

PROJET DE MENTORAT AU SEIN DES INSTANCES DE L'UNION

Fédération des agricultrices du Québec

Avril 2017



POUVOIR NOURRIR
POUVOIR GRANDIR
AFFILIÉE À L'UPA

CONSULTATION FEMMES ET RURALITÉ

OCTOBRE 2016

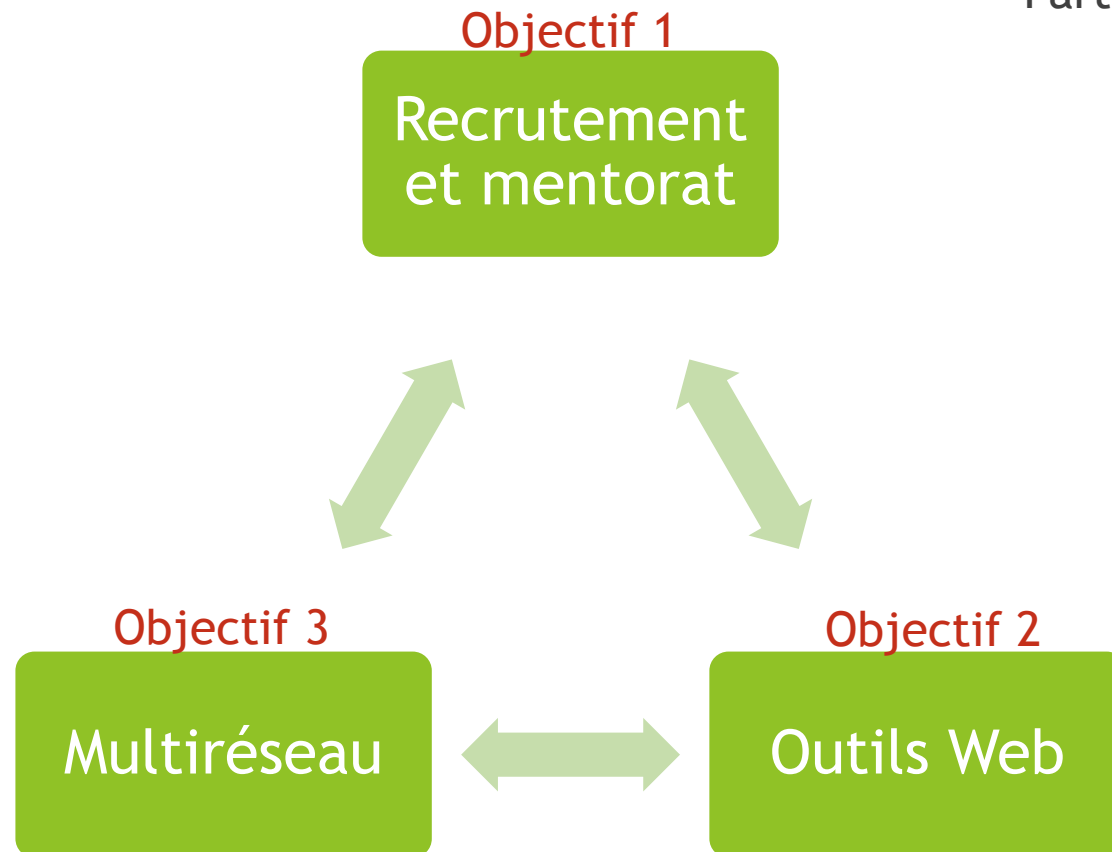
Quelques éléments découlant de l'étude

- ▶ 14 % de femmes élues dans les fédérations régionales et les groupes spécialisés;
- ▶ 26 % de femmes propriétaires et copropriétaires et 21% mandataires;
- ▶ 8 009 agricultrices et 28 990 hommes sont mandataires ou propriétaires;
- ▶ 77 % des femmes et 46 % des hommes trouvent que les femmes ne sont pas suffisamment représentées au sein des instances;
- ▶ 65 % des femmes croient ne pas avoir les compétences nécessaires pour être élues;
- ▶ Il est impératif de concilier travail-famille avec le rôle d'élue(e), car c'est un frein majeur à l'implication.

PROGRAMME A ÉGALITÉ POUR DÉCIDER SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE PROJET MENTORAT AU SEIN DES INSTANCES DE L'UNION

Partenaires au projet

- ▶ BHLF Avocats : expertise
- ▶ CDAQ : financier
- ▶ UPA : outils et communication
- ▶ FRAQ : recrutement et promotion



PROJET MENTORAT (RAPPEL)

Objectif 1- Recrutement et mentorat

► Buts :

- Augmenter l'implication des femmes à l'intérieur de la structure de l'Union
- Combler un minimum de 25 postes vacants ou en élection

► Objectif :

- Développer le niveau de confiance et les compétences qui permettront d'accéder aux postes électifs disponibles au sein de l'Union
 1. Recrutement de 50 administrateurs d'expérience au sein de l'Union
 2. Recrutement d'un minimum de 50 femmes volontaires (indicateur du projet)

PROJET MENTORAT (RAPPEL)

Objectif 2- Développement d'outils

► But :

- Actualiser et développer les outils nécessaires au soutien de la formation des participants-es

► Objectif :

- Maximiser l'utilisation d'outils disponibles en ligne
 1. Rendre disponibles 4 sessions de formation par webinaires
 2. Créer une boîte à outils pour les administratrices de l'Union

Utilisation de la plateforme « Le Cercle des leaders agricoles » de l'UPA

PROJET MENTORAT (RAPPEL)

Objectif 3- Table multiréseau

▶ But :

- ▶ Favoriser le partage de connaissances, d'outils et d'expertises

▶ Objectifs :

- ▶ Développer un réseau de partenaires provenant de secteurs différents
- ▶ Déployer une structure de réseautage provinciale pérenne
- ▶ Rassembler minimalement à 3 reprises 5 groupes de partenaires (Femmessor, Groupe Femmes, politique et démocratie, Réseau des femmes d'affaire du Québec, Réseau M, Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec)
- ▶ Accéder à un bassin de conférenciers spécialistes extérieurs à l'Union

PETIT LEXIQUE

Dyade

- ▶ Groupe de deux personnes, mentor et la mentorée, jumelé dans le cadre d'un programme de mentorat

Relation mentorale

- ▶ Permet d'avoir accès à un confident qui donne du support moral
- ▶ Encourage et sert de guide
- ▶ Permet d'enrichir ses informations et ses perceptions de l'organisation
- ▶ D'avoir l'occasion d'être en contact avec des façons de penser différentes et de découvrir des perspectives nouvelles
- ▶ De s'intégrer et de se développer aussi bien sur le plan personnel que sur le plan professionnel
- ▶ De s'épanouir, d'avoir plus de visibilité sur le plan professionnel
- ▶ D'être reconnu, valorisé, d'avoir confiance en ses ressources et de se sentir en sécurité
- ▶ D'élargir ses réseaux professionnels

CE QUE N'EST PAS LE MENTORAT

- ▶ Un substitut aux pratiques de gestion des ressources humaines favorisant l'avancement professionnel
- ▶ Une obligation
- ▶ Un lien hiérarchique
- ▶ Une relation de pouvoir
- ▶ Une relation à sens unique
- ▶ Un cours privé
- ▶ Un processus rigide avec un mode d'emploi très strict
- ▶ Une thérapie

PROJET MENTORAT

Ce qu'est le mentorat à l'UPA

- ▶ Le soutien d'une personne expérimentée envers une future administratrice ou une élue actuellement en poste.
- ▶ L'engagement d'une administratrice ou un administrateur ayant une certaine ancienneté de partager son expérience et ses connaissances avec la mentorée.
- ▶ Les deux personnes sont jumelées de façon libre et volontaire.
- ▶ Le rôle des mentors-es n'est pas de fournir des conseils sur des dossiers spécifiques, mais d'enrichir le coffre à outil de la mentorée de ses connaissances et de son expérience et l'aider à être plus assurée dans ses fonctions.
- ▶ Le rôle des mentors-es varie selon les besoins spécifiques des mentorées. C'est pourquoi les dyades sont formées par le comité du projet et non par les administrateurs.

MENTOR - PROFIL RECHERCHÉ

- ▶ Je siège ou j'ai siégé dans la structure syndicale de l'Union au moins cinq ans
- ▶ Je considère avoir un bon degré de connaissance générale du fonctionnement de l'Union
- ▶ Je crois sincèrement aux bienfaits de l'implication syndicale
- ▶ Je souhaite accompagner une autre personne à développer ses habiletés

MENTOR - PROFIL RECHERCHÉ

Qu'est-ce que le mentorat peut m'apporter comme mentor-e?

- ▶ Je contribue à l'avancement des femmes en agriculture
- ▶ J'ai un impact significatif dans le développement des compétences d'un pair
- ▶ Je développe de nouvelles relations dans le milieu agricole
- ▶ Je suis en processus continu d'apprentissage et de développement

MENTORÉE - PROFIL RECHERCHÉ

- ▶ J'ai de l'intérêt à siéger comme future administratrice au sein de l'Union
- ▶ Je suis actuellement en poste à l'Union et souhaite cheminer dans la structure syndicale
- ▶ Je souhaite développer mes habiletés et me conforter dans mes capacités
- ▶ Je crois que le mentorat est une façon efficace de développer de nouveaux acquis

MENTORÉE - PROFIL RECHERCHÉ

Qu'est-ce que le mentorat peut m'apporter comme mentorée?

- ▶ J'apprends de l'expérience d'une personne impliquée au sein de l'Union tout en faisant preuve d'introspection afin de prendre mes propres décisions
- ▶ Je gère mieux mon stress en m'exprimant ouvertement sur mes craintes et mes doutes en toute confidentialité
- ▶ J'élargis mes différents réseaux de contacts
- ▶ J'augmente ma confiance en mes capacités et je suis mieux outillée pour accepter de nouveaux défis

PROCESSUS DE JUMELAGE ET INVESTISSEMENT

- ▶ Les dyades seront formées par le comité selon les intérêts et les besoins réels
 - Idéalement dans une même région
 - Idéalement dans une production différente
- ▶ Le temps investi peut varier selon les besoins des mentorées
 - Besoin spécifique - très court terme (ex. code Morin, structure de l'UPA, etc.)
 - Besoin général - long terme (ex. prendre parole en public, dossiers, etc.)
- ▶ Les mentors-es s'engagent à suivre une formation concernant leurs rôles
- ▶ Les mentorées s'engagent à suivre les 4 sessions de formation en webinaire dans le cadre du programme
- ▶ Les mentors-es et mentorées devront compléter différents questionnaires en amont et en aval du projet

ÉTAPES DE RÉALISATION

Mars 2017

- ▶ Développement de profils types de mentor - mentorée
- ▶ Déterminer les postes vacants dans les syndicats locaux (± 130 postes) et dans les syndicats spécialisés (± 10 postes)

Avril 2017

- ▶ Établir le plan de recrutement et de diffusion du projet
- ▶ Élaboration de la logistique liée au plan de formation des mentors et mentorées

Mai à juillet 2017

- ▶ Conception des outils web et des plans de formation
- ▶ Processus de jumelage des dyades

Septembre 2017

- ▶ Mise en ligne des outils en ligne et sessions de formation
- ▶ Début de la relation mentorale

PERSONNES CONTACTS

France De Montigny, coordonnatrice
Fédération des agricultrices du Québec

fdemontigny@upa.qc.ca

450 679-0540, p.8778

Stéphane Deslauriers, directeur général
Fédération de la relève agricole du Québec

sdeslauriers@upa.qc.ca

450 679-0540, p.8299

Dominique Roy, conseillère aux communications
Direction communications et vie syndicale

dominiqueroy@upa.qc.ca

450 679-0540, p.8790

Sylvie Martel, directrice générale
Conseil pour le développement de l'agriculture du Québec

smartel@cdaq.qc.ca

450 669-4133