**Proposition pour le programme de mentorat**

**de Réviseurs Canada**

Présentée au conseil d’administration national

30 mai 2016

Mise à jour : 23 juin 2016

Le groupe de travail sur le mentorat, présidé par Carolyn Brown, recommande que Réviseurs Canada mette en place un programme national de mentorat, dont l’objectif consiste à aider les mentorés à développer leurs connaissances et leurs compétences dans le domaine de la révision ainsi que leurs attitudes et leurs valeurs, dans un environnement flexible, interactif et en transformation. Le concept sous-jacent est une « communauté de partage ». Ce programme offrira des occasions de perfectionnement professionnel considérables et soutiendra le recrutement et la rétention des membres. Tous les aspects du programme seront en accord avec les pratiques et les standards actuels de Réviseurs Canada.

Le nom du programme sera « Programme de mentorat John-Eerkes-Medrano » en l’honneur d’un membre très apprécié de Réviseurs Canada récemment décédé. Il faisait partie de l’association depuis fort longtemps et a été le mentor de nombreux réviseurs.

**Description du programme proposé**

**Structure et élaboration**

Le programme de mentorat offrira des relations individuelles mentor-mentoré pour une durée limitée (deux mois), avec la possibilité d’extensionner ce délai jusqu’à un maximum de six mois. Le programme proposera aussi bien une formule de mentorat tête-à-tête qu’une formule à distance basée sur des appels téléphoniques, des échanges de courriels et des entretiens par Skype, en fonction de la disponibilité et des préférences du mentor et du mentoré. Les rencontres en personne sont idéales, mais le mentor convenant le mieux à un mentoré (par rapport à son expérience ou à sa spécialisation, comme la révision de textes scientifiques ou techniques) peut être situé dans une ville ou une région différente. D’autres programmes ont démontré que le mentorat à distance pouvait très bien réussir. Le programme sera axé sur l’apprenant et adapté aux besoins spécifiques ainsi qu’aux préférences des mentorés.

De plus, afin de discuter des problèmes les plus simples ou en guise de « premier rendez-vous » avant de commencer un mentorat de deux mois, le programme offrira une *formule courte de deux heures* (pour une ou deux rencontres) sans frais. Ceci peut aider à respecter les besoins de bon nombre de mentorés potentiels et ainsi assurer la réussite d’un mentorat plus long. De même qu’avec le mentorat à long terme, la formule courte peut se dérouler en tête-à-tête ou à distance.

Un code de déontologie sera rédigé pour encadrer le mentorat. Le code comprendra l’information relative à la portée du programme, aux attentes acceptables, aux limites des rélations interpersonnelles entre mentor et mentoré ainsi qu’aux règles de confidentialité.

**Portée et sujets à discuter**

Le mentorat peut régler des problématiques liées à la carrière et à la profession, en jonglant entre responsabilité personnelle et professionnelle, mais aussi en négociant avec les collaborateurs et les clients. Le mentorat permet de cerner les problèmes de révision et de discuter des compétences ou des problèmes particuliers à la révision. Le mentor pourrait aussi recommander au mentoré d’autres moyens de développement professionnel offerts par Réviseurs Canada ou par d’autres organismes, y compris les ouvrages, les cours et les ateliers.

Le coaching et l’accroissement de la confiance sont une part importante du mentorat. Si le mentoré suit un cours en révision, le mentor pourra lui servir de guide en ce qui concerne les mandats, en prenant soin de ne pas franchir les limites éthiques dans l’aide apportée. Les mentors devraient suivre les lignes directrices de Réviseurs Canada sur l’éthique en révision de thèses et de dissertations, en adaptant ces conseils à d’autres mandats. Il sera peut-être nécessaire de consulter le professeur pour savoir à quel point l’aide du mentor est appropriée. Si le mentoré suit des cours, cet élément devrait être mentionné dans l’accord de mentorat (voir plus bas).

Le programme de mentorat proposé *n’est pas* destiné à former des réviseurs ou à aider les mentorés à trouver du travail, par exemple, en fournissant des recommandations professionnelles ou en sous-traitant des mandats. Le programme est conçu pour les personnes qui envisagent une carrière en révision, contrairement aux rédacteurs, par exemple. Finalement, le mentor ne donnera pas de conseil aux mentorés à propos de problèmes personnels.

**Devenir mentoré ou mentor**

Un comité de sélection de Réviseurs Canada sera formé pour sélectionner les candidats et les jumeler avec un mentor. Le comité aura toute autorité pour traiter les demandes et les cas particuliers au-delà du fonctionnement habituel du mentorat.

L’adhésion à Réviseurs Canada offrira, entre autres, l’avantage de pouvoir devenir mentor ou mentoré, c’est-à-dire que seuls les membres auront cette opportunité. À la recommandation du conseil d’administration national, le programme sera également offert aux membres étudiants de Réviseurs Canada. Le groupe de travail suggère que les mentorés qui sont des membres étudiants soient assujettis aux mêmes critères de sélection quant à l’expérience et qu’ils acquittent les mêmes tarifs que les autres membres de Réviseurs Canada.

Les personnes qui s’inscrivent au programme de mentorat comme mentoré devront présenter un niveau minimal de formation et d’expérience en révision (par exemple, avoir terminé au moins un atelier de deux jours ou un cours en révision, ou avoir été employé comme réviseur pendant six mois, ou encore avoir à son actif quelques mandats de révision à la pige). Le processus de candidature sera suffisamment rigoureux pour évaluer l’engagement, les intérêts et les besoins potentiels du mentoré.

Les mentors seront des réviseurs expérimentés qui désirent partager leurs connaissances et leur expérience. Cependant, les jeunes réviseurs pourraient aussi partager leur expertise dans certains domaines, comme les médias sociaux, avec des réviseurs plus âgés. Les mentors potentiels fourniront un CV au comité de sélection et indiqueront leurs domaines d’expertise, ce qu’ils sont prêts à faire pour aider les mentorés (ou, à l’inverse, ce qu’ils ne désirent pas faire).

Pour la réussite du programme de mentorat, Réviseurs Canada a besoin de « vendre » les personnes qui souhaitent devenir mentors. Il y a beaucoup d’avantages à devenir mentor : cela aide les réviseurs à consolider leurs connaissances, à développer leur potentiel professionnel, à étendre leur réseau et à redonner à leur communauté. Les mentors sont considérés comme des leaders, et le mentorat les aide à améliorer leur style personnel de coaching et de leadership.

De manière générale, il serait préférable que les mentors n’aient pas déjà eu de relations professionnelles avec les mentorés (employeur-employé, collègues de travail, client-pigiste). Cependant, le comité de sélection aura toute autorité pour créer des exceptions à cette règle de base, tout dépendant la situation (durée et ampleur de la relation précédente, par exemple). Si une relation professionnelle se forme au cours du mentorat, l’accord prendra fin d’office.

Les mentors sélectionnés devront participer à une séance de préparation couvrant différents sujets : le rôle du mentor, créer une communauté de pratique et de partage, établir les limites des relations entre mentor et mentoré et prendre les mesures nécessaires si le mentorat dépasse ces limites. Le mentorat sera défini selon un état d’esprit d’assistance et de soutien mutuels. Les mentors devraient également avoir accès à une ou à plusieurs personnes qui encadrent les mentors ainsi qu’à un groupe Facebook privé où les mentors peuvent partager leurs expériences et discuter de leur rôle et de leurs défis.

**Accord de mentorat**

Une fois que le mentor et le mentoré sont jumelés, ils signeront un accord écrit stipulant ce qu’ils veulent accomplir, combien de rencontres sont prévues et le maximum d’heures qu’ils s’engagent à consacrer au projet. Un accord standard modulable sera proposé pour respecter les exigences particulières à chaque mentorat. Ce document « évolutif », qui pourra être révisé en cours de route, comprendra une clause de sortie permettant au mentorat de prendre fin s’il ne peut être mené à bien.

**Administration du programme**

Réviseurs Canada sondera les membres afin d’évaluer leur degré d’intérêt pour le mentorat. Un tel programme peut fonctionner à différentes échelles ; il est important de connaître l’étendue du programme, le niveau de l’offre et de la demande, et de prendre des mesures en conséquence.

Si la demande est forte, un programme géré par des volontaires seulement (comme le programme de la section torontoise) ne sera pas viable et demandera de recourir à des personnes rémunérées au bureau national. (Le coût potentiel et l’implication du personnel du bureau national sont en cours de discussion avec le directeur général.)

Les tâches administratives pourront comprendre le recrutement et l’orientation des mentors (idéalement par des volontaires), la mise à jour des pages Web relatives au programme (personnel), l’inscription des mentorés (possiblement par le personnel), l’acquittement des frais et le déboursement des honoraires (personnel), le suivi des différents jumelages (idéalement par des volontaires assistés du personnel grâce à un logiciel de gestion) et la résolution des problèmes qui surgissent lors d’un mentorat (idéalement par des volontaires).

Pour assurer l’engagement véritable des participants et décourager les demandes peu sérieuses, les mentorés devront payer des frais de base – suffisamment élévés pour confirmer leur engagement mais assez bas pour éviter de limiter leur participation – dont le montant sera fixé et révisé régulièrement par le conseil d’administration national. D’autres programmes de mentorat en révision fixent des frais pour les mentorés afin de couvrir les coûts du programme et de confirmer leur engagement (voir « Justification du programme proposé » plus bas). Ces frais seront alloués pour payer les coûts d’administration ainsi que les honoraires nominaux des mentors. D’autres moyens permettront de reconnaître les mentors, par exemple, grâce à la diffusion de leurs noms sur le site Web de Réviseurs Canada. Un fonds d’études pourrait être créé pour aider les mentorés qui éprouvent des difficultés à acquitter les frais d’inscription.

Si un mentorat se termine prématurément (date butoir à déterminer), les frais et les honoraires seront remboursés ou réclamés.

**Justification du programme proposé**

Sous la direction du conseil d’administration national, le groupe de travail sur le mentorat a émis un certain nombre de recommandations en référence à des expériences rapportées dans le cadre du programme de mentorat de la section torontoise. Ce programme, dont le test pilote a débuté en 2007, se déroulait à l’origine par session de trois mois à date fixe. Les différentes sessions commençaient au printemps ou à l’automne. Il est devenu clair que des sessions qui débuteraient à une date quelconque, d’un commun accord entre le mentor et le mentoré, fonctionneraient mieux et qu’une durée de deux mois favoriserait un engagement plus élevé. Deux autres problèmes se sont posés : 1) un certain nombre de mentorés potentiels n’avaient pas la formation adéquate ni l’expérience pour commencer un mentorat et 2) beaucoup de mentorés n’ont pas tenu leur engagement.

La section torontoise a offert un mentorat gratuit, mais il s’est avéré que beaucoup de mentorés ont lâché, c’est-à-dire qu’ils n’ont pas tenu leur engagement initial. Le groupe de travail en a conclu que la fixation de frais d’inscription aiderait à garantir un engagement de la part des mentorés et des mentors. En même temps, on a reconnu que les frais d’adhésion à Réviseurs Canada ainsi que les autres coûts payés par les membres sont déjà relativement élevés.

À l’apogée du programme, la section torontoise accompagnait 40 mentorés par année, mais ce nombre a décliné avec le temps. En se basant sur ces chiffres, le programme national pourrait compter sur environ 140 demandes annuelles.

En complément du programme torontois, des séances de *speed* *mentorat* se sont tenues pendant le congrès annuel ainsi que lors de différentes rencontres organisées par plusieurs sections. Ces séances ont prouvé leur grand succès et ont attiré des réviseurs débutants au sein de Réviseurs Canada.

Le groupe de travail a également tenu compte de l’expérience de Réviseurs Canada relativement à l’agrément : un nouveau programme pourrait être un fardeau administratif important, sans parler des problèmes de toute sorte susceptibles de surgir à tout instant.

Le groupe de travail a étudié d’autres programmes de mentorat, plus particulièrement celui de l’Institute of Professional Editors (IPED), en Australie, qui propose cinq niveaux de mentorat. Pour trois mois, l’IPED facture 200 $, 50 $ allant à l’administration et 150 $ au mentor. La Society for Editors and Proofreaders, au Royaume Uni, a fixé un tarif de 199 £ pour la correction d’épreuves et 299 £ pour la révision, seule une moitié est payée par le mentoré alors que l’autre moitié est acquittée par un fonds destiné à soutenir la formation. Ces organismes ont trouvé un système de tarification efficace pour viabiliser leurs programmes.

Finalement, le groupe de travail a revu les programmes de mentorat offerts par les agences et associations suivantes :

* Society for Editors and Proofreaders (Royaume Uni) ;
* Agence canadienne d’inspection des aliments ;
* [Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada](http://www.google.fr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiBvoafxfXNAhXHSRoKHVC_AH8QFggeMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.nserc-crsng.gc.ca%2F&usg=AFQjCNGkXmIV5id_heWHKaFyl4j1zyRjZg) ;
* American Copy Editors Society ;
* OpEd Project ;
* Canberra Society of Editors ;
* Queensland Writers Centre.

Somme toute, les programmes les plus porteurs semblent être moins formels et relativement flexibles.

**Autres programmes de mentorat**

Comme décrit ci-dessus, le groupe de travail suggère fortement un mentorat selon *une formule courte de deux heures*. Après mure réflexion, nous recommandons aussi de réserver toutes les formules de mentorat aux membres (y compris les membres étudiants) de Réviseurs Canada qui présentent un niveau minimal de formation ou d’expérience. Cependant, le groupe de travail reconnaît que le mentorat est un outil de recrutement. Il y a une demande constante pour le mentorat « court » de la part de ceux qui cherchent de l’information à propos d’une carrière de réviseur ou pour devenir membre de Réviseurs Canada. Les membres du groupe de travail voient ces rencontres comme une activité qu’une section ou une ramification pourra mieux gérer, mais aussi comme l’une des manières de recruter et non comme un programme de mentorat formel.

Le groupe de travail a pris en considération des relations *à long terme axées sur un projet* dans lequel le mentoré suit le mentor ou est considéré comme son apprenti. Beaucoup de membres du groupe de travail ont déjà été mentors dans ce type de mentorat. En ce moment, le groupe de travail recommande de lancer le programme de mentorat *sans* cette option, qui pourrait être envisagée plus tard comme un élément complémentaire.

Actuellement, le groupe de travail ne recommande pas de *mentorat « collectif »*, avec un ou deux mentors et plusieurs mentorés impliqués. Il ne recommande pas non plus *le « comentorat »*, c’est-à-dire un mentoré qui travaille avec plus d’un mentor en même temps. Cependant, ces options pourront être envisagées plus tard. Les mentorés doivent être encouragés à répéter l’expérience du mentorat avec différents mentors, s’ils sont toujours à la recherche de conseils.

**Processus**

Le conseil d’administration national de Réviseurs Canada a constitué un groupe de travail sur le mentorat fin 2015. Ce groupe était chargé de proposer une structure et des lignes directrices pour un programme de mentorat national destiné à Réviseurs Canada, en se basant sur l’expérience du programme de mentorat de la section torontoise, ainsi que sur l’information provenant des programmes de mentorat existant dans d’autres secteurs et pays.

Les 15 membres volontaires du groupe de travail ont manifesté un très vif intérêt pour cette initiative. De plus, deux personnes d’Australie se sont jointes au groupe en tant qu’observatrices. Carolyn Brown occupait la présidence, et les autres membres étaient Catherine Baudin, Kevin Burns, Carolyn Camilleri, Dave Ealey, Anita Jenkins, Juliann Krushen, Janet MacMillan, Ginny McGowan, Joanna Odrowaz, Louise St-André (s’est retirée après la seconde rencontre), Isobel Stevenson, Rosemary Tanner (s’est retirée après la seconde rencontre) et Ruth Wilson (s’est retirée après la première rencontre) ; Joe Cotterchio-Milligan a apporté des informations considérables. Les observatrices étaient Pamela Hewitt et Carolyn Leslie.

Le groupe de travail a tenu quatre téléconférences avant la présentation de ce rapport (19 janvier, 16 février, 12 avril et 17 mai).