

# RAPPORT D'ÉVALUATION FINAL DE L'ACCÉLÉRATEUR MENTORALE DE MENTORAT QUÉBEC

Préparé par Amélie Keyser-Verreault Ph.D  
et Sophie Brière Ph.D

15 Janvier 2021



Institut EDI<sup>2</sup>  
Université Laval

## Table des matières

<b>Contexte</b> .....	<b>3</b>
<b>Organisations participantes</b> .....	<b>3</b>
<i>Services dispensés aux organisations par Mentorat Québec</i> .....	<b>3</b>
<b>Objectif de l'accompagnement</b> .....	<b>4</b>
<b>Méthodologie</b> .....	<b>4</b>
<b>Résultats</b> .....	<b>5</b>
<i>Rôle et expérience des responsables de programmes, lien avec Mentorat Québec et offre de services</i> .....	<b>5</b>
<i>Formules offertes aux organisations</i> .....	<b>5</b>
<i>Expériences des mentoré.e.s et des mentor.e.s</i> .....	<b>6</b>
<i>Expériences des mentoré.e.s</i> .....	<b>6</b>
<i>Suggestion quant au format du mentorat de la part des mentoré.e.s</i> .....	<b>7</b>
<i>Expérience des mentor.e.s</i> .....	<b>7</b>
<i>Suggestions de la part des mentor.e.s</i> .....	<b>8</b>
<b>Recommandations</b> .....	<b>8</b>

## **Contexte<sup>1</sup>**

Le projet de Mentorat Québec vise à créer des conditions favorisant l'intégration et le maintien en emploi de femmes dans les domaines de travail à prédominance masculine. Il vise également à sensibiliser les dirigeants et travailleurs sur les défis d'accès à l'emploi vécus par les femmes qualifiées ainsi que sur les avantages du mentorat par le soutien à l'implantation et à la croissance de programmes de mentorat structurés au sein de secteurs ciblés. Ce projet s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure 22 de la stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023, dont le volet *Mettre en place un programme de mentorat et des activités de réseautage pour favoriser la présence des femmes dans les emplois à prédominance masculine* est sous la responsabilité du Secrétariat à la condition féminine du Québec (SCF). Afin de réaliser ce projet, en avril 2019 Mentorat Québec a obtenu une subvention de 90 400 \$ du SCF. Le projet était initialement d'une durée de 18 mois (avril 2019 à septembre 2020), mais a été allongé à mars 2021 avec une bonification de la subvention. Le projet vise l'ensemble du Québec.

## **Organisations participantes (ententes signées)**

Trois organisations ont participé au programme de l'accélérateur mentorale : le Mila; le Réseau Fin-ML et l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ).

Chacune de ses organisations a bénéficié d'un accompagnement personnalisé de Mentorat Québec ainsi que de maints services adaptés (voir en Annexe).

## **Objectifs de l'accompagnement**

À l'automne 2019, Mentorat Québec a contacté Sophie Brière, alors titulaire de la CLÉ-Femmes et organisations et maintenant Directrice de l'Institut EDI<sup>2</sup> afin de pouvoir bénéficier de son expertise pour évaluer l'Accélérateur mentorale. L'Université Laval a alors été mandatée à évaluer l'accompagnement de projets pilotes dans 3 entreprises<sup>2</sup>. De façon globale, l'objectif était de documenter le processus de mentorat réalisé dans le cadre de ce projet en tenant compte du contexte spécifique de chaque organisation. Il visait plus spécifiquement à : 1) bien cerner les besoins et attentes de départ des organisations et des participant.e.s; 2) suivre la démarche en cours de processus; 3)

---

<sup>1</sup> Source Mentorat Québec

<sup>2</sup> Le mandat de l'équipe de l'Université Laval était circonscrit à l'évaluation de l'accompagnement et non une évaluation de l'ensemble des activités (webinaires, publications, événements, trousse bilingue pour l'implantation des programmes.)

documenter au terme du processus l'expérience de mentorat et le transfert des connaissances pour les organisations participantes; 4) faciliter la pérennité de l'accompagnement/mentorat au terme du projet et permettre aux organisations d'adapter leurs pratiques favorisant l'intégration et le maintien en emploi de femmes dans les domaines d'emplois à prédominance masculine. Amélie Keyser Verreault, professionnelle de recherche à l'Institut a été mandatée pour travailler sur ce projet.

## **Méthodologie**

Afin de récolter les données nécessaires à l'évaluation, nous avons réalisé des sondages (en début, milieu et fin de projet), des séances de prise de pouls et groupes de discussion (à plusieurs moments en cours de projet ainsi qu'en fin de projet) ainsi que des entrevues individuelles (mentor.e.s et mentoré.e.s, en cours et fin de projet) auprès des organisations participantes. Les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité ont été prises par les personnes ayant collecté les données. En ce sens, l'analyse est présentée de manière globale plutôt que par organisation, ce qui aurait permis d'identifier les responsables de programmes ainsi que certain.e.s mentor.e.s ou mentoré.e.s. Il faut toutefois souligner que compte tenu du très petit échantillon, il n'est pas impossible que certaines informations, notamment quant à l'organisation dans laquelle le déroulement du programme aurait mené à l'une ou l'autre des recommandations, permettent d'identifier cette organisation.

Il faut également mentionner que cette évaluation de programme était tributaire de la volonté des personnes à effectivement participer à l'évaluation, c'est-à-dire à donner de leur temps pour des entrevues individuelles et pour répondre aux sondages. Les mentor.e.s et mentoré.e.s sont toutes des personnes très occupées par leur travail et à cela s'est couplé la réalité de la pandémie Covid-19 et l'adaptation que cela a demandé à toutes et à tous. Il a donc été difficile de mener des entrevues individuelles (seulement cinq personnes, deux mentor.e.s et trois mentoré.e.s ont répondu à l'appel pour les entrevues individuelles) et cette technique de collecte de données a majoritairement été remplacée par des sondages (en cours et en fin de programme) et des groupes de discussion (en fin de programme). Certains groupes de discussion ont également été peu concluants dans ce contexte. Les données disponibles pour l'analyse ont donc été un enjeu dans le cadre de cette évaluation de programme.

- Entrevues individuelles : 5 personnes (mentor.e.s et mentoré.e.s)
- Entrevues individuelles : 3 responsables de programme et personne responsable de Mentorat Québec
- Entrevues de groupe : 14 personnes (Mentor.e.s et Mentoré.e.s)

Mentorat Québec a donc distribué des sondages et des questions à ajouter à un sondage déjà planifié (dans le cas de l'OIQ) afin de récolter suffisamment de données pour l'évaluation.

Les trois responsables de programme des organisations ont pu être rencontrés en début et en fin de programme pour des entrevues individuelles et nous avons également rencontré la responsable de programme de Mentorat Québec afin de recueillir son expérience dans le cadre de ce projet.

L'analyse présentée dans les pages suivantes prend donc en compte les données qualitatives et quantitatives recueillies.

## **Résultats**

Cette section présente l'analyse des données recueillies dans le cadre de l'évaluation de programme avec l'objectif de présenter des recommandations en fin de rapport.

### **Rôle et expériences des responsables de programmes, lien avec Mentorat Québec et offre de services**

Le succès du programme de mentorat dans les diverses organisations reposait beaucoup sur le travail effectué par la/le responsable de programme. Il est à noter que la tâche de coordination du programme au sein de l'organisation (suivis avec les personnes participantes, diffusion et relance pour les sondages, etc.) venait alors s'ajouter à l'emploi, déjà temps plein, de ces personnes. Malgré tout l'intérêt du programme, cet ajout à leur tâche pouvait comporter certains défis au niveau de la charge de travail. Cela a entre autres eu pour effet de parfois retarder certains processus.

Les responsables de programmes ont beaucoup apprécié la disponibilité de Mentorat Québec et la rapidité des retours lorsque ces personnes avaient des questions. Pour les organisations qui avaient choisi la formule avec formations, cela a beaucoup facilité le déroulement du programme, entre autres en donnant un cadre de déroulement. Une personne responsable de programmes disait que si c'était à refaire, elle aurait choisi l'option de séances prises de pouls pour les mentor.e.s et mentoré.e.s sur une base plus régulière (ex. une fois par mois).

### **Formules offertes aux organisations**

Mentorat Québec a proposé aux trois organisation une formule clef en main qui les laissait libres de décider de la structure, la durée, le nombre de participant.e.s, le moment de déploiement et les autres aspects de leur programme. Mentorat Québec les a conseillés lors de la structuration des programmes et les a accompagnés dans tous les éléments que les organisations ont choisi de retenir.

Sur cette base, les organisations ont adopté les structures suivantes :

Mila

- Programme de mentorat géré par une responsable de programme

- Format dyade, jumelage par l'organisation
- 1 cohorte de 10 mentor.e.s et 17 mentoré.e.s
- Durée de 7 mois
- Avec formations interactives
- Avec séances « prise de pouls »

#### Réseau Fin-ML

- Programme de mentorat géré par une responsable de programme
- Format dyade, jumelage selon les trois premiers choix du/de la mentoré.e
- 2 cohortes de 11 mentor.e.s et 11 mentoré.e.s et 15 mentors et 15 mentoré.e
- Durée de 7 mois
- Sans formation
- Avec séances « prise de pouls »

#### Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ)

- Modules de formation en-ligne sur les habiletés mentoriales
- Format individuel (les modules qui visent uniquement les superviseur.e.s-mentor.e.s)
- Disponible à 60 000 ingénieurs, dont 2500 sans frais (nombre de participant.e.s non-mesuré)
- Durée indéterminée (modules à disposition sur demande)

Faisant suite au point précédent, la formule clef en main, qui nécessitait moins de travail de la part de la personne responsable dans l'organisation fut très appréciée puisqu'elle allégeait considérablement la tâche de cette personne. Dans ce cas de figure, Mentorat Québec fournissait tous les outils et services à l'organisation.

#### **Outils de mentorat et participation au programme**

Outils pour les mentor.e.s et mentor.é.e.s : Selon les réponses aux sondages, la majorité des participant.e.s se sont dit très satisfait.e.s des outils qui leur avaient été proposés (guide de mentorat, infolettre, sessions de prise de poult). Seul l'outil ayant pour but d'établir des objectifs a été jugé moyennement utile par les mentoré.e.s. Finalement, la majorité des personnes (mentor.e.s et mentoré.e.s) souhaitaient également poursuivre des programmes de mentorat et recommanderaient ce programme à des collègues.

Les responsables de programme semblaient satisfait.e.s non seulement du matériel pour les mentor.e.s/mentoré.e.s, mais aussi du matériel qui servait à l'organisation qui consistaient en : sondage pour déterminer l'intérêt des mentoré(e)s à participer à un programme de mentorat, aide décisionnel pour l'entreprise, guide d'implantation du programme, matériel pour la page web et l'infolettre du programme, texte de recrutement des participant.e.s, sondage d'évaluation des participant.e.s)

## **Expérience des mentor.e.s et des mentoré.e.s**

Il est important de souligner que le contexte de la Covid a fortement teinté l'expérience des personnes qui ont participé à l'Accélérateur mentorale. En effet, alors qu'il était initialement prévu que les mentoré.e.s puissent rencontrer leur mentor.e.s sur une base régulière, les rencontres ont dû prendre la forme de rendez-vous téléphoniques, par visioconférence ou par messagerie texte. Une personne a mentionné que sa relation mentorale a été très affectée par la Covid puisque sa mentore n'avait alors plus le temps pour leurs rencontres. Toutefois, la majorité a fait preuve d'une grande adaptabilité pour tirer le maximum de cette expérience.

### ***Expérience des mentoré.e.s***

Les motivations des mentoré.e.s à participer au programme résidaient dans le désir d'être guidé dans sa carrière pour mieux avancer ( au niveau des compétences à acquérir, recherche d'emploi, dans le monde académique, élargir le réseau de contacts). Pour plusieurs personnes venant de l'étranger, cette expérience de mentorat était une occasion d'en savoir davantage sur la culture d'entreprise québécoise ainsi que sur le marché du travail ici.

Plusieurs personnes ont mentionné, en début de projet, ne pas être vraiment au courant des obstacles que peuvent rencontrer les personnes des groupes cibles sur le marché de l'emploi québécois, mais notons que celles et ceux qui étaient conscient.e.s de ces barrières avaient au départ envie d'en parler avec leur mentor.e. À l'analyse des données, il ne semble pas que cela ait été un sujet important dans les échanges mentor.e-mentoré.e. pour la majorité des personnes. Cela peut s'expliquer par le fait que les mentoré.e.s étaient davantage avides de recevoir des conseils pratiques pour leur carrière et de réseauter. Toutefois, en fin d'évaluation, la majorité des mentoré.e.s semblaient davantage conscient.e.s des discriminations et les barrières à l'emploi (cela peut s'expliquer par l'évolution de leur pensée qu'a permis la relation mentorale, mais également par la pandémie qui a mis en lumière maintes inégalités dont les médias se sont emparées comme sujet de chronique). Il est à souligner que les personnes qui cumulent de multiples identités marginalisées (ex. femmes et minorités visibles) sont plus sensibles à la question des obstacles qu'elles rencontrent sur le marché du travail, probablement parce que ces obstacles se voient amplifiés pour elles.

La ressemblance de profil entre la/le mentor.e et la/le mentoré.e semblait important pour plusieurs personnes. Dans le cas des personnes s'identifiant comme minorité visible, elles étaient souvent plus à l'aise de discuter de ces questions avec un.mentor.e.s qui était potentiellement plus à même de vivre aussi ces problématiques qu'une personne blanche. Une mentorée a spécifié qu'elle souhaitait être jumelée avec une mentore femme afin d'être guidée en tant que femme dans un domaine traditionnellement masculin.

Globalement, toutes et tous furent très satisfait.e.s de leur expérience et nous avons pu constater que de belles relations se sont tissées pour plusieurs. Lors des groupes de discussion, les mentoré.e.s présent.e.s ont dit souhaiter poursuivre la relation mentorale avec leur mentor.e malgré la fin du programme et plusieurs avaient déjà approché leur mentor.e. en ce sens et avaient reçu des réponses positives.

### ***Suggestions quant au format du mentorat de la part des mentoré.e.s***

Plusieurs suggestions ont été faites par les mentor.e.s quant au format que peut prendre le mentorat. Voici ces suggestions :

-Il est difficile de faire le choix d'un.e mentor.e. à partir de son CV. Il serait préférable de pouvoir d'abord rencontrer les mentor.e.s en personne et de les entendre également parler, peut-être lors d'une petite présentation qu'elles/ils pourraient faire en début de programme.

-Plusieurs ont dit souhaiter davantage de rencontres de groupes (en dehors des formations) afin de connaître les défis que vivent leurs pairs. En effet, elles/ils trouvaient qu'il y avait un manque d'interaction entre les mentoré.e.s. Dans le même ordre d'idée, certaines personnes ont proposé que le *peer mentoring* ou le jumelage de deux à trois mentoré.e.s par mentor.e pourrait être profitable. En effet, cela permettrait des échanges entre les mentoré.e.s qui vivent parfois des défis semblables.

-Certaines personnes auraient également souhaité que le programme soit plus long, d'autant plus qu'il a été affecté par la pandémie de Covid.

### ***Expérience des mentor.e.s***

Les mentor.e.s étaient animé.e.s d'une grande motivation à aider des plus jeunes. Certaines personnes avaient profité elles-mêmes de mentorat étant plus jeunes et d'autres, qui n'en avaient jamais eu, auraient souhaité en avoir et entreprendre cette démarche pour cette raison : donner aux plus jeunes afin qu'elles/ils ne rencontrent pas les mêmes obstacles qu'eux ou elles.

Les mentor.es qui sont elles/eux- mêmes racisé.e.s semblaient plus à même de comprendre les obstacles et d'offrir des conseils ciblés à leur mentoré.e.s que ceux et celles qui n'ont pas cette expérience. Par contre, il est intéressant de noter que le fait de mentorer des personnes des groupes minoritaires est aussi une sensibilisation pour les mentor.e.s (blanc.he.s) qui sont souvent en position décisionnelle ou de privilège dans les organisations. Certains mentor.e.s ont appris beaucoup à ce sujet dans leur expérience de ce projet.



Cela dit, il est également ressorti de la collecte de donnée la frustration de certain.e.s mentor.e.s quant au manque de préparation de certain.e.s mentoré.e.s lors de leur rencontre.

Globalement, les mentor.e.s du Mila et de Fon-ML sont très satisfait.e.s et plusieurs se sont inscrit.e.s dans d'autres programmes de mentorat.

Pour ce qui est de l'OIQ, deux questions d'un sondage que l'Ordre avait diffusées afin de connaître les besoins de ses membres quant à l'encadrement de membres junior portaient sur des enjeux EDI. En voici les résultats :

### Question 15

	Tout à fait d'accord	D'accord	En désaccord	Tout à fait en désaccord
Considérez-vous que vous adaptez vos interactions et échanges, à titre de superviseur, en fonction de la diversité ?	41,5%	50,8%	5,4%	2,3%
Considérez-vous que la gestion de la diversité et de l'inclusion fait partie intégrante de votre approche en tant que superviseur ?	45,6%	47,5%	5,4%	1,5%

Répondu	261
Non répondu	167

Nous voyons qu'une majorité de personne dit adapter ses interactions et échanges à titre de superviseur en fonction de la diversité. Une majorité répond aussi que la gestion de la diversité et de l'inclusion fait partie intégrante de leur approche en tant que superviseur.e. Notons que 261 personnes ont répondu à cette question et 167 n'y ont pas répondu. La question qui demeure est toutefois de savoir si, bien que ces personnes répondent positivement aux questions, s'ils ont les outils nécessaires pour tenir compte de la diversité dans leur rôle de superviseur.e. En effet, le sondage de l'OIQ nous donne seulement de l'information sur les superviseur.e.s. Il serait possible que les superviseurs trouvent que l'ÉDI fait partie intégrante de leur approche mais que les mentoré.e.s, quant à eux, voient des lacunes en la matière.

### Question 16

## **Q16 - Seriez-vous confortable à encadrer une personne appartenant aux groupes suivants :**

	Tout à fait d'accord	D'accord	En désaccord	Tout à fait en désaccord
Minorité visible	80,9%	17,9%	0,8%	0,4%
Personne en situation de handicap	74,0%	23,8%	1,9%	0,4%
Personne s'identifiant comme LGBTQ+	76,3%	22,6%	0,0%	1,2%
Femme	84,7%	14,9%	0,0%	0,4%
Personne autochtone	80,4%	18,5%	0,4%	0,8%
Répondu	261			
Non répondu	167			

À la question 16 du sondage de l'OIQ, on peut voir que la majorité des répondant.e.s se disent à l'aise d'encadrer des personnes des groupes cibles. On remarque toutefois que les répondant.e.s semblent moins à l'aise d'encadrer des personnes en situation de handicap ainsi que des personnes de la communauté LGBTQ+. Il faut aussi souligner que le confort à encadrer des personnes de la communauté LGBTQ+, suivie par les personnes autochtones soulève le plus d'inconfort. Cela peut s'expliquer par les stéréotypes et biais qui circulent encore fortement sur ces populations dans notre société. Il serait donc important d'offrir de la sensibilisation sur ces enjeux. Dans les réponses qualitatives au sondage, plusieurs personnes se sont montrées surprises que des questions EDI soient posées. Pour elles, la pratique d'ingénieur, comme pratique scientifique devait être au-delà des questions de diversité<sup>3</sup>. Ce qui est intéressant de noter est que des personnes s'identifiant à l'un des groupes cibles ont souligné qu'il manquait en effet d'outils pour accompagner les personnes minorisées dans le cadre de leur pratique. On peut penser que ces personnes, parce qu'elles vivent elles-mêmes les enjeux de la diversité, sont plus sensibles et conscientes des obstacles que peuvent vivre les groupes minorisés.

### ***Suggestions de la part des mentor.e.s***

Les mentor.e.s ont fait quelques suggestions lors des entrevues individuelles et des groupes de discussion. Une mentor.e. a dit souhaiter connaître les motivations de son/sa mentoré.e. à participer aux programmes de mentorat avant le début de la relation mentorale afin de mieux orienter son mentorat. Certaines personnes ont aussi mentionné

---

<sup>3</sup> Mentionnons qu'il faut être prudent devant de telles affirmations. En effet, les chercheuses qui travaillent sur la discrimination et le racisme ont montré que cet aveuglement quant aux discriminations (ex. colour-blindness) est le résultat d'une facette de la fragilité blanche qui veut qu'on ne puisse pas être raciste puisqu'on travaille dans le domaine scientifique. Nous savons qu'il y a seulement 18% de femmes ingénieurs au Québec et la proportion de femmes augmente très peu. Il serait donc difficilement soutenable de dire que la pratique et le milieu du génie sont neutres.

qu'elles aimeraient avoir de la rétroaction de la part de leur mentoré.e.s sur leur rôle de mentor.e.s afin de pouvoir s'améliorer pour l'avenir.

OIQ : Une seule personne (sur 427 répondant.e.s) dans le sondage distribué aux mentor.e.s de l'OIQ a mentionné souhaiter de la formation sur des enjeux EDI, plus précisément « Relation interpersonnelle / interraciale / intergenre ». Les autres répondants ont davantage insisté sur des aspects pratiques et techniques du métier d'ingénieur qui leur semblaient importants de transmettre à leur « mentoré.e.s » (ingénieur junior).

## Recommandations

À la lumière de ces données, voici quelques recommandations pour un futur programme :

- Il est important de discuter avec les organisations partenaires de leurs besoins et de leurs capacités à supporter un programme de mentorat autant en termes d'argent, de temps, que de ressources humaines et adapter l'offre en conséquence. De manière générale, dans un contexte où les gens manquent de temps, la formule clef en main est à privilégier. Si une personne est responsable du programme de mentorat dans l'organisation, il serait important de bien évaluer sa tâche et de prévoir des dégagements en conséquence afin que la charge du programme de mentorat ne s'ajoute pas à une charge pleine.
- L'expérience du présent projet a montré l'importance des formations offertes aux mentoré.e.s et aux mentor.e.s afin de cadrer la relation mentorale (ex. insister sur la générosité des mentor.e.s quant aux temps que ces personnes donnent et à l'importance pour les mentoré.e.s de bien se préparer aux rencontres), mais aussi afin de donner des outils nécessaires qui participeront à guider cette relation et à permettre son développement.
- Afin de répondre aux besoins des mentoré.e.s, il serait intéressant d'offrir plusieurs formules de mentorat (par exemple : 1 à 1, 2-3 mentoré.e.s pour 1 mentor.e, 2-3 mentorées pour 2-3 mentor.e.s)
- Il serait pertinent également de former davantage les mentor.e.s, principalement les personnes qui ne s'identifient pas à un groupe cible, sur les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) que peuvent vivre les mentoré.e.s qui s'identifient aux groupes cibles. D'ailleurs, dans le contexte où l'EDI prend de plus en plus d'importance dans les organisations de tous les secteurs, les programmes de mentorat devraient systématiquement être adaptés à ces enjeux.

- À la lumière des données recueillies, il semblerait important que les cohortes aient l'occasion de se rencontrer en groupe sur une base plus régulière. Ce besoin semble être amplifié par la pandémie et l'isolement qu'elle engendre.

## Annexe



### OUTILS CRÉÉS PAR L'ACCÉLÉRATEUR

*Du début au 7 février 2020*

#### OUTILS PROPRES À L'ACCÉLÉRATEUR ET SES PARTENAIRES

1. Résumé de quatre pages de l'Accélérateur mentorat
2. Flyer de 2 pages sur l'Accélérateur mentorat
3. Flyer d'une demi-page sur l'Accélérateur mentorat
4. Identité visuelle de l'Accélérateur mentorat (logo, image, slogan)
5. Page web
6. Bannière déroulante (photo)
7. Critères de sélection des partenaires
8. Bonification de la fiche sur le mentorat du RGF-CNL
9. Fiches pour présenter le mentorat auprès des entreprises-cibles du RGF-CN
10. Plan de communications pour l'Accélérateur mentorat
11. Communiqué de presse sur l'embauche d'une gestionnaire de l'Accélérateur

#### OUTILS PROPRES AUX CLIENTS ACTUELS ET POTENTIELS DE L'ACCÉLÉRATEUR

12. Conventions de service avec les clients de l'Accélérateur
  - a. Mila
  - b. Fin-ML
  - c. OIQ
13. Devis d'accompagnement de recherche pour les trois clients de l'Accélérateur
  - a. Mila
  - b. Fin-ML
  - c. OIQ

14. Sondage pour déterminer l'intérêt des mentoré(e)s à participer à un programme de mentorat de Réseau Fin-ML (circulé par l'entreprise uniquement en anglais)
15. Matériel pour la page web du programme de mentorat du Réseau Fin-ML, en français et en anglais
16. Textes pour recruter les mentor.e.s du Réseau Fin-ML, en français et en anglais
17. Guide des participant.e.s au programme de mentorat du Réseau Fin-ML, en français et en anglais
18. Premier sondage des mentor(e)s à fin d'évaluation du programme de mentorat du Réseau Fin-ML, en français et en anglais
19. Premier sondage des mentoré(e)s à fin d'évaluation du programme de mentorat du Réseau Fin-ML, en français et en anglais
20. Points de réflexion sur l'utilité d'un programme de mentorat chez Mila
21. Guide de questions pour la nature du programme de mentorat de Mila
22. Manuel d'implantation du programme de mentorat de Mila
23. Matériel pour la page web du programme de mentorat de Mila, en français et en anglais
24. Description publique du programme de mentorat de Mila (circulée par l'entreprise uniquement en anglais)
25. Formulaire pour s'inscrire au programme de mentorat de Mila en tant que mentor(e), en français et en anglais
26. Formulaire pour s'inscrire au programme de mentorat de Mila en tant que mentoré(e), en français et en anglais
27. Premier sondage à fin d'évaluation du programme de mentorat de Mila, en français et en anglais
28. Plan de communications du Réseau Fin-ML : calendrier et contenu des messages mensuels aux participant.e.s du programme de mentorat
29. Calendrier de travail pour l'OIQ
30. Plan de communications pour l'OIQ
31. Contenu de la formation des superviseur.e.s pour l'OIQ
32. "1-pager" pour le MEQ

### **OUTILS LIÉS AUX ÉVÈNEMENTS PUBLICS**

33. Évènement public : présentation de l'Accélérateur mentorat lors d'une conférence de Profession'Elle le 19 juin 2019 (une soixantaine de présences)
34. Évènement public : le lancement de l'Accélérateur mentorat le 25 septembre 2019 (une centaine de présences)

35. Évènement public : conférence-réseautage “Comment trouver le bon mentor en tech” le 25 novembre 2019 (une soixantaine de présences)
36. Évènement public : discussion sur un panel de Lighthouse Labs le 14 janvier 2020 (une vingtaine de présences)
37. Fiche-conseil distribuée à la conférence-réseautage du 25 novembre : 5 conseils pour nouveaux/nouvelles mentor(e)s, 8 conseils pour nouveaux/nouvelles mentoré(e)s
38. Kit de presse pour le lancement
  - a. Bios de la présidente et la gestionnaire
  - b. Liste des membres du CA
  - c. Avis aux médias en français et en anglais
  - d. Communiqué en français et en anglais
  - e. Liste de presse
39. Vidéo sur le lancement
40. Vidéo-allocation par la ministre, joué lors du lancement de l’Accélérateur mentorat (fourni par le SCF)
41. Diaporama pour le lancement
42. Diaporama pour la conférence-réseautage “Comment trouver le bon mentor en tech”
43. Guide de déroulement pour le lancement
44. Guide de déroulement pour la conférence-réseautage “Comment trouver le bon mentor en tech”
45. Guide de questions et d’animation pour le lancement
46. Guide de questions pour la conférence-réseautage “Comment trouver le bon mentor en tech”
47. Sondage de satisfaction suite au lancement
48. Sondage de satisfaction et de retombées suite à la conférence-réseautage “Comment trouver le bon mentor en tech”

## **OUTILS LIÉS À LA SENSIBILISATION PUBLIQUE**

49. Infolettres
  - a. Octobre 2019 : 1335 réceptions dont 69 % femmes ; 555 ouvertures (taux d’ouverture = 42 %), dont 70 % par des femmes
  - b. Décembre 2019 : 1422 réceptions dont 70 % femmes ; 539 ouvertures (taux d’ouverture = 38 %), dont 68 % par des femmes

50. Article pour la trousse mentorale 2020: le jumelage et les considérations d'équité, de diversité et de l'inclusion (disponible sur l'Espace membres du site web de Mentorat Québec)
51. Articles divers écrits par des tiers qui font mention de l'Accélérateur : voir la liste de parutions
52. Articles divers écrits par des tiers qui portent sur le lancement: voir le rapport de presse (portée 1,9 millions)
53. Article sur le blogue: 5 conseils pour nouveaux/nouvelles mentor(e)s
54. Article sur le blogue : 8 conseils pour nouveaux/nouvelles mentoré(e)s
55. Article sur le blogue : À la recherche du/de la mentor.e parfait.e
56. Article sur le blogue : Le mentorat en milieu majoritairement masculin : qu'en disent les femmes?
57. Article sur le blogue : Déconstruire pour se construire : mentorer pour la diversité dans le génie
58. Article sur le blogue : Lorsque "Donnez à la suivante" prend tout son sens
59. Article sur le blogue : Le mentorat dans les milieux à prédominance masculine: un levier pour l'intégration et le maintien en emploi des femmes
60. Article sur le blogue : Vous êtes toutes et tous des acteurs du changement
61. Article sur le blogue : Le biais inconscient limite-t-il votre réussite en tant que mentor(e) ?
62. Article sur le blogue : Partir de zéro : développer le mentorat dans une domaine encore en construction
63. Sondage ludique sur la place des femmes au Québec aux Rendez-Vous du Réseau M, novembre 2019 (750 présences)
64. Encadré dans l'article sur le mentorat parue dans *Premières en Affaires*, parution hiver 2020
65. Posts sur les médias sociaux par Mentorat Québec et des tiers



## OUTILS CRÉÉS PAR L'ACCÉLÉRATEUR

*Entre le 8 février 2020 et le 17 février 2021*

### OUTILS PROPRES À L'ACCÉLÉRATEUR ET SES CLIENTS

1. Guide générique d'implantation d'un programme de mentorat, en français et en anglais
2. Modèle générique de conférence en entreprise, introduction au mentorat, en français et en anglais
3. Cycle de trois formations génériques des mentor.e.s et des mentoré.e.s: présentations et scénarios
  - i. Première formation pour mentor.e.s, en français et en anglais
  - ii. Première formation pour mentoré.e.s, en français et en anglais
  - iii. Deuxième formation pour mentor.e.s, en français et en anglais
  - iv. Deuxième formation pour mentoré.e.s, en français et en anglais
  - v. Troisième formation pour mentor.e.s, en français et en anglais
  - vi. Troisième formation pour mentoré.e.s, en français et en anglais
4. Guide générique des participants d'un programme de mentorat, en français et en anglais
5. Outil générique d'identification des objectifs des mentoré.e.s, en français et en anglais
6. Offres de service à des clients potentiels de l'Accélérateur (à titre d'exemple, voir l'offre à la Caisse de dépôt et placement du Québec et l'École de la technologie supérieure)
7. Contenu pour trois infolettres aux mentor.e.s et mentoré.e.s du Réseau Fin-ML
8. Animation de trois séances "prise-de-pouls" pour les mentor.e.s du Réseau Fin-ML, 21 avril 2020, 4 mai 2020 et 1 octobre 2020
9. Animation de deux séances "prise-de-pouls" pour les mentoré.e.s du Réseau Fin-ML, 27 avril 2020 et 29 septembre 2020
10. Coordination d'entrevues d'évaluation du programme du Réseau Fin-ML par l'Université Laval, printemps 2020 ; voir rapport de l'Université Laval
11. Commentaires sur le contenu d'une formation virtuelle des superviseur.e.s pour l'OIQ

12. Commentaires sur la version bêta d'une formation virtuelle des superviseur.e.s pour l'OIQ
13. Commentaires sur le contenu du sondage des superviseur.e.s pour l'OIQ
14. Sondage d'évaluation pré-démarrage des mentor.e.s et mentoré.e.s de Mila
15. Exercice de détermination d'objectifs pour les mentoré.e.s de Mila
16. Guide de mentorat pour les mentor.e.s et mentoré.e.s de Mila, en anglais et en français
17. Animation de trois formations des mentor.e.s de Mila, 5 mai 2020, 9 juin 2020 et 16 septembre 2020
18. Animation de trois formations pour les mentoré.e.s de Mila, 6 mai 2020, 10 juin 2020 et 15 septembre 2020
19. Élaboration et administration de sondages d'évaluation du programme de mentorat
  - i. Pour les mentor.e.s du Réseau Fin-ML, en français et en anglais
  - ii. Pour les mentoré.e.s du Réseau Fin-ML, en français et en anglais
20. Élaboration et administration de sondages d'évaluation du programme de mentorat
  - i. Pour les mentor.e.s de Mila, en français et en anglais
  - ii. Pour les mentoré.e.s de Mila, en français et en anglais
21. Création et animation d'une zone d'échange sur la plateforme ÉLO
22. Concept pour la Phase II de l'Accélérateur et demande de financement
23. Évaluation indépendante des programmes de mentorat accompagnés par l'Accélérateur mentorat, réalisé par l'Université Laval
24. Éléments de formation en habiletés mentoraes des superviseur.e.s de CPI

### **OUTILS LIÉS AUX ÉVÈNEMENTS PUBLICS**

25. Évènement public : Conférence virtuelle "Le mentorat à distance : relation essentielle en temps incertains", 3 avril 2020
26. Sondage de satisfaction et de retombées suite à la conférence-réseautage , 3 avril 2020
27. Lancement du programme de mentorat de Mila, 14 avril 2020
28. Évènement public (commentatrice) : Conférence virtuelle "Comment réussir le mentorat et autres relations à distance", 21 mai 2020
29. Évènement du Partenariat canadien du mentorat (maintenant Mentor Canada) (partenariat)
30. Deux diners-causeries, les 3 et 17 février 2021, sur les résultats de l'évaluation indépendante de l'Accélérateur mentorat

## OUTILS LIÉS À LA SENSIBILISATION PUBLIQUE

31. Infolettres
  - a) Février 2020 : 1576 abonnés dont 69 % femmes ; 625 ouvertures (taux d'ouverture = 40%)
  - b) Avril 2020 : 1699 abonnés dont 67 % femmes ; 662 ouvertures (taux d'ouverture = 39 %)
  - c) Novembre 2020 : 2294 abonnés dont 65% femmes ; 714 ouvertures (taux d'ouverture = 32%)
  - d) Janvier 2021 : 3002 abonnés dont 65% femmes ; 1088 ouvertures (taux d'ouverture = 37%)
32. Notification de récapitulatif du panel sur le mentorat virtuel du 3 avril 2020 : 84 réceptions dont 77 % femmes ; 51 ouvertures (taux d'ouverture = 61 %), dont 79 % par des femmes
33. Article : C'est l'heure de la rétroaction, en français
34. Article : C'est l'heure de la rétroaction, en anglais (So how did it work out? Four mentors and mentees tell us what they think about mentorship during confinement)
35. Article : Mentorat + milieu des finances = énergie, appartenance, en français
36. Article dans la Trousse mentorale 2021, *Le genre dans le mentorat : Est-ce important?*
37. Balado sur le site du Mois du mentorat 2021, *Le genre dans le mentorat : Est-ce important?* (Épisode 6)
38. Article : Mentorer pour l'équité, la diversité et l'inclusion : éviter les pièges courants, en français
39. Article : Mentorer pour l'équité, la diversité et l'inclusion : éviter les pièges courants, en anglais (Mentoring for equity, diversity, and inclusion : Common pitfalls)
40. Article : Le mentorat pendant le confinement, conseils et témoignages, en français
41. Article : Poser les questions qu'on n'ose pas poser, en français
42. Article : Poser les questions qu'on n'ose pas poser, en anglais (Answering the Questions They Don't Dare Ask)
43. Article : Secrets mal-gardés d'une communication efficace : partager vos pensées, en français
44. Article : Secrets mal-gardés d'une communication efficace : partager vos pensées, en anglais (Secrets of Super Communication, The Bridge Between Mentors and Mentees. Article 3 of 3 : Sharing your thoughts)

45. Article : Secrets mal-gardés d'une communication efficace : poser les bonnes questions, en français
46. Article : Secrets mal-gardés d'une communication efficace : poser les bonnes questions, en anglais (Secrets of Super Communication, The Bridge Between Mentors and Mentees. Article 2 of 3 : Asking the right questions)
47. Article : Secrets mal-gardés d'une communication efficace : l'écoute active, en français
48. Article : Secrets mal-gardés d'une communication efficace : l'écoute active, en anglais (Secrets of Super Communication, The Bridge Between Mentors and Mentees. Article 1 of 3 : Active listening)
49. Article : Éviter le sarcasme, s'habiller pour impressionner : des conseils pour le mentorat à distance, en français
50. Article : Éviter le sarcasme, s'habiller pour impressionner : des conseils pour le mentorat à distance, en anglais (Avoid Sarcasm, Dress to Impress : Two Practitioners Share Tips for Remote Mentoring)
51. Article : Sept astuces pour réussir le mentorat pendant la crise du Covid-19, en français
52. Article : Sept astuces pour réussir le mentorat pendant la crise du Covid-19, en anglais (Seven Tips for Making Mentorship Work During Covid-19)
53. Article : Un petit monde ou des mondes à part ? Quand se baser sur le profil sociodémographique pour jumeler mentor.e.s et mentoré.e.s, en français
54. Article : Un petit monde ou des mondes à part ? Quand se baser sur le profil sociodémographique pour jumeler mentor.e.s et mentoré.e.s, en anglais (A Small World or Worlds Apart? The Pros and Cons of Demographically Matching Mentors to Mentees)
55. Article : Ô que j'aime mon/ma mentor.e, en français
56. Article : Qui ne risque rien n'a rien : les risques et les bénéfices de la divulgation dans le mentorat, en français
57. Article : Qui ne risque rien n'a rien : les risques et les bénéfices de la divulgation dans le mentorat, en anglais
58. Article : Pourquoi les femmes doivent sortir de leur zone de confort pour avancer, en français
59. Article : Et si votre résolution 2020 était de donner au suivant ? en français
60. Article : À la recherche du/de la mentor.e parfait.e, en français
61. Article : 5 conseils pour nouveau/nouvelles mentor(e)s, en français
62. Article : 8 conseils pour nouveaux/nouvelles mentoré(e)s, en français
63. Article : « Vous êtes toutes et tous des acteurs de changement », en français

64. Article : L'Accélérateur mentorat : lancement d'un nouveau programme au service de l'équité, la diversité et l'inclusion, en français
65. Article : Le biais inconscient limite-t-il votre réussite en tant que mentor.e? en français
66. Article : Partir de zéro : développer le mentorat dans un domaine encore en construction, en français
67. Article : Déconstruire pour se construire : mentorer pour la diversité dans le génie, en français
68. Publications sur la zone d'échange de Mentorat Québec sur ÉLO
69. Posts sur les médias sociaux par Mentorat Québec et des tiers
70. Vidéo de témoignages des mentoré.e.s de Mila sur le site web