

CANADIAN ENGINEERING QUALIFICATIONS BOARD  
BUREAU CANADIEN DES CONDITIONS D'ADMISSION EN GÉNIE

## GUIDELINE FOR MENTORING PROGRAMS

## GUIDE SUR LES PROGRAMMES DE MENTORAT

## Disclaimer

In Canada, individual provinces and territories have complete authority for the regulation of all aspects of the practice of professional engineering. This means that to practise professional engineering, it is necessary to apply for and obtain a licence to practice from the engineering association which is the regulatory authority in the province or territory where you wish to practice.

Engineers Canada is a non-profit organization which does **NOT** regulate the profession. Instead, Engineers Canada assists the provincial and territorial associations in many ways. This includes the preparation of suggested guidelines and examinations.

All documents published by Engineers Canada are developed in consultation with the associations. The documents may be accepted, modified or rejected by the associations.

The reader is welcome to use the information in these Engineers Canada documents, but it is very important to contact the association in the province or territory where you wish to practice for the official policy on all matters related to the admission and regulation of professional engineering.

## Code of Ethics

Engineers Canada is the national organization of the 12 provincial and territorial associations that regulate the profession of engineering\* in Canada. Established in 1936, Engineers Canada serves the associations, which are its constituent and sole members, through the delivery of national programs which ensure the highest standards of engineering education, professional qualifications and ethical conduct. Engineers Canada is the voice of its constituent associations in national and international affairs, and promotes greater understanding of the nature, role and contribution of engineering to society.

The Canadian Engineering Qualifications Board (CEQB) is a standing committee of Engineers Canada.

© Canadian Council of Professional Engineers, 2012

\* The terms ENGINEER, PROFESSIONAL ENGINEER, P.ENG., CONSULTING ENGINEER and ENGINEERING are official marks held by the Canadian Council of Professional Engineers on behalf of its constituent members.

Engineers Canada is the business name of the Canadian Council of Professional Engineers.

## Avertissement

Au Canada, chaque province et territoire a le plein pouvoir de réglementer tous les aspects de l'exercice de la profession d'ingénieur. Cela signifie que pour pouvoir exercer comme ingénieur, il faut faire une demande de permis d'exercice auprès de l'ordre d'ingénieurs de la province ou du territoire où vous désirez exercer, et répondre aux conditions exigées pour obtenir ce permis.

Ingénieurs Canada est un organisme à but non lucratif qui **NE RÉGLEMENTE PAS** la profession. Il aide plutôt les ordres provinciaux et territoriaux d'ingénieurs de nombreuses façons, notamment en élaborant et en suggérant des guides et des examens.

Tous les documents publiés par Ingénieurs Canada sont élaborés en consultation avec les ordres, mais ils peuvent être acceptés, modifiés ou refusés par ces derniers.

Le lecteur est libre d'utiliser les informations contenues dans les documents d'Ingénieurs Canada, mais il doit s'adresser à l'ordre d'ingénieurs de la province ou du territoire où il désire exercer pour connaître la politique officielle sur toutes les questions liées à la demande de permis d'exercice et à la réglementation de la profession d'ingénieur.

## Code de déontologie

Ingénieurs Canada est l'organisme national regroupant les douze ordres provinciaux et territoriaux qui réglementent l'exercice de la profession d'ingénieur\* au Canada. Fondé en 1936, Ingénieurs Canada appuie les ordres — ses membres constituants exclusifs — en offrant des programmes nationaux visant à assurer les plus hauts niveaux de formation en génie, de compétence professionnelle et de respect des principes déontologiques. Ingénieurs Canada est le porte-parole de ses membres constituants en matière d'affaires nationales et internationales et il favorise une meilleure compréhension de la nature, du rôle et de l'apport de la profession d'ingénieur dans la société.

Le Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG) est un comité permanent du Ingénieurs Canada.

© Conseil canadien des ingénieurs, 2012

\* Les termes INGÉNIEUR, GÉNIE, INGÉNIERIE, ING., et INGÉNIEUR CONSEIL sont des marques officielles détenues par le Conseil canadien des ingénieurs au nom de ses membres constituants.

Ingénieurs Canada est le nom commercial utilisé par le Conseil canadien des ingénieurs.



engineerscanada



ingénieurscanada

## **GUIDELINE FOR MENTORING PROGRAMS**

July 2012

**Prepared by:**

**Canadian Engineering Qualifications Board  
Engineer-in-Training Committee**

1100 – 180 Elgin Street  
Ottawa, Ontario  
K2P 2K3

Telephone: 613-232-2474

Fax: 613-230-5759

Email: [ceqb@engineerscanada.ca](mailto:ceqb@engineerscanada.ca)

Website: [www.engineerscanada.ca](http://www.engineerscanada.ca)

## **GUIDE SUR LES PROGRAMMES DE MENTORAT**

Juillet 2012

**Préparé par:**

**Bureau canadien des conditions d'admission en génie  
Comité sur l'ingénieur stagiaire**

1100 – 180, rue Elgin  
Ottawa (Ontario)  
K2P 2K3

Téléphone : 613-232-2474

Télécopieur : 613-230-5759

Courriel : [bccag@ingenieurscanada.ca](mailto:bccag@ingenieurscanada.ca)

Site Web : [www.ingenieurscanada.ca](http://www.ingenieurscanada.ca)





## TABLE OF CONTENTS • TABLE DES MATIÈRES

<b>PREAMBLE / PRÉAMBULE</b> .....	1
<b>1 DEFINITIONS / DÉFINITIONS</b> .....	2
<b>2 INTRODUCTION</b> .....	3
2.1 Benefits of Mentoring Programs / Avantages des programmes de mentorat .....	4
2.2 Mentoring Styles / Types de mentorat .....	6
2.3 Critical Mentoring Skills / Éléments essentiels au mentorat .....	7
<b>3 PRE-PROGRAM ACTIVITIES / ACTIVITÉS PRÉALABLES AU PROGRAMME</b> .....	8
3.1 Mentees Self-Assessment / Autoévaluation du mentoré .....	8
3.2 Finding a Mentor / Choix d'un mentor .....	9
<b>4 THE MENTORING PROGRAM / LE PROGRAMME DE MENTORAT</b> .....	13
4.1 Program Structure / Structure du programme .....	13
4.2 First Meeting / Première rencontre .....	13
4.3 Developing Goals and Objectives / Définition des buts et des objectifs .....	14
4.4 Monitoring the Relationship / Surveillance de la relation .....	15
4.5 Potential Pitfalls / Écueils potentiels .....	16
<b>5 PROGRAM CONCLUSION / CONCLUSION DU PROGRAMME</b> .....	18
<b>APPENDIX A / ANNEXE A</b> .....	19



## PREAMBLE • PRÉAMBULE

Provincial and territorial associations of professional engineers are the constituent associations that are responsible for the regulation of the practice of engineering in Canada. Each constituent association has been established under provincial/territorial legislation and serves as the regulatory body for the practice of engineering within its jurisdiction. Engineers Canada is the national organization of these constituent associations. Engineers Canada provides a co-ordinating function among the constituent associations, fostering mutual recognition and encouraging the greatest possible commonality of operation in their functions.

Engineers Canada issues guidelines on various subjects to achieve co-ordination among its constituent associations. These guidelines are an expression of general principles, which have a broad basis of consensus, while recognizing and supporting the autonomy of each constituent association to administer its engineering act. Engineers Canada guidelines enunciate the principles of an issue but leave the detailed applications, policies, practices, and exceptions to the constituent association.

This guideline has been prepared by the Canadian Engineering Qualifications Board in consultation with the constituent associations, and adopted by Engineers Canada.

Au Canada, la réglementation de l'exercice de la profession d'ingénieur relève des ordres d'ingénieurs provinciaux et territoriaux. Chaque ordre a été établi en vertu d'une loi provinciale ou territoriale et possède le pouvoir exclusif de délivrer des permis d'exercice de la profession dans les limites de sa zone de compétence. Ingénieurs Canada est l'organisme national qui regroupe ces ordres professionnels. Il assure une fonction de coordination entre ceux-ci, en favorisant leur reconnaissance mutuelle et en encourageant la plus grande homogénéité possible dans l'exécution de leurs fonctions d'admission à l'exercice.

Ingénieurs Canada publie des guides sur divers sujets afin de coordonner les activités de ses ordres constituants. Ces guides sont l'expression de principes directeurs, fondés sur un consensus, qui reconnaissent et appuient l'autonomie de chaque ordre constituant dans l'administration de sa Loi sur les ingénieurs. Les guides d'Ingénieurs Canada énoncent les principes d'un sujet et laissent les ordres constituants libres de décider des politiques et des modalités de mise en œuvre.

Le présent guide a été élaboré par le Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG) avec la collaboration des ordres constituants, puis adopté par Ingénieurs Canada.

## 1 - DEFINITIONS

## 1 - DÉFINITIONS

### Formal Mentoring Relationship

A structured relationship with set meeting times, expectations, and written records of goals and achievements

#### Goal

the long-term vision of what an individual would like to accomplish. Each goal consists of several **objectives** that are the smaller steps required to achieve a goal.

#### Mentee

A less-experienced individual who benefits from the guidance of a more-experienced mentor.

#### Mentor

A more experienced guide, counsellor or coach who fosters the development of a mentee. In the engineering profession, mentors are professional engineers.

#### Objective

The small steps required to achieve a goal. They should be specific and measurable.

### Relation formelle de mentorat

Relation structurée, avec des heures de rencontres établies, des attentes et des documents écrits consignnant les buts et les réalisations.

#### But

Vision à long terme qu'une personne souhaite concrétiser. Chaque but comporte plusieurs **objectifs**, soit les étapes constitutives nécessaires à la réalisation de ce but.

#### Mentoré

Personne moins expérimentée qui profite des conseils d'un mentor plus expérimenté.

#### Mentor

Guide, conseiller ou moniteur expérimenté qui encourage le développement d'un mentoré. Dans la profession d'ingénieur, le mentor est un ingénieur titulaire d'un permis d'exercice.

#### Objectif

Étape progressive nécessaire à la réalisation d'un but. Les objectifs devraient être spécifiques et mesurables.

## 2 - INTRODUCTION

Within the engineering profession, the term “mentor” has several possible meanings:

1. An individual who takes technical responsibility for the work of an engineer-in-training when that engineer-in-training does not have a P.Eng. in their workplace;
2. An individual who guides an engineer-in-training towards licensure during their formation period;
3. An experienced individual who supports the professional and personal growth of a less-experienced individual (the mentee).

This guideline considers the third and most general definition, in acknowledgement of the fact that mentoring can provide benefits at any point in an engineering career, not only during the engineer-in-training period.

Mentoring is most often defined as a professional relationship in which one experienced individual (the mentor) helps another less-experienced individual (the mentee) develop specific skills and knowledge that will enhance the less-experienced person’s professional and personal growth.

There are two types of mentoring relationships – formal ones and informal ones. This guideline focuses on formal mentoring relationships, those that are structured and include written records of goals, objectives and achievements. The guideline includes information on how to establish, monitor and terminate the relationship, and the roles of both the mentor and the mentee within the relationship.

Dans le cadre de la profession d’ingénieur, le terme « mentor » a plusieurs significations possibles :

1. Personne qui assume la responsabilité technique du travail d’un ingénieur stagiaire ou junior lorsqu’il n’y a pas d’ingénieur titulaire sur les lieux de travail de cet ingénieur stagiaire ou junior.
2. Personne qui guide l’ingénieur stagiaire ou junior vers l’obtention du permis d’exercice au cours de sa période de formation.
3. Personne expérimentée qui appuie le développement professionnel et personnel d’une personne moins expérimentée (le mentoré).

Ce guide étudie la troisième définition, plus générale, compte tenu du fait que le mentorat peut apporter des avantages à n’importe quelle étape de la carrière d’un ingénieur, et non uniquement pendant la période de juniorat.

Le mentorat est généralement défini comme une relation professionnelle dans le cadre de laquelle une personne expérimentée (le mentor) aide une autre personne moins expérimentée (le mentoré) à acquérir des habiletés et des connaissances précises qui lui permettront d’améliorer son développement professionnel et individuel.

Il existe deux types de relations de mentorat : le mentorat formel et le mentorat informel. Ce guide porte sur les relations de mentorat formelles, qui sont structurées et comportent des documents écrits sur les buts, les objectifs et les réalisations. Il explique comment établir, surveiller et terminer la relation, et définit les rôles du mentor et du mentoré au sein de la relation.

## 2.1 Benefits of Mentoring Programs

Mentoring assists the mentee in developing skills that would otherwise be learned through trial and error. This provides benefits to many parties including the mentee, their employer, the mentor and the engineering association.

The mentee learns how to avoid pitfalls and how to tackle challenges. They gain a trusted advisor who can smooth their transition to professional life, and help them gain specific skills and knowledge.

The mentor gets an opportunity to give something back. Mentors also often report that the relationship provided them with a valuable opportunity to reflect on their own career, development and future goals. For both mentor and mentee the relationship also provides an opportunity for more diverse networking, and can be a fun and positive undertaking.

Employers gain in terms of personnel development. Their mentee will develop in a guided fashion while their mentors will be more attuned to the needs and desires of younger employees. In the case where the mentee and mentor have the same employer, mentoring relationships can also serve to enhance and improve continuity planning.

For the constituent association, the mentoring relationship provides an opportunity for the mentee to learn about the constituent association and its role. In addition, the mentee learns the value and benefit of volunteerism within the engineering profession.

Lastly, the mentoring program helps with the mentee's integration into the practice of professional engineering. This has benefits for both the employer and for the constituent association in that mentees will have someone to guide them through this phase of their career.

## 2.1 Avantages des programmes de mentorat

Le mentorat aide le mentoré à acquérir des habiletés qu'il développerait autrement par un processus d'essais et d'erreurs. Le mentorat est avantageux pour de nombreux intervenants, plus précisément le mentoré, son employeur, le mentor et l'ordre d'ingénieurs.

Le mentoré apprend comment éviter les écueils et relever les défis. Il profite d'un conseiller de confiance qui peut faciliter sa transition vers la vie professionnelle et l'aider à acquérir des habiletés et des connaissances précises.

Le mentor a l'occasion de donner quelque chose en retour de ce qu'il a reçu. En outre, les mentors disent souvent que la relation leur a permis de réfléchir à leur propre carrière, à leur développement et à leurs buts futurs. La relation permet aussi au mentor et au mentoré de diversifier leurs réseaux, et elle peut constituer une expérience agréable et positive.

Les employeurs y gagnent en termes de développement de leur personnel. Leurs mentorés se développeront d'une façon structurée et encadrée, tandis que leurs mentors seront plus au fait des besoins et des désirs des employés plus jeunes. Quand le mentoré et le mentor ont le même employeur, la relation de mentorat peut aussi améliorer la planification de la continuité.

Pour l'ordre constituant, la relation de mentorat offre au mentoré l'occasion d'en apprendre davantage sur son ordre d'ingénieurs et son rôle. En outre, le mentoré apprend la valeur et l'avantage de faire du bénévolat au sein de la profession d'ingénieur.

Enfin, le programme de mentorat aide le mentoré à s'intégrer à la profession d'ingénieur. Cette intégration est avantageuse pour l'employeur et l'ordre constituant, car le mentoré peut compter sur l'aide du mentor pour le guider dans cette phase de sa carrière.



Within the context of professional licensure, in the case where the mentee is an engineer-in-training, the mentoring relationship can also be a place where the mentee learns about the real-life application of professional ethics and the role of the professional engineer at work and in society. Further, the mentor can provide guidance to the mentee on obtaining and reporting on acceptable engineering work experience, as defined in the *Guideline on Assessment of Engineering Work Experience*.

It is important to note, however, that mentoring is not about a job search. The relationship between mentor and mentee is about personal development, and the mentor should not be expected or even asked to act as an advocate or to provide employment for the mentee.

Dans le contexte de l'attribution du permis d'exercice, quand le mentoré est un ingénieur stagiaire, la relation de mentorat peut aussi lui permettre d'en apprendre davantage sur l'application concrète de la déontologie professionnelle et sur le rôle de l'ingénieur au travail et dans la société. De plus, le mentor peut conseiller le mentoré sur la façon d'obtenir une expérience de travail acceptable, telle qu'elle est définie dans le *Guide sur l'évaluation de l'expérience de travail en génie*.

Il importe de noter, cependant, que le mentorat ne porte pas sur la recherche d'emploi. La relation entre le mentor et le mentoré est axée sur le développement personnel et on ne peut attendre du mentor qu'il intervienne en faveur du mentoré ou lui fournisse un emploi ni même lui demander de le faire.



## 2.2 Mentoring Styles

The mentor-mentee relationship can take a variety of forms. A mentor may provide career guidance, introduce the mentee to networks and contacts, offer suggestions or directions on work-related issues, provide feedback on the mentee's work, help with educational resources, help with management skills, or work with the mentee in other ways agreed upon by both parties.

Most mentoring programs are based on relationships with one mentor and one mentee. However, if the objectives of the relationship are well-defined and limited in scope, it is also possible for experienced mentors to engage with more than one mentee.

The relationship itself can be informal or formal. Formal programs, with defined objectives, set meeting dates, structured reporting, clear measurements and of defined duration, are more likely to deliver on the goals.

The relationship can also be maintained in a number of ways including via videoconferencing, email, phone, in person – at work, away from work, etc. Any method that both participants agree will work for them is acceptable.

## 2.2 Types de mentorat

La relation mentor-mentoré peut adopter diverses formes. Le mentor peut prodiguer des conseils sur la carrière, présenter le mentoré à des réseaux et des contacts, lui offrir des suggestions ou des orientations sur des questions reliées au travail, lui fournir une rétroaction sur son travail, l'aider à trouver des ressources de formation et à acquérir des habiletés en gestion, ou travailler avec le mentoré en appliquant d'autres approches acceptées par les deux parties.

La plupart des programmes de mentorat sont fondés sur une relation établie entre un mentor et un mentoré. Cependant, si les objectifs de la relation sont bien définis et relativement restreints, il est aussi possible pour un mentor d'expérience d'encadrer plusieurs mentorés.

La relation elle-même peut être formelle ou informelle. Les programmes formels, ou officiels, comportant des objectifs définis, des dates de rencontre établies, des rapports structurés, des mesures claires et une durée définie, sont plus susceptibles de mener à la réalisation des buts fixés.

La relation peut aussi être maintenue de différentes façons, par vidéoconférence, courriel, téléphone ou en personne – en milieu de travail, à l'extérieur, etc. Toute méthode sur laquelle les participants s'entendent est acceptable.

### 2.3 Critical Mentoring Abilities

Mentors provide support, guidance, friendship, role modeling, assistance, and an attentive ear. This helps to develop a supportive relationship where the mentee can receive encouragement towards raised aspirations, positive reinforcement for the achievement of goals, and guidance when obstacles make goal achievement difficult.

Mentoring relationships are most effective when both the mentor and the mentee bring the following abilities to the table:

- **Confidentiality.** Both parties must be able to trust the other so that valuable information is shared, not withheld.
- **Commitment.** Both parties must make a commitment to the relationship for the duration of the program. This requires both time and a willingness to “be there” for the other party.
- **Follow-up.** A relationship that goes no further than verbal discussions will not result in significant progress for the mentee. Both parties must be able to act on what has been discussed during the meetings. For example: mentees should act on the advice given, mentors should provide information as promised, and both should report on the results of their actions
- **Active listening** involves being fully present during all discussions. Both parties must be able to listen without criticizing, and must remain attentive to the needs and advice expressed. Active listening includes asking clarifying questions and showing interest and support for what is said.
- **Respect** is the foundation of the relationship. Without a mutually respectful relationship, neither party will fully benefit from the program.

### 2.3 Éléments essentiels au mentorat

Le mentor peut fournir du soutien, des conseils, de l’amitié et de l’aide, être un modèle et une oreille attentive. Cette approche contribue à développer une relation d’aide où le mentoré est encouragé à hausser ses aspirations, bénéficie d’un renforcement positif pour atteindre ses buts et obtient des conseils lorsque des obstacles viennent contrarier la réalisation de ses buts.

Les relations de mentorat sont les plus efficaces quand les deux parties y apportent les éléments suivants :

- **Confidentialité.** Les deux parties doivent pouvoir se faire confiance afin de communiquer l’information pertinente au lieu de la taire.
- **Engagement.** Les deux parties doivent s’engager dans la relation pour toute la durée du programme. Cela exige à la fois du temps et la volonté d’être disponible pour l’autre partie.
- **Suivi.** Une relation qui ne dépasse jamais le stade des discussions verbales ne permettra pas au mentoré de faire des progrès appréciables. Les deux parties doivent pouvoir mettre en application ce dont elles ont discuté lors de leurs rencontres. Par exemple, le mentoré devrait donner suite aux conseils reçus, le mentor devrait fournir l’information promise, et les deux parties devraient faire le suivi des résultats de leurs actions.
- **Écoute active.** Il s’agit pour le mentor et le mentoré d’être réellement attentifs durant toutes leurs discussions. Les deux parties doivent pouvoir écouter sans critiquer, et demeurer attentives aux besoins et aux conseils exprimés. L’écoute active consiste à poser des questions en vue d’obtenir des éclaircissements et à montrer de l’intérêt pour ce qui est dit.
- **Respect.** Cet élément est le fondement de la relation. Sans une relation mutuellement respectueuse, aucune des deux parties ne profitera pleinement du programme.

## 3 - PRE-PROGRAM ACTIVITIES

### 3 - ACTIVITÉS PRÉALABLES AU PROGRAMME

#### 3.1 Mentees Self-Assessment

Prior to entering into a mentoring relationship, it is critical that mentees define, for themselves, what they would like to gain from the relationship. Setting goals and objectives is one way for mentees to do a self-assessment, and define what they want from life and where they want to go professionally. Having this knowledge will help with finding a mentor who can help.

Goals are the long-term vision that define what the mentee would like to work on in the next several years. It may take years to achieve goals, and they may not be easily measured. Objectives, on the other hand, are the shorter steps that will be taken in order to achieve the goal. Objectives should be specific and measurable. Each goal that is defined will have several objectives – the small steps that will get the mentee from here to there.

The mentee should do a self assessment and consider – what are their strengths and weaknesses? Knowing this, where do they want to be in five to ten years time? This will help to generate a list of goals. This list of strengths, weaknesses and goals make up a proposed development plan that will help with finding a mentor.

A sample Self-Assessment Form for mentees is included in Appendix A.

#### 3.1 Autoévaluation du mentoré

Avant de s'engager dans une relation de mentorat, il est essentiel que le futur mentoré définisse, pour lui-même, ce qu'il aimerait tirer de la relation. Se fixer des buts et des objectifs est une façon pour le mentoré de faire son autoévaluation, et de définir ses aspirations personnelles et ses objectifs professionnels. Cela établi, il trouvera plus facilement un mentor qui pourra l'aider.

Les buts sont la vision à long terme qui définit ce sur quoi le mentoré aimerait travailler dans les prochaines années. Il faut parfois des années pour atteindre ses buts, et ils ne sont pas toujours faciles à mesurer. Les objectifs, par contre, sont les étapes plus courtes qui permettront de réaliser un but. Les objectifs devraient être spécifiques et mesurables. Chaque but défini doit comporter plusieurs objectifs – les petites étapes qui permettront au mentoré d'y arriver.

Le futur mentoré devrait faire son autoévaluation et se demander quelles sont ses forces et ses faiblesses. Sachant cela, il devrait se demander où il aimerait se trouver dans cinq ou dix ans. Cela l'aidera à produire une liste de buts. Cette liste de forces, de faiblesses et de buts constitue un plan de développement proposé qui l'aidera à trouver un mentor.

Un exemple de formulaire d'autoévaluation à l'intention des futurs mentorés est présenté à l'annexe A.

### 3.2 Finding a Mentor

Mentors can be found in the workplace, from academia, through personal or family connections, or through the constituent associations. In formal mentoring programs the constituent association would normally match mentees and mentors. For these purposes, it is helpful if both the mentor and the mentee complete a Bio-Sketch, as shown in Appendix A. This provides enough information to allow the constituent association to create a list of possible matches.

Experience has shown that it is not necessary for the mentor and the mentee to be in the same field of engineering practice. Instead, proximity and the ability to easily coordinate meetings are much more important factors. In fact, studies show that mentees get the most out of a relationship when they are able to pick their mentor. For this reason, it may be beneficial for the constituent association to provide several possible matches to the mentee, making initial suggestions but allowing the mentee to make the final choice.

Although it is possible for the mentor to be the mentee's supervisor, this is discouraged. A supervisor's primary responsibility is to an employer, whereas a mentor's primary responsibility within a mentoring relationship is to the mentee. Supervisors who act as mentors can therefore find themselves with conflicting responsibilities,

### 3.2 Choix d'un mentor

On peut trouver un mentor dans le milieu de travail, dans le milieu universitaire, grâce à des contacts personnels ou familiaux, ou par l'intermédiaire de l'ordre constituant. Dans les programmes formels, c'est normalement l'ordre d'ingénieurs qui fait le jumelage du mentor et du mentoré. À cet égard, il est utile pour le mentor et le mentoré de remplir le formulaire Notes biographiques, dont on trouvera un exemple à l'annexe A. Ce court portrait fournit suffisamment d'information pour permettre à l'ordre constituant de créer une liste de jumelages possibles.

L'expérience a révélé qu'il n'était pas nécessaire que le mentor et le mentoré appartiennent au même champ d'exercice du génie. La proximité et la capacité de coordonner facilement des rencontres sont des facteurs beaucoup plus importants. En fait, les études révèlent que les mentorés tirent le meilleur parti d'une relation lorsqu'ils peuvent choisir eux-mêmes leur mentor. Il pourrait être donc utile que les ordres constituants proposent au mentoré plusieurs jumelages possibles en leur faisant des suggestions, mais en les laissant finalement choisir.

Bien qu'il soit possible pour le mentor d'être le superviseur du mentoré, cette situation est déconseillée. La responsabilité première du superviseur est envers son employeur, tandis que la principale responsabilité du mentor est envers le mentoré. Le superviseur qui joue le rôle de mentor peut par conséquent se retrouver avec des responsabilités conflictuelles,

## Mentees

The mentee should establish not only what they would like to get out of the mentoring relationship (goals, as defined through the Self-Assessment Form) but also who they would like to work with. Mentees should clearly state their preferences and criteria for a mentor, considering:

- Gender
- Field of practice
- Type of organization (large, small, private, public)
- Educational background
- Experience
- Family situation
- Frequency, duration and type (phone, online, face-to-face) of meetings

A sample Mentor Criteria List form is included in Appendix A.

## Mentoré

Le mentoré devrait établir non seulement ce qu'il souhaite retirer de la relation de mentorat (ses buts, définis dans le formulaire d'autoévaluation), mais aussi avec qui il aimerait travailler. Le futur mentoré devrait exprimer clairement ses préférences et ses critères de sélection à l'égard d'un mentor, en tenant compte des éléments suivants :

- Sexe
- Champ d'exercice
- Type d'organisation (grande, petite, privée, publique)
- Formation
- Expérience
- Situation familiale
- Fréquence, durée et type des rencontres (par téléphone, en ligne, en personne)

Un exemple de formulaire de liste de critères pour la sélection du mentor est présenté à l'annexe A.



## Mentors

Before starting a mentoring relationship, the mentor should seriously assess the required time and the seriousness of the relationship for the mentee. Whereas the mentee will need to drive the relationship, since it has been established for their benefit, the mentor should consider the following questions before agreeing to be a mentor.

- How much time can I offer, and can I commit that time consistently?
- What experiences can I share openly and honestly?
- What strengths can I bring to help the mentee?
- Can I be open to feedback from my mentee, and learn from them?
- What boundaries do I need to set for the relationship?

The mentor should consider what will be required of them and whether they feel that they can do the following:

- Act as a coach, motivator and supporter
- Be a role model, advocate and friend
- Provide advice and constructive feedback
- Share networks and resources
- Challenging the mentee

## Mentor

Avant d'entreprendre une relation de mentorat, le futur mentor devrait soigneusement évaluer le temps qu'il devra y consacrer et le sérieux de la relation pour le mentoré. C'est le mentoré qui devra alimenter et catalyser la relation, puisqu'elle a été établie pour son bénéfice, mais le futur mentor devrait se poser les questions suivantes avant d'accepter de jouer ce rôle :

- Combien de temps puis-je offrir, et puis-je le faire systématiquement?
- Quelles expériences puis-je partager ouvertement et honnêtement?
- Quelles forces puis-je apporter pour aider le mentoré?
- Suis-je prêt à recevoir des commentaires de mon mentoré, et à apprendre de cette rétroaction?
- Quelles limites dois-je imposer à la relation?

Le mentor devrait considérer ce qui sera exigé de lui et se demander s'il peut faire ce qui suit :

- Encadrer, motiver et soutenir le mentoré
- Être un modèle, un protecteur et un ami
- Donner des conseils et une rétroaction constructive
- Partager ses réseaux et ses ressources
- Mettre le mentoré au défi

Finally, there are certain qualities that will allow a mentor to have successful relationships. This includes:

- Confidentiality
- The desire to help another
- An ability to listen actively
- Empathy for the mentee
- Flexibility and openness to approaches that may be new or unfamiliar to them
- An ability to brainstorm viable solutions and opportunities

Individuals who feel that they can provide some or all of these activities and qualities are in the best position to act as mentors.

Enfin, certaines qualités permettront au mentor d'avoir des relations réussies :

- La discrétion
- Le désir d'aider
- La capacité de pratiquer l'écoute active
- L'empathie pour le mentoré
- La souplesse et l'ouverture à l'égard des approches qui pourraient être nouvelles ou non familières
- La capacité de lancer des idées pour trouver des solutions viables et des possibilités

Les personnes qui estiment pouvoir réaliser ces activités – en tout ou en partie – et qui estiment posséder ces qualités sont les mieux placées pour servir de mentors.





## 4 - THE MENTORING PROGRAM

### 4 - LE PROGRAMME DE MENTORAT

#### 4.1 Program Structure

Once the mentor and mentee have been matched they should jointly clarify:

- How much time will be required
- Where and how often they will meet
- How long will the relationship last
- Will mentoring be done via email, phone, in person, etc.?

In a formal program, many of these decisions may have been made by the constituent associations. The mentee and mentor should still review them and ensure that they are both in agreement on the structure of the program, so that they can move to next step. All of these details should all be documented in an Agreement Letter so that both parties have a clear and common understanding of the agreed-upon structure.

See Appendix A for a sample Agreement Letter.

#### 4.2 First Meeting

The mentee is responsible to prepare materials for the first meeting. In this meeting the pair will re-confirm the format for their mentoring relationship and begin to establish Goals and Objectives for the relationship.

At this meeting, the mentee should bring their Self-Assessment Form and be prepared to share this information with the mentor. Revealing personal strengths and weaknesses is an exercise in trust. It is helpful if the mentor is also willing to share some of their personal background including career history and the progress of their own strengths and weaknesses.

#### 4.1 Structure du programme

Une fois jumelés, le mentor et le mentoré devraient préciser ensemble les aspects suivants :

- Combien de temps sera nécessaire
- Où et à quelle fréquence se tiendront leurs rencontres
- Quelle sera la durée de leur relation
- Comment se fera le mentorat : par courriel, par téléphone, en personne, etc.

Dans un programme formel, il se peut que bon nombre de ces aspects soient précisés par l'ordre constituant lui-même. Le mentor et le mentoré doivent cependant les passer en revue et s'assurer qu'ils s'entendent sur la structure du programme afin de pouvoir passer à l'étape suivante. Tous ces détails devraient être indiqués dans une lettre d'entente permettant aux deux parties d'avoir une compréhension claire et commune de la structure convenue d'un commun accord.

Voir à l'annexe A un exemple de lettre d'entente.

#### 4.2 Première rencontre

Le mentoré doit préparer le matériel nécessaire à la première rencontre. Lors de cette rencontre, les deux partenaires reconfirmeront la forme de leur relation de mentorat et commenceront à définir les buts et les objectifs visés.

À cette première rencontre, le mentoré devrait apporter son formulaire d'autoévaluation et être prêt à communiquer cette information au mentor. Révéler ses forces et ses faiblesses personnelles est un geste de confiance. Il serait utile que le mentor soit également disposé à donner certains renseignements sur ses antécédents personnels, y compris son parcours professionnel et l'évolution de ses propres forces et faiblesses.

### 4.3 Developing Goals and Objectives

With help from the mentor, the goals which the mentee developed through the Self-Assessment Form can be refined and then broken down into specific objectives to be addressed in the mentoring relationship. These objectives will form the basis for the mentoring relationship. They should be both measurable and achievable, and should include target dates for completion, and interim steps, if necessary. The simpler the objectives are, the easier it will be to achieve progress towards the goals.

The mentee should record the goals in a Statement of Goals and Objectives. To formalize the commitment the mentor-mentee pair should both sign the Statement— indicating their willingness to work together to achieve them.

A sample Statement of Goals and Objectives is included in Appendix A.

Mentees should use the Objectives to set assignments or activities to complete and report on at the next meeting.

### 4.3 Définition des buts et des objectifs

Avec l'aide du mentor, les buts que le mentoré a cernés dans son formulaire d'autoévaluation peuvent être précisés, puis subdivisés en objectifs spécifiques à cibler dans le cadre de la relation de mentorat. Ces objectifs constitueront la base de la relation. Ils devraient être à la fois mesurables et réalisables, et aussi comporter des dates de réalisation et, au besoin, des étapes intermédiaires. Plus les objectifs seront simples, plus il sera facile de progresser vers la réalisation des buts.

Le mentoré devrait énumérer ses buts dans un Énoncé des buts et des objectifs. Pour officialiser l'engagement, les deux parties devraient signer cet énoncé, indiquant ainsi leur volonté de travailler ensemble pour les atteindre.

Un exemple d'Énoncé des buts et des objectifs est présenté à l'annexe A.

Le mentoré devrait utiliser ces objectifs pour déterminer des exercices ou des activités à effectuer et en faire le compte rendu lors de la prochaine rencontre.



#### 4.4 Monitoring the Relationship

To be successful, the mentoring relationship must track progress on the established Goals and Objectives. In a formal mentoring program, the constituent association may provide forms and specific timing for this monitoring, and require that reports be provided to them. At the very least, the pair should dedicate some time after each meeting to reflect and record the following points:

##### Mentees

- What is going well
- Progress on goals and objectives
- Potential areas for improvement

##### Mentors

- What is going well
- Additional ways to contribute to the mentee's growth
- Potential areas for improvement

At the mid-point in the relationship, the mentor and mentee should both complete Interim Reporting Forms. These reports are an opportunity to assess both the relationship and the progress on the Goals and Objectives. The reports can also be shared with the constituent association, if required.

A sample Interim Reporting Form is included in Appendix A.

#### 4.4 Surveillance de la relation

Pour que la relation de mentorat soit réussie, les deux parties doivent faire le suivi des progrès accomplis vers la réalisation des buts et des objectifs établis. Dans un programme de mentorat formel, l'ordre constituant peut fournir des formulaires et un calendrier de suivi et demander que des rapports leur soient présentés. Le mentor et le mentoré devraient, après chaque rencontre, prendre le temps de faire le point sur les aspects suivants et de les prendre en note.

##### Mentoré

- Ce qui va bien
- Les progrès effectués vers la réalisation des buts et des objectifs
- Les aspects qui pourraient être améliorés

##### Mentor

- Ce qui va bien
- Les autres façons de contribuer à la croissance du mentoré
- Les aspects qui pourraient être améliorés

À mi-parcours de la relation de mentorat, le mentor et le mentoré devraient tous deux remplir des formulaires de rapport d'étape. Ces rapports permettent d'évaluer la relation et les progrès accomplis vers la réalisation des buts et des objectifs. Ils peuvent aussi être communiqués, au besoin, à l'ordre constituant.

Un exemple de formulaire de rapport d'étape est présenté à l'annexe A.

#### 4.5 Potential Pitfalls

There are some common pitfalls to be aware of in every mentoring relationship. The first is that any relationship may need to be terminated due to factors beyond the control of the mentor or mentee, such as moving or being relocated. In this case, it is appropriate to inform both the constituent association and the mentoring partner. The constituent association can help coordinate finding new mentoring partners.

The mentor may or may not be in a position to act as a reference for the mentee in their application for professional licensure. The situation will vary in each jurisdiction, but mentees should be assured that what they disclose to the mentor is confidential and will not be revealed to the constituent association, even if their mentor acts as a reference. Conversely, mentees should understand that not all mentors are in a position to provide a reference related to engineering work experience, as they may not have observed those activities.

#### Mentees

- Relying on the mentor to develop your career for you – a mentor is there to ask the right questions and guide the mentee to appropriate resources, but only the mentee can shape their own career.
- Expecting the mentor to give you all the answers – the mentor can show the mentee where to look, but answers come from the mentee, not the mentor.
- Asking your mentor to do your work for you – the mentor is a support for the mentee, not a crutch.
- Expecting immediate results – self-improvement and career development take time. Even with a mentor's support, changes will not occur overnight.

#### 4.5 Écueils potentiels

Il existe certains écueils courants dont il faut être conscient dans toute relation de mentorat. Le premier est qu'il est possible que la relation doive se terminer en raison de facteurs indépendants de la volonté du mentor ou du mentoré, comme un déménagement ou un changement d'emploi. Dans ce cas, il convient d'en informer l'ordre constituant et le partenaire de mentorat. L'ordre constituant pourra alors coordonner la recherche d'un nouveau partenaire.

Le mentor pourrait, ou non, être en mesure de servir de répondant au mentoré dans sa demande de permis d'exercice. La situation varie selon la province ou le territoire, mais le mentoré devrait avoir l'assurance que l'information qu'il divulgue au mentor demeurera confidentielle et ne sera pas communiquée à l'ordre d'ingénieurs, même si son mentor lui sert de répondant. Inversement, le mentoré doit comprendre que ce ne sont pas tous les mentors qui peuvent répondre de leur expérience de travail en génie, car ils n'ont pas nécessairement observé ces activités.

#### Mentoré

- S'attendre à ce que le mentor développe votre carrière pour vous – Le rôle du mentor est de poser les bonnes questions et de guider le mentoré vers les ressources appropriées, mais seul le mentoré peut construire sa propre carrière.
- S'attendre à ce que le mentor vous donne toutes les réponses – Le mentor peut indiquer au mentoré où regarder, mais les réponses doivent venir du mentoré, et non du mentor.
- Demander au mentor de faire votre travail pour vous – Le mentor est une personne de soutien, et non une béquille.
- S'attendre à des résultats immédiats – Il faut du temps pour s'améliorer et développer sa carrière. Même avec le soutien d'un mentor, les changements n'arriveront pas du jour au lendemain.

- Looking to the mentor for promotions or jobs – again, the mentor can guide and provide you access to networks and opportunities, but it's up to the mentee to find and secure advancements.
- Cancelling meetings at the last minute – respect your mentor's valuable time!

### **Mentors**

- Lack of time
- Personal problems / over-stepping the relationship boundaries
- Unrealistic expectations
- Dependence / doing the mentee's work for them
- Mentor complaining about their own problems

- Compter sur le mentor pour obtenir une promotion ou un emploi – Encore une fois, le mentor peut guider le mentoré et lui donner accès à des réseaux et des possibilités, mais il incombe au mentoré de trouver et d'obtenir des occasions d'emploi et d'avancement.
- Annuler une rencontre à la dernière minute – Le mentoré doit respecter le temps précieux de son mentor!

### **Mentor**

- Manque de temps
- Problèmes personnels, dépasser les limites de la relation
- Attentes irréalistes
- Dépendance – exécuter le travail du mentoré à sa place
- Se plaindre de ses propres problèmes.



## 5 - PROGRAM CONCLUSION 5 - CONCLUSION DU PROGRAMME

Having an established duration will make it easier to conclude any mentoring relationship. At the end of the established time period, the pair should review progress on all goals and complete a final report, reviewing what went well and developing plans for future on the Goals and Objectives.

A sample Final Report is included in Appendix A.

The pair can also jointly agree to continue the relationship, if it has been productive, and both are willing. It is important to still establish milestones where the renewed relationship will be reviewed and a decision will be made on continuing or not. A mentor-mentee pair who are a perfect fit in the early career of the mentee may not be the best fit two or three years later. Acknowledging this and finding better relationships is an important component of getting the most out of mentoring.

If the pair decides to renew the relationship, the goals and objectives should be reviewed. Some may have been achieved, some can be renewed, and new ones should also be established.

L'établissement d'une durée précise facilitera la conclusion de la relation de mentorat. À la fin de la période de temps établie, le mentor et le mentoré devraient évaluer les progrès effectués vers la réalisation de tous les buts et remplir un rapport final pour passer en revue ce qui a bien fonctionné et élaborer des plans pour les buts et objectifs qui restent à atteindre.

Un exemple de rapport final est présenté à l'annexe A.

Les deux parties peuvent aussi décider d'un commun accord de poursuivre la relation, surtout si elle a été productive. Il est alors important d'établir une nouvelle échéance où la relation renouvelée sera évaluée et où les deux parties décideront de poursuivre ou non le mentorat. Un jumelage mentor-mentoré qui fonctionne parfaitement au début de la carrière du mentoré ne sera peut-être pas aussi productif deux ou trois ans plus tard. Le reconnaître et trouver de meilleures relations sont des éléments importants d'un mentorat efficace.

Si les deux parties décident de renouveler la relation, les buts et les objectifs devraient être revus. Certains auront été atteints, d'autres pourront être renouvelés, et de nouveaux buts et objectifs devraient aussi être établis.



### Example Forms for a Mentoring Program

1. Self-Assessment Form - Mentee
2. Bio Sketch – Mentor and mentee
3. Mentor Criteria List - Mentee
4. Agreement Letter
5. Statement of Goals and Objectives
6. Interim Reports – Mentor and mentee
7. Final Report – Mentor and mentee together

#### 1. Self Assessment Form - Mentee

Before entering into a mentoring relationship, it's a good idea to take stock and consider who you are, where you're going, what challenges you face, and where you'd like to be. Filling in this form will give you the time to consider "the big picture".

##### Instructions:

This form is meant to give you an accurate picture of yourself. Be honest, and put the first thing that comes to mind.

What are my top three strengths as a person – the things I feel good about and am proud of?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

What are the top three areas in which I could improve as a person – things I'd like to work on or ways I'd like to better myself?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

### Exemples de formulaires pour un programme de mentorat

1. Formulaire d'autoévaluation – Mentoré
2. Notes biographiques – Mentor et mentoré
3. Liste de critères de sélection d'un mentor – Mentoré
4. Lettre d'entente
5. Énoncé des buts et des objectifs
6. Rapports d'étape – Mentor et mentoré
7. Rapport final – Mentor et mentoré ensemble

#### 1. Formulaire d'autoévaluation – Mentoré

Avant d'entrer dans une relation de mentorat, il est conseillé de faire le point et de vous demander qui vous êtes, où vous allez, quels défis vous devez relever et ce que vous souhaitez accomplir. Remplissez ce formulaire – il vous aidera à voir la situation dans son ensemble.

##### Instructions :

Ce formulaire vise à vous donner une image exacte de vous-même. Soyez honnête, et donnez la première réponse qui vous vient à l'esprit.

Quelles sont mes trois principales forces en tant que personne – les choses que j'aime chez moi et dont je suis fier?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Quels sont les trois principaux aspects de ma personnalité que je pourrais améliorer – les choses que j'aimerais corriger ou les façons dont j'aimerais m'améliorer?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

What are the top three opportunities facing me right now – things I could do or act on to further myself?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

What are the top three challenges facing me right now – threats or fears that keep me from achieving my dreams?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

What are the three most important things I can do over the next year to build on my strengths and tackle my challenges?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

Quelles sont les trois principales possibilités qui s'offrent à moi aujourd'hui – les choses que je pourrais faire ou auxquelles je pourrais donner suite pour progresser?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

Quels sont les trois principaux défis auxquels je fais face aujourd'hui – des menaces ou des craintes qui m'empêchent de réaliser mes rêves?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

Quelles sont les trois choses les plus importantes que je peux faire au cours de l'année à venir pour consolider mes forces et relever mes défis?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_



**2. Bio Sketch – Mentor and Mentee**

Exchanging the following information with other possible mentor/mentees will help you pick the right partner for this relationship.

Name: \_\_\_\_\_

Current Position: \_\_\_\_\_

Employer: \_\_\_\_\_

**Educational Background**

Undergraduate institution: \_\_\_\_\_

Date of Graduation: \_\_\_\_\_

Program: \_\_\_\_\_

Additional Training: \_\_\_\_\_

**Personal Interests**

Hobbies / Leisure Interests: \_\_\_\_\_

Community Activities: \_\_\_\_\_

Family: \_\_\_\_\_

Other: \_\_\_\_\_

Why do you want to be involved in a Mentoring Program?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

What are your expectations for the Mentoring Program?

\_\_\_\_\_

**2. Notes biographiques – Mentor et mentoré**

Échanger l'information suivante avec d'autres mentors/mentorés potentiels vous aidera à choisir le meilleur partenaire pour cette relation.

Nom : \_\_\_\_\_

Poste actuel : \_\_\_\_\_

Employeur : \_\_\_\_\_

**Formation**

Université – premier cycle : \_\_\_\_\_

Date d'obtention du diplôme : \_\_\_\_\_

Programme : \_\_\_\_\_

Formation complémentaire : \_\_\_\_\_

**Intérêts personnels**

Passe-temps/loisirs : \_\_\_\_\_

Activités communautaires : \_\_\_\_\_

Famille : \_\_\_\_\_

Autre : \_\_\_\_\_

Pourquoi voulez-vous participer à un programme de mentorat?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Quelles sont vos attentes à l'égard de ce programme?

\_\_\_\_\_

**3. Mentor Criteria List - Mentee**

In order for any mentoring relationship to work, there must be trust and respect between the partners. Allowing mentees to have input into the qualities that they are looking for in a mentor will help to encourage this type of relationship.

Please indicate your preference, if any, for the following characteristics of a mentor or a mentoring relationship.

1. Do you have a preference for the gender of your mentor?

---

2. Do you have a preference for the field of practice of your mentor?

---

3. Do you have a preference for the type of organization in which your mentor practices (large, small, private, public)?

---

4. Do you have a preference related to the educational background of your mentor?

---

5. Are you looking for any particular type of experience from your mentor?

---

**3. Liste de critères de sélection d'un mentor – Mentoré**

Pour qu'une relation de mentorat fonctionne bien, il faut que les partenaires se fassent confiance et se respectent. Permettre au mentoré d'exprimer ses préférences quant aux qualités recherchées chez un mentor favorisera une relation de confiance et de respect.

Veuillez indiquer vos préférences, le cas échéant, pour les caractéristiques suivantes chez un mentor ou dans une relation de mentorat.

1. Avez-vous une préférence quant au sexe de votre mentor?

---

2. Avez-vous une préférence quant au champ d'exercice de votre mentor?

---

3. Avez-vous une préférence quant au type d'organisation où votre mentor exerce (grande, petite, privée, publique)?

---

4. Avez-vous une préférence quant à la formation universitaire de votre mentor?

---

5. Recherchez-vous un type particulier d'expérience de la part de votre mentor?

---

6. Does the family situation of your mentor matter to you?

\_\_\_\_\_

7. What type of meetings would you prefer (phone, online, face-to-face)?

\_\_\_\_\_

8. What type of frequency of mentoring meetings would you prefer (weekly, bi-weekly, monthly)?

\_\_\_\_\_

#### 4. Agreement Letter

##### Mentee

Name: \_\_\_\_\_

Contact Information: \_\_\_\_\_

##### Mentor

Name: \_\_\_\_\_

Contact Information: \_\_\_\_\_

6. Est-ce que la situation familiale de votre mentor vous importe?

\_\_\_\_\_

7. Quel type de rencontre préférez-vous (par téléphone, en ligne, en personne)?

\_\_\_\_\_

8. À quelle fréquence aimeriez-vous rencontrer votre mentor (une fois par semaine, toutes les deux semaines, une fois par mois)?

\_\_\_\_\_

#### 4. Lettre d'entente

##### Mentoré

Nom : \_\_\_\_\_

Coordonnées : \_\_\_\_\_

##### Mentor

Nom : \_\_\_\_\_

Coordonnées : \_\_\_\_\_

This document is aimed at establishing agreed roles and plans in the mentoring relationship.

### **Mentoring Agreement**

- We have read the roles and responsibilities of the mentor and mentee in the program guidelines and undertake to meet those roles in this partnership.
- We will respect each other's confidence and those of our employers.
- We will be open and forthright with each other.
- We will develop and work towards goals and specific objectives for this relationship.
- We will contact the Association if support is required for problem solving / conflict resolution
- We will review our progress after 6 months
- We will have a "no-fault" conclusion to our relationship - at any time either of us may want to end the mentoring partnership

Ce document vise à définir les rôles et les plans établis pour la relation de mentorat.

### **Entente de mentorat**

- Nous avons pris connaissance des rôles et des responsabilités du mentor et du mentoré exposés dans le guide relatif au programme et nous nous engageons à les respecter dans le cadre de ce partenariat.
- Nous respecterons la confidentialité des informations échangées et celle de nos employeurs.
- Nous serons ouverts et francs.
- Nous définirons des buts et des objectifs précis, et nous travaillerons à leur réalisation dans le cadre de cette relation.
- Nous contacterons l'ordre constituant si nous avons besoin de soutien pour résoudre un problème ou un différend.
- Nous évaluerons nos progrès six mois après le début du programme.
- Nous mettrons fin à notre relation – à l'amiable – quand l'un ou l'autre désirera conclure la relation de mentorat.

**Mentoring plan**

Meeting Times: \_\_\_\_\_

Frequency of Contact: \_\_\_\_\_

Method of contact: \_\_\_\_\_

Duration of Agreement: \_\_\_\_\_

Amount of notice required if changes to meeting times:

\_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

**Plan de mentorat**

Heure des rencontres : \_\_\_\_\_

Fréquence : \_\_\_\_\_

Méthode de contact : \_\_\_\_\_

Durée de l'entente : \_\_\_\_\_

Préavis nécessaire en cas de modification de l'heure de rencontre :

\_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**5. Statement of Goals and Objectives****Goal #1:** \_\_\_\_\_

Objectives:

- 
- 
- 

**Goal #2:** \_\_\_\_\_

Objectives:

- 
- 
- 

**Goal #3:** \_\_\_\_\_

Objectives:

- 
- 
- 

**Goal #4:** \_\_\_\_\_

Objectives:

- 
- 
- 

**5. Énoncé des buts et des objectifs****But 1 :** \_\_\_\_\_

Objectifs :

- 
- 
- 

**But 2 :** \_\_\_\_\_

Objectifs :

- 
- 
- 

**But 3 :** \_\_\_\_\_

Objectifs :

- 
- 
- 

**But 4 :** \_\_\_\_\_

Objectifs :

- 
- 
-

**Goal #5:** \_\_\_\_\_

Objectives:

- 
- 
- 

### 6. Interim Reports – Mentor and Mentee

Throughout the mentoring relationship, it is recommended that the mentee keep track of meetings and progress using a simple table like the one below.

Date	Time Spent	Activity / Topic	Outcome / Actions

At the mid-point of the relationship (usually the six-month mark), both mentor and mentee should complete an evaluation of the progress and the relationship itself. This form can be shared with the constituent association, if desired.

#### Questions for the mentoring pair

I feel we have established enough trust between us that we can work well together.

Yes       No       Not Sure

If he/she is upset or unhappy with our relationship, or me, I'm confident my mentor/mentee would talk to me about what's going on.

Strongly Agree       Somewhat Agree  
 Neutral       Somewhat Disagree  
 Strongly Disagree

**But 5 :** \_\_\_\_\_

Objectifs :

- 
- 
- 

### 6. Rapports d'étape – Mentor et mentoré

Tout au long de la relation de mentorat, il est recommandé au mentoré de consigner les rencontres et les progrès réalisés en utilisant un tableau très simple comme celui qui est présenté ci-dessous :

Date	Durée	Activité / Sujet	Résultat / Actions

À mi-parcours de la relation (habituellement six mois après le début), le mentor et le mentoré devraient évaluer les progrès réalisés et la relation elle-même. Ce formulaire peut être transmis à l'ordre constituant, si désiré.

#### Questions à l'intention des deux parties

Je crois que nous avons suffisamment confiance l'un envers l'autre pour bien travailler ensemble.

Oui       Non       Je ne suis pas certain

S'il est mécontent de notre relation, ou de moi, je suis certain que mon mentor/mentoré m'en parlera.

Entièrement d'accord       Plutôt d'accord  
 Neutre       Plutôt en désaccord  
 Totalemment en désaccord

If I were upset or unhappy with my mentor/mentee or our relationship, I would feel comfortable talking with him/her about what's going on.

- Strongly Agree       Somewhat Agree
- Neutral               Somewhat Disagree
- Strongly Disagree

I feel we've made real headway in setting goals and take steps to implement them.

- Strongly Agree       Somewhat Agree
- Neutral               Somewhat Disagree
- Strongly Disagree

Three things I feel are going great in our mentoring relationship are:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

One thing I wish I could change about how we interact with each other is...

\_\_\_\_\_

If I had to guess what my mentor/mentee likes best about how we work together it would be...

\_\_\_\_\_

Si j'étais mécontent de mon mentor/mentoré, ou de notre relation, je serais à l'aise de lui en parler.

- Entièrement d'accord    Plutôt d'accord
- Neutre                       Plutôt en désaccord
- Totalement en désaccord

Je crois que nous avons fait des progrès réels en nous fixant des buts et en définissant des étapes pour les réaliser.

- Entièrement d'accord    Plutôt d'accord
- Neutre                       Plutôt en désaccord
- Totalement en désaccord

Trois choses qui, selon moi, fonctionnent très bien dans notre relation de mentorat :

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Une chose que je souhaiterais pouvoir changer dans nos interactions...

\_\_\_\_\_

Si je devais deviner ce que mon mentor/mentoré aime le plus de notre façon de travailler ensemble, je dirais que c'est :

\_\_\_\_\_



Sometimes I think my mentor/mentee wishes I would...

---

**Questions to be shared with the constituent association (if desired)**

Has the mentoring program met your initial expectations?

---



---

What has been the most valuable aspect of the mentoring program?

---



---

Do you have any questions or concerns related to the mentoring program? Please explain briefly.

---



---

What problems have you experienced with the mentoring program?

---



---

What suggestions do you have for improving the program?

---



---

Parfois, je pense que mon mentor/mentoré aimerait que je...

---

**Questions à transmettre à l'ordre constituant (si désiré)**

Est-ce que le programme le mentorat a répondu à vos attentes de départ?

---



---

Quel a été l'aspect le plus utile et intéressant du programme de mentorat?

---



---

Avez-vous des questions ou des préoccupations à l'égard du programme de mentorat? Donnez une brève explication.

---



---

Quels problèmes avez-vous rencontrés dans le cadre du programme de mentorat?

---



---

Comment le programme pourrait-il être amélioré?

---



---

**7. Final Report – Mentor and Mentee together**

The Final Report is an opportunity to reflect on the progress made with the Goals and Objectives, as well as to provide feedback on the mentoring process.

The mentor/mentee pair should jointly review the Goals and Objectives to note accomplishments, develop plans for the future and reflect on the duration of the relationship. The following form and questions will help guide that process.

	Current Status	Future Plans
Goal #1		
Goal #2		
Goal #3		
Goal #4		
Goal #5		

What was most helpful in developing the mentoring relationship?

---



---

What barriers did you perceive in developing a successful mentoring relationship?

---



---

Do you feel your mentor/mentee was committed to the mentoring relationship?

---



---

**7. Rapport final – Mentor et mentoré ensemble**

Le Rapport final permet de réfléchir aux progrès accomplis vers la réalisation des buts et des objectifs, et de fournir une rétroaction sur le processus de mentorat.

Le mentor et le mentoré devraient examiner ensemble les buts et les objectifs afin de cerner les réalisations, d'élaborer des plans futurs et de réfléchir à la durée de la relation. Le formulaire et les questions qui suivent guideront ce processus.

	Situation actuelle	Plans futurs
But 1		
But 2		
But 3		
But 4		
But 5		

Qu'est-ce qui a le plus contribué à développer la relation de mentorat?

---



---

Quels obstacles avez-vous perçus dans le développement d'une relation de mentorat réussie?

---



---

Croyez-vous que votre mentor/mentoré était engagé dans la relation de mentorat?

---



---

In what ways did the mentoring relationship help you to succeed in your work?

---

---

Has the mentoring **program** met your expectations?

---

---

What has been the most valuable aspect of the mentoring **program**?

---

---

How would you improve the mentoring **program**?

---

---

De quelles façons la relation de mentorat vous a-t-elle aidé à réussir dans votre travail?

---

---

Le **programme** de mentorat a-t-il répondu à vos attentes?

---

---

Quel a été l'aspect le plus intéressant et utile du **programme** de mentorat?

---

---

Comment le **programme** de mentorat pourrait-il être amélioré?

---

---



*Developed by the Canadian Engineering  
Qualifications Board, a standing committee  
of Engineers Canada*

1100-180, rue Elgin St., Ottawa (Ontario) K2P 2K3  
Tel/Tél . 613-232-2474 Fax/Télé. 613-230-5759  
ceqb@engineerscanada.ca bccag@ingenieurscanada.ca  
www.engineerscanada.ca www.ingenieurscanada.ca

*Produit par le Bureau canadien des conditions  
d'admission en génie, un comité permanent  
d'Ingénieurs Canada*