



# MENTORAT CRHA

## GUIDE DES BONNES PRATIQUES DE MENTORAT

*Inspiré du Code de déontologie de l'Association des mentors du Canada.*

La réussite d'une relation mentorale dépend largement du respect de quelques pratiques exemplaires dont le but est de préserver la relation de confiance qui doit exister entre le mentor et le mentoré pour atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés au départ. L'objectif de ce Guide est donc de présenter aux mentorés et aux mentors un recueil des bonnes pratiques qui les aidera à mener à bien leurs relations mentoraes.

### PRINCIPE DIRECTEUR

Le mentor doit se conformer à des normes élevées de compétence professionnelle et de comportement qui respectent le Code de déontologie des membres de l'Ordre ainsi que les bonnes pratiques reconnues. Il reconnaît l'importance qu'ont la formation continue et le développement personnel dans l'exercice de cette obligation.

### COMPENSATION OU RÉMUNÉRATION

Le mentor est bénévole. Aucun avantage, aucune récompense ou compensation financière ne doit être acceptée en échange de l'accompagnement et du soutien offerts à un CRHA ou CRIA mentoré.

### INTÉRÊT DU MENTORÉ

**Principe provenant du Code de déontologie : le CRHA ou CRIA doit subordonner son intérêt personnel à celui du client.**

Le mentor et le coordonnateur sont réputés agir dans leurs activités de mentorat de manière à placer l'intérêt du mentoré en premier.

Lorsque le mentor n'est plus en mesure de poursuivre son engagement, il doit en informer le coordonnateur au plus tôt pour que ce dernier puisse prendre les mesures appropriées.

Le mentor doit avant tout respecter l'intégrité du mentoré et le guider dans son développement professionnel. Il travaille, en collaboration avec le mentoré pour concevoir un plan d'action personnalisé et intégré qui offre des chances raisonnables de succès et tient compte des capacités et de la situation du mentoré.

### CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ

**Principe provenant du Code de déontologie : le CRHA ou CRIA doit exposer au client, d'une façon complète et objective, la nature et la portée du problème qui, à son avis ressort de l'ensemble des faits qui sont portés à sa connaissance.**

Lorsque la démarche de mentorat est amorcée, et tout au long du processus si nécessaire, le mentor informe le mentoré des buts, des objectifs, des techniques, des marches à suivre et des limites du mentorat.

Le mentoré participe activement au plan d'action défini conjointement avec son mentor.

## PRINCIPES DE LA RELATION DE MENTORAT

Le mentorat constitue de la part du mentor un partage gratuit de son expérience, de son savoir et de ses compétences dans le but de favoriser le développement du mentoré.

Les seules personnes responsables de la qualité de la relation de mentorat sont celles qui sont engagées dans cette relation. Tout problème doit être abordé et résolu par les personnes concernées. Cela dit, les deux parties peuvent solliciter l'aide du coordonnateur si la difficulté persiste.

Les dyades se rencontrent selon la disponibilité du mentor et du mentoré, pour un minimum suggéré d'une rencontre d'une heure par mois.

## RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ DES ENTRETIENS

**Principe provenant du Code de déontologie : le CRHA ou CRIA doit respecter son obligation de secret professionnel.**

Les entretiens entre le mentor et le mentoré ainsi que les renseignements qui y sont associés doivent demeurer confidentiels.

En vertu du code de déontologie des membres de l'Ordre, tous les échanges entre le mentor et le mentoré doivent être considérés comme ayant un caractère confidentiel, sauf si les parties en décident autrement d'un commun accord.

## CONFLIT D'INTÉRÊTS

**Principe provenant du Code de déontologie : le CRHA ou CRIA doit éviter de se mettre dans une situation où il serait porté à favoriser ses intérêts aux dépens de ceux de son client.**

Un mentor ne peut mentorer ou accepter de mentorer un entrepreneur de façon à se placer en conflit d'intérêts avec un parent, un associé ou une autre entreprise dans laquelle il possède des intérêts financiers ou autres.

Le mentorat ne peut être employé comme levier pour développer les affaires du mentor.

## HARCÈLEMENT SEXUEL

**Principe provenant du Code de déontologie : le CRHA ou CRIA doit respecter la loi et éviter d'avoir recours à des pratiques discriminatoires, frauduleuses ou illégales.**

Le mentor et le mentoré ne tolèrent pas le harcèlement sexuel et n'adoptent pas ce genre de comportements. Le harcèlement consiste à émettre des commentaires, à poser des gestes ou à avoir des contacts physiques de nature sexuelle, de façon délibérée ou répétitive, verbalement ou par écrit.

## SENSIBILITÉ À LA DIVERSITÉ

Le mentor et le mentoré tentent de comprendre et de respecter la diversité, y compris les différences associées à l'âge, à l'origine ethnique, à la culture, au sexe, à une déficience, à la religion, à l'orientation sexuelle ou à la situation socio-économique.

## RELATIONS AVEC D'AUTRES PROFESSIONNELS

Le mentor peut consulter d'autres professionnels compétents à propos du mentoré. Cependant, s'il lui faut dévoiler l'identité du mentoré, celui-ci doit au préalable donner son consentement écrit.

## COLLABORATION ET ENTRAIDE

La relation de mentorat est placée sous le sceau de la confidentialité. Toutefois, sans dévoiler le contenu de leurs échanges, le coordonnateur, le mentor et le mentoré peuvent apporter leur collaboration s'ils sont consultés pour évaluer les résultats de la relation de mentorat.

Ils acceptent aussi de transmettre certains renseignements au comité de pilotage de l'Ordre pour que celui-ci puisse mesurer les résultats du mentorat aux fins d'administration et de suivi du projet.

Les parties peuvent aussi contribuer au développement d'une expertise de mentorat dans leur milieu en partageant leur expérience lors de sessions de formation ou d'étude visant à évaluer le programme de mentorat, ceci en respectant toujours l'anonymat des mentorés.

## RELATIONS AVEC DES MENTORÉS ANTÉRIEURS

Le mentor demeure responsable de toute relation établie avec les mentorés qui l'ont déjà consulté. Ces relations pourraient par exemple inclure d'amitié et des rapports sociaux, financiers ou d'affaires. Le mentor doit se montrer prudent lorsqu'il établit ce genre de relations, notamment en déterminant d'abord si les problèmes et la dynamique relationnelle qui existaient pendant la relation de mentorat ont été entièrement résolus et sont complètement terminés.

## UTILISATION D'UN ORDINATEUR

Lorsqu'ils enregistrent des données informatiques dans le cadre d'une relation de mentorat, le mentor et le mentoré doivent s'assurer que ces données sont nécessaires à la compréhension du dossier et qu'elles sont protégées par un accès contrôlé.

L'outil informatique ne diminue en rien l'obligation du mentor de respecter le Code de déontologie des CRHA et CRIA, plus particulièrement en assurant l'adhésion aux principes de confidentialité, de consentement éclairé et de protection contre toute conséquence négative.

## FIN DE LA RELATION DE MENTORAT

Le mentoré met fin à sa relation mentorale avec le consentement du mentor lorsqu'il devient raisonnablement clair que les buts de la démarche ont été atteints et que le mentoré n'en retire plus d'avantages significatifs.

Les parties ont lu et signé le *Guide des bonnes pratiques* ainsi que la convention de de mentorat. Ils comprennent la teneur de ces documents et connaissent les limites et conditions de succès de cette démarche, ainsi que leurs responsabilités réciproques face à celle-ci.

Le MENTOR \_\_\_\_\_

Le MENTORÉ \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_