec son/sa mentor-e et s'assure de solliciter son soutien en tant que délégué-e syndical-e.

#### **Procédure :**

Un appel aux mentor-es est lancé au moins une fois l'an. Les mentoré-es peuvent présenter une demande de mentorat en tout temps.

Les mentor-es sont sélectionnés et classés de manière à faciliter leur jumelage avec les mentoré-es (voir ci-dessous).

Les mentor-es sont informés de leur admission ou non au programme.

Les mentor-es ne se voient pas attribuer un nombre de mentoré-es supérieur à celui que leur emploi du temps leur permet d'accompagner de manière adéquate.

#### **Jumelage d'un-e mentor-e à un-e mentoré-e :**

Le/la mentoré-e est tenu-e de dresser une liste des critères importants que son/sa mentor-e doit remplir.

La Guilde des membres retraité-es (GMR) présente à chaque mentoré-e une liste de mentor-es correspondant à sa liste de critères, à ses disponibilités et/ou à la meilleure adéquation possible sur la base des renseignements recueillis.

Le/la mentoré-e choisit son/sa mentor-e parmi ceux et celles dont le nom figure sur la liste qui lui a été fournie.

L'exécutif de la GMR tient à jour une liste des mentor-es, des mentoré-es et de ceux et celles qui sont activement jumelés à des fins de mentorat.

#### **Mentorat :**

Le mentorat entre un-e mentor-e et un-e mentoré-e se poursuit pendant un an, avec une deuxième année facultative, au besoin et si le/la mentor-e est disponible. Au cours de l'année, le/la mentoré-e doit obtenir ce dont il/elle a besoin pour se sentir en confiance dans l'exercice de ses fonctions de délégué-e syndical-e. Il est possible que le mentorat se poursuive de manière informelle en dehors du programme de mentorat. Une interruption au cours de l'année peut survenir pour diverses raisons :

Congé prolongé du/de la mentoré-e ou du/de la mentor-e;

Stress ou épuisement professionnel du/de la mentoré-e ou du/de la mentor-e.

#### **Objectifs du mentorat :**

Le/la mentor-e et le/la mentoré-e se mettent d'accord sur les objectifs à atteindre au cours de l'année. Les objectifs peuvent porter sur les attentes du/de la mentoré-e vis-à-vis du/de la mentor-e, notamment en ce qui concerne les domaines d'assistance (consultation, négociation, griefs, formation, réseautage, etc.), par exemple :

Expérience en matière de griefs;

Aide avec les comités;

Techniques de réseautage.

Les objectifs peuvent favoriser la discussion entre le/la mentor-e et le/la mentoré-e et ne peuvent être utilisés pour évaluer le rendement ni limiter le soutien recherché. Ils permettent au/à la mentor-e de bien comprendre son rôle et les attentes du/de la mentoré-e.

Les attentes du/de la mentoré-e quant à la disponibilité du/de la mentor-e doivent être raisonnables. Le/la mentor-e et le/la mentoré-e peuvent établir un plan d'action afin de déterminer la fréquence, la durée et les dates des réunions, ainsi que le format acceptable (en personne, par téléphone ou en mode virtuel).

#### **Contrôle de la qualité :**

Les évaluations sont fournies au/à la mentor-e et au/à la mentoré-e dans les deux mois qui suivent la fin de la période d'un an afin de fournir les commentaires nécessaires à l'amélioration du programme de mentorat. Les évaluations peuvent notamment permettre de répondre aux questions suivantes :

Le jumelage est-il acceptable et efficace?

Le/la mentor-e et le/la mentoré-e se sont-ils/elles entendus sur des objectifs et ceux-ci ont-ils été atteints?

Les réunions ont-elles lieu régulièrement ou en assez grand nombre?

Le/la mentoré-e est-il/elle satisfait-e de l'aide reçue?

Une fois l'année écoulée, il faut remettre un sondage au/à la mentoré-e et au/à la mentor-e. En tout temps, un-e mentor-e ou un-e mentoré-e peut demander de remplir un formulaire d'évaluation.

#### **Mesures de réussite :**

Atteinte des objectifs du/la mentoré-e;

Réception par l'Institut de commentaires indiquant que les délégué-es syndicaux sont plus actifs et plus confiants;

Participation régulière et active des mentor-es et des mentoré-es;

Augmentation des demandes de mentor-es.

#### **Maintenance et assistance :**

Les plaintes officielles sont traitées conformément à la Politique sur la conduite. Les plaintes et problèmes informels des mentor-es et des mentoré-es sont traités par l'entremise de formulaires d'évaluation.

#### **Ressources :**

Le CAFM envisage d'améliorer le programme au moyen des outils suivants :

Création d'un guide expliquant le fonctionnement du programme;

Liste des pratiques exemplaires;

FAQ régulièrement mise à jour et publiée sur le site Web.

Le personnel administratif affecté au programme contribue au succès de ce programme.

**Durée du mentorat :**

La durée d'un an correspond à la période pendant laquelle le/la mentoré-e bénéficie d'un-e mentor-e, et ce, même s'il/si elle change de mentor-e au cours de cette période. Le mentorat peut prendre fin si l'une des deux parties se retire du programme ou si le jumelage n'est pas jugé acceptable par l'une des deux parties. Le cas échéant, un-e autre mentor-e doit être affecté-e.

**Document connexe :**

Politique sur le programme de mentorat

**Maintenance et assistance :**

Le CAFM veille à ce que les mesures suivantes soient prises :

Tenue de séances de sensibilisation lors des conseils des délégué-es syndicaux;

Possibilité pour les mentor-es de s'inscrire à des cours appropriés dans des écoles de formation;

Élaboration future d'un plan d'évaluation et de reconnaissance afin de soutenir le programme et les bénévoles qui contribuent à son succès;

Inclusion dans la formation de base des délégué-es syndicaux d'une présentation du programme de mentorat.

***La présente procédure opérationnelle vise à guider les personnes qui mettent en oeuvre ou utilisent le programme. Elle ne vise pas à couvrir toutes les circonstances qui peuvent se présenter ni à répondre à toutes les questions qui peuvent se poser. Le Conseil d'administration peut apporter des modifications à la procédure.***

---

**But et portée**

La Politique sur le mentorat des délégué-es syndicaux vise à décrire et à définir le mentorat des délégué-es syndicaux au sein de l'IPFPC, le processus de mentorat des délégué-es syndicaux au sein de l'IPFPC et les modalités du mentorat. La présente Politique s'applique aux délégué-es syndicaux qui recherchent un mentorat, ainsi qu'à celles et à ceux qui sont disposés et aptes à jouer le rôle de mentor-es.

---

**Définition**

Le mentorat s'entend comme l'action de soutenir, de guider et d'instruire un-e délégué-e syndical-e. Le/la mentor-e est le/la membre qui dispense le mentorat, tandis que le/la mentoré-e est le/la délégué-e syndical-e qui en bénéficie.

---



---

### **L'engagement de l'Institut**

L'Institut s'engage à veiller à ce que les mentor-es possèdent les compétences et les connaissances nécessaires pour jouer un rôle de soutien auprès des délégué-es syndicaux. L'Institut s'engage également à mettre en place un processus permettant de jumeler de manière appropriée les mentor-es et les mentoré-es afin d'assurer le succès du mentorat.

---

### **Le rôle du/de la mentor-e**

Quiconque souhaite devenir mentor-e postule au programme de mentorat des délégué-es syndicaux en vue d'être sélectionné-e comme mentor-e. Le/la mentor-e de l'Institut est tenu-e de remplir ses obligations conformément à l'accord qui le/la lie au/à la mentoré-e. Le/le mentor-e est tenu-e de respecter la Politique sur le mentorat des délégué-es syndicaux ainsi que la procédure opérationnelle du programme de mentorat.

---

### **L'engagement du/de la mentoré-e**

Le/la mentoré-e qui demande un mentorat présente une demande au programme de mentorat des délégué-es syndicaux en vue d'obtenir un-e mentor-e. Le/la mentoré-e s'assure que sa demande d'accompagnement et de soutien par le/la mentor-e est acceptée. Le/la mentoré-e est tenu-e de respecter la Politique sur le mentorat des délégué-es syndicaux ainsi que la procédure opérationnelle du programme de mentorat.

---

### **Programme de mentorat des délégué-es syndicaux**

Le programme de mentorat des délégué-es syndicaux est supervisé par le Comité d'apprentissage, de formation et de mentorat du Conseil d'administration. Le/la délégué-e syndical-e national-e apporte son soutien au programme.

---

### **Lignes directrices du programme de mentorat des délégué-es syndicaux**

- Au moins un appel par année est lancé en vue de recruter des volontaires qui souhaitent devenir mentor-es.
  - La formation de base des délégué-es syndicaux doit comprendre une introduction au programme de mentorat des délégué-es syndicaux.
  - Les nouveaux délégué-es syndicaux reçoivent une invitation à s'inscrire au programme de mentorat.
  - L'Institut et les personnes chargées de la mise en oeuvre du programme conservent de manière sécuritaire des renseignements détaillés sur les mentor-es et sur les mentoré-es.
  - Les personnes qui souhaitent devenir mentor-es font l'objet d'une sélection rigoureuse et doivent avoir ou avoir eu au moins quatre ans d'expérience à titre de délégué-es syndicaux.
-