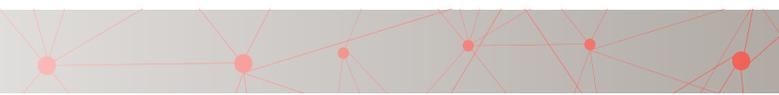


FONDATION
PIERRE ELLIOTT
TRUDEAU
FOUNDATION



**DÉCOUVRIR.
INSPIRER. AVANCER.**

Hiver 2020



Dates importantes

15 novembre 2019

Ouverture du concours de bourses doctorales 2020

22 janvier 2020

Date limite pour le dépôt des candidatures au concours de bourses

Remarque : les universités peuvent avoir leur propre date limite

24 au 26 février 2020

Période d'entrevues avec le Comité d'étude des demandes et mises en nomination

Avril 2020

Annonce des candidat.e.s sélectionné.e.s

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec
notre équipe des programmes de leadership: 514-938-0001
leadership@fondationtrudeau.ca

**FONDATION
PIERRE ELLIOTT
TRUDEAU
FOUNDATION**



1980, rue Sherbrooke Ouest, bureau 600
Montréal, (Québec) Canada H3H 1E8

514-938-0001

leadership@trudeaufoundation.ca

**Consultez le site
Web pour postuler!**

fondationtrudeau.ca

Table des matières

Qui nous sommes	4
Nos thèmes et valeurs	5
L'excellence inclusive et le leadership engagé	7
Des boursier.e.s engagé.e.s qui font une différence	8
Nos programmes	11
Curriculum sur le leadership – six concepts clés	12
Thème scientifique	17
Programme de leadership pour les boursier.e.s	18
Programme de <i>fellowship</i>	20
Programme de mentorat	21
Processus de sélection	22

Un avenir radieux



Au cours de ses 16 ans d'existence, la Fondation a fièrement soutenu le travail doctoral de 251 boursier.e.s, en plus de nommer 75 intellectuel.le.s d'exception à titre de *fellows* et de recruter 146 leaders inspirant.e.s en tant que mentor.e.s. Le conseil d'administration et l'ensemble de la communauté de la Fondation peuvent célébrer avec fierté l'histoire extraordinaire de l'organisation.

Au cours de cette période, le Canada et le monde ont changé et le milieu universitaire a évolué. Aujourd'hui, la Fondation Pierre Elliott Trudeau est bien positionnée pour prendre un nouveau tournant audacieux, pour se renouveler et adopter une mission novatrice visant à mieux préparer la prochaine génération de boursier.e.s à réussir et à jouer un rôle de leader dans le monde.

Alors que l'attention de la Fondation se tourne vers les cinq prochaines années, la mise en œuvre de nombreuses stratégies et activités décrites dans le présent document est déjà amorcée. L'année 2019 a marqué le lancement d'un nouveau modèle pour les programmes de bourses, de *fellowships* et de mentorat et d'une approche renouvelée permettant à la Fondation de rayonner auprès d'un public plus large. De plus, tout en mettant la diversité à l'avant-plan, nous amenons la Fondation vers de nouveaux horizons avec l'introduction d'*Instituts sur le leadership engagé* qui sont construits autour de thèmes scientifiques importants pour les Canadien.nes et le monde.

Notre équipe est fière de partager ce plan stratégique 2019-2024 qui ouvre la voie à un avenir brillant et stimulant axé sur l'apprentissage, le partage des connaissances et le renforcement des communautés.

PASCALE FOURNIER
Présidente et chef de la direction

Notre histoire

La Fondation est un organisme de bienfaisance indépendant et sans affiliation politique créé en 2001 pour rendre hommage à l'ancien premier ministre Pierre Elliott Trudeau. Avec l'appui de la Chambre des communes, le gouvernement du Canada lui a confié en 2002 la gestion du Fonds pour l'avancement des sciences humaines et sociales. La Fondation bénéficie également de dons privés.

En chiffres

Depuis ses débuts, la Fondation a :

Décerné 251 bourses doctorales

Soutenant certains des esprits les plus brillants au Canada et dans le monde

Nommé 75 *fellows*

Promouvant la recherche et l'expertise des meilleur.e.s chercheur.se.s et intellectuel.le.s au pays

146 Mentors

Mettant nos boursier.e.s en relation avec d'éminentes personnalités de divers milieux

Nous aidons les boursier.e.s à avoir un impact significatif dans le monde

Depuis sa création, la Fondation reconnaît et valorise l'excellence universitaire et le leadership dans tous les secteurs au Canada et dans le monde. Elle soutient la production du savoir et encourage le partage de connaissances avec le grand public de manière innovante et créative. La Fondation accorde également une grande importance à la diversité sous plusieurs formes au sein de sa communauté, incluant en termes de genre, de race, de handicap, de langue, de milieu socioéconomique, de savoir autochtone, de région d'origine et de perspectives variées.



Valeurs

Communauté

La communauté de la Fondation est composée de leaders qui explorent, posent des questions difficiles et découvrent de nouveaux horizons. Les programmes renouvelés de la Fondation formeront des leaders engagé.e.s, dotant les boursier.e.s des outils leur permettant d'être des leaders courageux.ses et créatif.ve.s au sein de leurs institutions et de leurs communautés, et inspirant l'intégration d'approches novatrices dans leurs travaux afin d'ouvrir de nouvelles voies en sciences humaines et sociales.

Responsabilisation

Toutes les organisations ont besoin d'une solide culture de responsabilisation, en particulier lors d'une période de changements et d'innovation. Le changement est naturellement perturbateur et rallier le personnel, les administrateur.ice.s, les membres de la communauté et les partenaires autour de l'innovation et du renouvellement requiert un climat de confiance. Pour créer un tel climat, une responsabilisation rigoureuse et un milieu de travail respectueux sont essentiels. Pour la Fondation, la responsabilisation implique de reconnaître ses responsabilités, de prendre des risques et de récompenser l'excellence.

Impact

La vision de la Fondation consiste à donner à ses boursier.e.s les moyens d'avoir un impact significatif dans le monde. Pour respecter cet engagement, la Fondation investit depuis longtemps dans des chercheur.se.s novateur.trice.s qui s'adaptent dans un monde en évolution rapide et qui démontrent une capacité à travailler avec des personnes aux perspectives diverses et issues de différents horizons.

L'excellence du leadership commence ici!



cohorte 2019

La Fondation est un modèle international pour la formation en leadership des universitaires.

La Fondation comble l'écart entre les connaissances universitaires et appliquées grâce à ses programmes novateurs et sa communauté grandissante d'intellectuel.le.s et de leaders.

La Fondation agit comme catalyseur de changements grâce aux atouts suivants :

- Nous possédons un réseau exceptionnel de boursier.e.s, de *fellows*, de mentor.e.s et d'ancien.e.s.
- Notre communauté vive d'esprit et attentionnée est diversifiée et reflète la richesse du pays.
- Nos bourses doctorales prestigieuses attirent des chercheur.se.s de renommée mondiale et les aident à avoir un impact positif dans le monde.

Excellence inclusive et leadership engagé

La Fondation recrute des boursier.e.s, des *fellows* et des mentor.e.s qui sont ouvert.e.s à différentes formes de savoirs non conventionnels et qui souhaitent traduire leur expertise en engagement durable envers la société canadienne et d'autres communautés à l'échelle du globe.

La vision de la Fondation sera axée sur l'excellence inclusive et le leadership engagé.

Excellence inclusive

Lancée en 2005 par l'Association of American Colleges & Universities (AAC&U), la notion d'excellence inclusive a été définie par quatre éléments principaux :

1. L'accent sur le développement intellectuel et social des étudiant.e.s;
2. Le développement et l'utilisation ciblés des ressources organisationnelles afin d'améliorer l'apprentissage des étudiant.e.s;
3. L'attention aux différences culturelles qu'apportent les étudiant.e.s à l'expérience éducationnelle et qui enrichissent l'espace d'apprentissage;
4. Une communauté accueillante qui met toute sa diversité au service des étudiant.e.s et de l'apprentissage organisationnel.

Universités Canada fait également un usage explicite de l'excellence inclusive comme concept fondamental du changement institutionnel depuis son engagement public envers sept Principes d'excellence inclusive en 2007.

La Fondation reconnaît que sa réussite future dépend de la création d'une communauté diversifiée de boursier.e.s, de *fellows*, de mentor.e.s, d'administrateur.rice.s, de membres, d'employé.e.s et d'ancien.ne.s, ainsi que de l'intégration et de la valorisation de différentes perspectives, expériences et formes de savoir, tout en respectant les plus hautes attentes d'excellence.

Leadership engagé

En 2018-2019, la Fondation a entrepris une tournée d'écoute et d'apprentissage, les *Forums du futur*, qui l'a amenée dans des communautés de chaque province et territoire.

À travers cette tournée pancanadienne et des discussions avec les membres de sa communauté, la Fondation a développé une vision en faveur d'un leadership engagé chez les leaders du milieu universitaire et au-delà. Les leaders engagé.e.s font preuve d'ouverture, d'empathie, de créativité et d'innovation, en plus de travailler de façon collaborative. Par l'entremise de ses *Instituts sur le leadership engagé*, la Fondation formera les boursier.e.s en leur offrant les outils nécessaires pour devenir des leaders dans leurs institutions et communautés et en leur inculquant les valeurs fondamentales des leaders engagé.e.s. Les Instituts encourageront notamment la collaboration interdisciplinaire, l'ouverture à des perspectives variées et l'excellence inclusive.

Diversité et distinction



Jarita Greyeyes

« J'ai été attirée par la Fondation car je voulais me joindre à une communauté de chercheur.se.s dont les recherches, l'enseignement et l'engagement

communautaire sont influencés par diverses identités, perspectives et expériences. Mes travaux portent sur les voix et contributions des femmes autochtones qui ont façonné leurs organisations respectives et ont contribué à l'autochtonisation de celles-ci. Ces travaux impliquent de tenir compte de plusieurs perspectives et de questionner quelles connaissances sont valorisées. »



Steve Vanloffeld

« Avoir la possibilité de collaborer avec un groupe aussi diversifié de personnes talentueuses et d'être encadré par certaines des personnes

les plus brillantes dans leur domaine a été un élément déterminant dans mon choix de poser ma candidature pour ce programme. Je sais que mon travail est plus riche et aura un plus grand impact grâce aux enseignements que j'aurai tirés de personnes provenant de différents milieux sociaux, politiques et universitaires. Les futur.e.s boursier.e.s qui suivront la nouvelle voie tracée par la Fondation pourront aussi en bénéficier grandement! »



Carlo Charles

« La diversité dans mes travaux est comme l'oxygène dans le corps. Elle est présente dans les cadres théoriques que j'utilise pour orienter mes

recherches. Elle est également présente dans mon approche méthodologique, les questions éthiques, le choix de mes participants, mon analyse et le cadrage de mes recherches. Je m'intéresse aussi et surtout à la diversité des voix, des expériences, des connaissances et des visions du monde. »



Marie-Soleil L'Allier

« [Dans mes recherches] je m'intéresse au regain d'initiatives citoyennes qui se multiplient au Québec (mais aussi partout dans le monde) et qui mettent

en œuvre de nouvelles pratiques sociales durables qui s'inscrivent dans la logique des "communs". La Fondation Trudeau m'a permis de rencontrer d'autres chercheur.se.s, des acteur.rice.s politiques et des activistes qui travaillent déjà sur les communs en Europe. »

Critères

Notre programme de bourses renouvelé est un tremplin pour les penseur.se.s audacieux.ses et originales.aux qui veulent jouer un rôle de leader et inspirer des changements positifs au Canada et dans le monde. Ce programme de trois ans vise à former des leaders engagé.e.s en offrant à des doctorant.e.s exceptionnel.le.s des outils leur permettant de diffuser et d'appliquer leurs recherches et d'être des agent.e.s de changement créatif.ve.s au sein de leurs institutions et de leurs communautés.

Critères d'admissibilité

- Être déjà accepté.e.s ou inscrit.e.s en première, deuxième ou troisième année d'un programme de doctorat à temps plein en sciences humaines ou sociales. La Fondation reconnaît que plusieurs étudiant.e.s travaillent sur des projets de recherches interdisciplinaires qui se qualifient comme de la recherche avancée en sciences humaines et sociales, sans égard à leur faculté ou département d'affiliation.
- Réaliser une recherche doctorale en lien avec au moins un des quatre thèmes centraux de la Fondation : les droits de la personne et la dignité humaine, la citoyenneté responsable, le Canada et le monde, et les populations et leur environnement naturel.
- Être un.e citoyen.ne canadien.ne étudiant dans un établissement canadien ou étranger ou un.e non-Canadien.ne (résident.e permanent.e ou ressortissant.e étranger.e) inscrit.e à un programme de doctorat dans un établissement canadien.

Que recherchons-nous chez les candidat.e.s ?

- Excellence universitaire;
- Pertinence thématique de la recherche doctorale par rapport aux thèmes centraux de la Fondation;
- Engagement communautaire;
- Expérience et compétences en leadership;
- Originalité et audace;
- Aptitudes à communiquer et volonté de contribuer aux débats publics et à la diffusion des savoirs;
- Intérêt pour le thème scientifique annoncé lors du lancement du concours. Pour la cohorte 2020, le thème scientifique est Technologie et éthique. Une spécialisation dans ce sujet n'est pas requise, mais les candidat.e.s doivent être motivé.e à aborder et réfléchir à ce thème dans le cadre de notre programme de formation en leadership.

La Fondation s'engage à sélectionner un groupe diversifié de boursier.e.s, y compris en tenant compte de la diversité en termes de genre, de race, d'handicap, de langue, de milieu socioéconomique, de savoirs autochtones et de région d'origine.

Tous les candidat.e.s au programme de bourses doctorales de la Fondation Pierre Elliott Trudeau doivent d'abord postuler par l'intermédiaire du processus de sélection interne de leur université. Les universités canadiennes peuvent proposer jusqu'à quatre candidat.e.s et les universités étrangères peuvent en proposer jusqu'à trois. Un seul responsable universitaire (par exemple, le.la responsable de bourses d'une université) peut soumettre des candidatures au nom de son université. Les universités doivent soumettre leurs candidatures à la Fondation au plus tard le 22 janvier 2020 à 23h59.



Donner aux universitaires les moyens de devenir les leaders engagé.e.s de demain

La Fondation contribue à développer une nouvelle génération de leaders engagé.e.s qui font preuve d'originalité et d'avant-gardisme et qui ont le potentiel de devenir des catalyseurs de changement.

Les boursier.e.s sont des doctorant.e.s d'exception qui excellent comme penseur.se.s et chercheur.se.s. La Fondation souhaite enrichir leur expérience universitaire en leur offrant une formation en leadership qui élargit leur vision du monde et leurs compétences. Les boursier.e.s développeront des habiletés sociales, émotionnelles et comportementales qui les pousseront à réfléchir, à établir des relations et à agir différemment.

Les compétences et les attributs associés au leadership peuvent être divisés en trois aspects : leader de soi, leader pour les autres et leader en matière d'innovation et d'idées. Le cycle de trois ans du programme de bourses doctorales vise à développer ces trois aspects du leadership, tel qu'illustré ci-dessous :

1^{RE} ANNÉE: INSTITUTS SUR LE LEADERSHIP ENGAGÉ

Soi

- Communication et écoute
- Réseautage
- Connaître ses forces
- Connaître sa mission
- Maintenir son bien-être et sa santé
- Développer de la résilience
- Être empathique

2^E ANNÉE: CONFÉRENCE IMPACT

Les autres : l'équipe, les organisations, la communauté, les universités et le public

- Aider et motiver les autres
- Offrir de la rétroaction et avoir des conversations difficiles
- Gérer les conflits
- Déléguer
- Bâtir des relations de confiance
- Mentorat et enseignement
- Compétences entrepreneuriales

3^E ANNÉE: PROJET CRÉATIF

Innovation et idées

- Gestion de projet
- Gestion des changements
- Établir des attentes
- Penser « en dehors de la boîte »
- Aller au-delà de sa zone de confort
- S'ouvrir aux idées nouvelles
- Encourager l'innovation
- Transmettre des connaissances de façon créative



Six concepts clés

Le leadership se développe par une variété de méthodes – ou une combinaison d’entre elles –, incluant le mentorat, les cours et les formations, mais aussi en faisant face à de nouvelles situations exigeantes et à travers diverses expériences de vie. Les programmes de la Fondation créent pour les boursier.e.s des occasions de vivre de telles expériences, de travailler en équipe, d’apprendre des autres et d’offrir et de recevoir de la rétroaction.

Les concepts ci-dessous, qui sont à la base de notre programme de formation en leadership, guideront nos activités à l’intention des boursier.e.s. Ils représentent les moyens par lesquels nous chercherons à développer les compétences et attributs du leadership présentés à la page précédente.

Ce modèle de formation en leadership s’appuie sur les trois questions suivantes :

OBJECTIFS

Que voulons-nous que les boursier.e.s sachent ?



EXPÉRIENCE

Que voulons-nous que les boursier.e.s expérimentent et ressentent ?



ACTION

Quelles actions voulons-nous que les boursier.e.s posent ?



Le cycle de trois ans sera façonné par ces questions centrales.

Nous avons identifié six concepts clés qui guideront la conception et le développement de notre curriculum sur le leadership en répondant aux questions ci-dessus. Ce curriculum pourra être ajusté en fonction du thème scientifique d’un cycle donné.

Les icônes à côté de chaque concept indiquent à quelle(s) question(s) ils se rapportent.

Audace et résilience



Prendre des risques permet aux leaders de faire preuve d'audace, de remettre en question le statu quo, d'innover et de changer le monde. Nous encourageons nos boursier.e.s à sortir de leur zone de confort et à viser haut dans leur travail et dans leurs vies.

La propension à prendre des risques et à sortir de sa zone de confort conduit parfois à l'échec. Mais la peur de l'échec tue l'innovation et freine le progrès. Reconnaître que tous et toutes connaissent des échecs et faire tomber les préjugés et la honte suscités par les difficultés et les ratés favorisent la résilience et permet aux individus d'agir avec audace.

En exposant les boursier.e.s à des situations inconfortables et en les poussant à confronter leurs propres limites, nous souhaitons les inciter à agir et à penser de manière audacieuse. Toutes les activités suscitant un certain inconfort ou de la vulnérabilité seront élaborées de façon responsable pour soutenir et accompagner les boursier.e.s dans leur apprentissage.

En pratique, nous encourageons l'audace et la résilience en :

- Concevant, en collaboration avec les mentor.e.s et les *fellows*, des ateliers expérientiels et dynamiques pour les *Instituts sur le leadership engagé* (première année). Ces ateliers permettront aux boursier.e.s de sortir de leur zone de confort et d'apprendre à mieux gérer l'inconfort.
- Poussant les boursier.e.s à faire preuve d'audace et d'originalité pour la *Conférence Impact* de deuxième année et le *Projet créatif* de troisième année.
- Invitant des conférencier.e.s et des présentateur.rice.s uniques, visionnaires et créatif.ve.s à nos événements.
- Demandant aux mentor.e.s et aux *fellows*, en tant que conseiller.e.s des boursier.e.s, de parler de leurs propres échecs avec générosité et honnêteté afin de faire tomber les préjugés et la honte.

Communications et partage des connaissances



Les boursier.e.s sont des chercheur.se.s et des leaders dont le travail est susceptible d'avoir un impact important au Canada et dans le monde. Afin de maximiser cet impact, ils.elles doivent savoir communiquer efficacement avec les gens qui les entourent et présenter leurs recherches au grand public.

Les boursier.e.s doivent comprendre les différents moyens pour communiquer leurs travaux, comme les audiences de comités législatifs, les articles d'opinion et les réseaux sociaux, en plus de savoir adapter leurs communications à l'auditoire, qu'il soit formé de politicien.ne.s, d'universitaires ou de groupes communautaires. En apprenant à transmettre efficacement les résultats de leurs recherches, ils.elles seront mieux outillé.e.s pour avoir un impact significatif.

En pratique, nous aiderons les boursier.e.s à développer leurs aptitudes à communiquer en :

- Travaillant avec les mentor.e.s et les *fellows* pour élaborer une formation en médias et en communications dans le cadre des *Instituts* (première année).
- Demandant aux boursier.e.s d'organiser une *Conférence Impact* (deuxième année) dans laquelle ils.elles partageront leurs connaissances et leur expertise avec le grand public afin de les rendre accessibles au plus grand nombre.
- Demandant aux boursier.e.s de développer le *Projet créatif* (troisième année) en mettant en pratique leurs compétences de communication pour transmettre leurs recherches de façon créative et ouverte.

Art et créativité



L'art et la créativité offrent des moyens nouveaux et puissants pour comprendre le monde et entrer en relation avec les gens qui nous entourent. En intégrant des pratiques artistiques et créatives de diverses formes et issues de différentes disciplines, nous espérons encourager les boursier.e.s à explorer des émotions et des pensées complexes afin d'élargir leurs perspectives. Nous voulons aussi les amener à réfléchir à leurs travaux et leurs recherches de façon originale.

L'exposition à des pratiques créatives encouragera les boursier.e.s à aller au-delà des méthodes universitaires et intellectuelles classiques. Se pencher sur des concepts et des aspects comme l'espace, l'esthétisme, le corps et les sens peut transformer la façon dont ils.elles comprennent et articulent leurs recherches, en plus d'approfondir le sens et la portée de leurs travaux. Cette perspective créative et interdisciplinaire aidera à former des leaders plus engagé.e.s et autoréflexif.ve.s.

D'un point de vue pratique, nous intégrerons l'art et encouragerons la créativité en :

- Travaillant avec des mentor.e.s qui transmettront leurs connaissances aux boursier.e.s à travers des séances créatives et expérientielles lors des *Instituts* (première année) et à travers leur rôle général de conseiller.e.s auprès des boursier.e.s.
- Collaborant avec les *fellows* pour intégrer la créativité et les perspectives interdisciplinaires dans leurs séances pour les boursier.e.s lors des *Instituts* (première année).
- Encourageant les boursier.e.s à intégrer l'art et la créativité dans le concept et le format de la *Conférence Impact* (deuxième année).
- Demandant aux boursier.e.s d'élaborer un *Projet créatif* original (troisième année) qui incorpore des éléments artistiques pour présenter leurs recherches de façon novatrice.

Diversité

La Fondation soutient les principes de diversité, d'équité et d'inclusion des personnes, des expériences et des savoirs. Elle espère être un espace dans lequel la diversité peut être pensée, articulée et discutée de façon nuancée et approfondie.

Présenter aux boursier.e.s la diversité sous toutes ses formes les aidera à mieux comprendre leurs communautés, le Canada et le monde. Cela les invitera aussi à réfléchir au sens et à l'impact de leurs travaux. La Fondation reconnaît la diversité en matière de genre, de race, d'handicap, de langue, de milieu socioéconomique, de savoirs autochtones et de région d'origine. Elle est ouverte aux discussions constantes et préconise un processus d'apprentissage continu pour tous les membres de sa communauté.

En discutant de la diversité et en étant exposé.e.s à la différence, les boursier.e.s apprendront l'importance d'écouter les autres et de créer de l'espace pour leurs points de vue et leur subjectivité.

D'un point de vue pratique, nous mettrons les boursier.e.s en relation avec la diversité en :

- Sélectionnant un groupe diversifié de boursier.e.s, *fellows* et mentor.e.s qui souhaitent apporter leur contribution à la communauté de la Fondation dans son ensemble.
- Collaborant avec les mentor.e.s et les *fellows* pour créer du contenu qui poussera les boursier.e.s à remettre en question leurs préjugés et suppositions, à considérer les idées avec lesquelles ils.elles ne sont pas d'accord, à prendre conscience de leurs propres angles morts et à admettre les nuances et la complexité du monde.
- Organisant des *Instituts* (première année) dans des endroits variés et souvent contrastés, afin que les boursier.e.s en apprennent plus sur le Canada et le monde et soient exposé.e.s à différentes réalités et communautés.



- Soutenant et encourageant le bilinguisme canadien et en reconnaissant l'importance des langues autochtones.
- Tenant des discussions ouvertes et respectueuses sur la diversité avec les *fellows* et les mentor.e.s dans le cadre de l'élaboration de leurs séances pour les *Instituts* (première année) et de leur rôle de conseiller.e.s auprès des boursier.e.s.
- Encourageant les *fellows* et les mentor.e.s à exposer les boursier.e.s à différentes formes de diversité. Si cela est pertinent par rapport à leur expertise, nous invitons les *fellows* et les mentor.e.s à intégrer divers types de savoirs à leurs séances, telles que des pratiques artistiques et non conventionnelles ainsi que des traditions autochtones.
- Invitant les boursier.e.s à se pencher sérieusement sur la diversité et à en faire un élément central de la *Conférence Impact* de deuxième année, par exemple en faisant appel à des conférencier.e.s de divers horizons, en intégrant différents savoirs, en favorisant un sain débat d'idées opposées, ainsi qu'en testant des formats et modes de transmission des savoirs qui sont créatifs.
- Demandant aux boursier.e.s de faire de la diversité l'un des éléments centraux de leur *Projet créatif* (troisième année).

Diversité de perspectives

La Fondation présente des idées diverses, des approches diverses des défis et des solutions diverses aux problèmes en incluant un large éventail de voix, de points de vue et d'expériences.

Collaboration



En tant que leaders en devenir, les boursier.e.s doivent acquérir et raffiner les compétences interpersonnelles qui leur permettront de travailler efficacement et respectueusement avec les autres. Réfléchir aux structures de pouvoir et aux hiérarchies et les comprendre, les remettre en question de façon productive et travailler avec elles constituent des compétences clés des leaders.

Les boursier.e.s doivent communiquer et collaborer efficacement avec les autres chercheur.se.s, les partenaires de la communauté, les parties prenantes et le grand public. Grâce à des compétences interpersonnelles solides, ils.elles pourront travailler avec des gens avec qui ils.elles sont en accord ou non et qui sont issus de différents secteurs. De fortes compétences de collaboration seront bénéfiques pour leurs travaux et permettront de faire avancer leurs recherches, tout en ayant un impact plus grand et plus significatif.

La collaboration est aussi essentielle pour faire face aux plus grands enjeux de notre époque, qui ne peuvent être abordés en vase clos. La Fondation cherche à développer des leaders qui sauront rassembler les gens et les faire travailler ensemble et imaginer des façons d'aller de l'avant collectivement.

D'un point de vue pratique, nous encourageons la collaboration en :

- Favorisant des discussions ouvertes et respectueuses lors des *Instituts* (première année), où les boursier.e.s se sentiront à l'aise d'exprimer leurs points de vue et de considérer ceux des autres, même s'ils vont à l'encontre des leurs.
- Organisant des visites et des activités avec différentes communautés et organisations afin de pousser les boursier.e.s à travailler et interagir avec des gens de divers horizons et points de vue. Cela fera partie des *Instituts sur le leadership engagé* de la première année.
- Collaborant avec les *fellows* et les mentor.e.s pour créer du contenu qui encouragera les boursier.e.s à travailler en équipe et à s'exposer à des points de vue différents.
- Demandant aux boursier.e.s de travailler en équipe pour organiser la *Conférence Impact* de deuxième année.

Sens du service



La Fondation sélectionne des boursier.e.s qui s'impliquent au sein de leurs communautés et qui ont un sens du service à travers leurs recherches. Nous prônons des valeurs comme le respect, le savoir, l'empathie et la bonté, et nous souhaitons que les boursier.e.s aient le désir de développer leur intelligence émotionnelle pour mieux entrer en contact avec les autres et travailler en équipe.

Les recherches démontrent que l'intelligence émotionnelle aide les leaders à comprendre leurs motivations et celles des autres, à tenir compte de différents points de vue, à travailler en équipe et à se relever plus rapidement après des échecs ou des difficultés. Elles révèlent aussi que l'intelligence émotionnelle et l'empathie sont intrinsèquement liées, puisque le fait d'améliorer son intelligence émotionnelle tend à nourrir l'empathie.

La Fondation cherchera à enseigner aux boursier.e.s la valeur de l'intelligence émotionnelle en tant que qualité essentielle des leaders, en plus de les pousser à s'intéresser à leurs propres émotions et à celles des autres. Par cet effort de réflexion sur la conscience et la maîtrise de soi, nous souhaitons amener les boursier.e.s à explorer des questions liées à la position sociale à partir de laquelle ils.elles s'expriment et produisent des savoirs, à l'impact et

au sens de leurs recherches et à leur engagement envers les communautés et le monde en général.

D'un point de vue pratique, nous mettrons l'accent sur l'intelligence émotionnelle, l'empathie et le service en :

- Incluant du contenu sur la santé mentale lors de l'ensemble des événements de la Fondation.
- Encourageant des conversations holistiques entre les membres de la communauté qui accordent de l'espace aux émotions.
- Encourageant les *fellows* à parler de leurs défis et revers en tant que chercheur.se.s, de l'impact de leur travail sur le plan personnel et de leurs façons de composer avec la dimension émotionnelle de leurs travaux universitaires.
- Invitant les *fellows* et les mentor.e.s à partager, lors de leurs séances aux Instituts et dans le cadre de leur rôle de conseiller en général, leurs expériences positives et négatives en matière d'engagement dans la communauté.
- Poussant les boursier.e.s à réfléchir, dans le cadre de l'organisation de la *Conférence Impact* de deuxième année, à leur devoir en tant que chercheur.se.s de transmettre et partager leurs connaissances.



Thème scientifique

Le thème d'un cycle scientifique est d'une importance capitale. La formation en leadership offerte aux boursier.e.s sera fondée sur le thème sélectionné afin d'inscrire le concept de leadership dans un contexte plus pratique. Le thème scientifique aura donc une grande influence sur la sélection des *fellows* et des mentor.e.s, qui offriront une formation sur ce thème à des boursier.e.s d'horizons divers recruté.e.s en fonction des quatre thèmes centraux de la Fondation. Compte tenu des objectifs de la Fondation, en particulier celui de former des leaders engagé.e.s, il est primordial que le thème choisi traite d'un enjeu aux dimensions interdisciplinaires, critiques et interculturelles. Par exemple, sous le thème *Pouvoir et savoir*, le cycle scientifique entamé en 2019 traite de la production des savoirs dans l'inévitable contexte des relations de pouvoir et du rôle que le leadership peut jouer dans la compréhension des inégalités y étant associées. Pour la cohorte 2020 (cycle 2020-2023), le thème scientifique sera *Technologie et éthique*.

Les thèmes sont choisis en consultation avec le conseil d'administration et les membres de la Fondation, et avec les contributions de certains des principaux penseur.se.s dans le domaine concerné. Une fois qu'un thème a été sélectionné, les critères de sélection des *fellows* et des mentor.e.s incluent entre autres la pertinence de leurs travaux et de leurs expériences par rapport au thème choisi. Les *fellows* contribueront au développement du leadership des boursier.e.s en partageant leur expertise sur des sujets variés liés au thème, ce qui permettra aux boursier.e.s d'avoir une meilleure compréhension des enjeux en cause et d'être plus conscient.e.s des approches qui sont controversées ou qui se sont révélées inefficaces.



Les mentor.e.s contribueront au développement du leadership des boursier.e.s en comblant l'écart entre les connaissances universitaires et les connaissances pratiques. Les mentor.e.s sont choisi.e.s pour leur expertise sur le thème, mais aussi parce qu'ils/elles sont des leaders dans leur domaine. Ils/elles apporteront à la formation en leadership des expériences concrètes, un sens de l'entrepreneuriat social et des affaires, des occasions de réseautage et des visites sur le terrain.

Programme de leadership pour les boursier.e.s

Le nouveau programme de trois ans donne aux boursier.e.s les moyens d'avoir un impact significatif dans le monde en offrant, à l'aide d'un thème scientifique, une formation en leadership et des outils pour transmettre et appliquer leurs recherches.

Au cours de chaque cycle de programme, les *fellows* et les mentor.e.s offrent une formation en leadership lors des *Instituts sur le leadership engagé* (première année) et soutiennent les boursier.e.s dans le développement de la *Conférence Impact* (deuxième année) et du *Projet créatif* (troisième année).

1^{re} année : *Instituts sur le leadership engagé*

Les *Instituts sur le leadership engagé* ont été créés pour répondre au besoin d'offrir aux boursier.e.s une formation intensive en leadership à divers endroits au Canada et dans le monde. En proposant une formation en leadership immersive et expérientielle, la Fondation souhaite présenter aux boursier.e.s des idées et des expériences auxquelles ils.elles n'auraient pas nécessairement été exposé.e.s en contexte universitaire.

Les *Instituts sur le leadership engagé* rassemblent plusieurs des ingrédients clés qui font du programme de bourses de la Fondation une expérience d'apprentissage unique. Fondamentalement, les Instituts sont conçus pour aider à bâtir une communauté parmi les boursier.e.s, mentor.e.s et *fellows* de chaque cohorte, tout en offrant de précieuses opportunités de réseautage avec les membres actifs de la Fondation des années précédentes, ainsi qu'avec des partenaires et autres parties externes

(issues, par exemple, du milieu universitaire, des gouvernements, de l'industrie privée ou d'ONG) qui peuvent offrir des enseignements utiles.

De plus, les *Instituts sur le leadership engagé* visent à enrichir et compléter l'expérience universitaire des boursier.e.s en leur offrant une formation en leadership destinée à élargir leurs visions du monde, leurs connaissances et leurs compétences. Ce faisant, la Fondation encourage une nouvelle génération de leaders engagé.e.s qui sont des penseur.e.s et des acteur.rice.s originaux et tourné.e.s vers l'avenir, capables d'amener des changements positifs dans le monde.

2^e année: *Conférence Impact*

En s'appuyant sur l'expérience acquise lors de la première année, les boursier.e.s organiseront, durant leur deuxième année, une conférence axée sur le thème scientifique associé à leur cohorte. La conférence, ouverte au public, informera les Canadien.ne.s sur le thème scientifique étudié en première année. Nos *fellows* et mentor.e.s guideront et soutiendront les boursier.e.s dans l'organisation de l'événement, dont l'objectif est la mise en pratique des connaissances et compétences acquises dans le cadre des *Instituts sur le leadership engagé*, tout en comblant l'écart entre leur expertise et les besoins et préoccupations des communautés canadiennes. Dans ce contexte, les boursier.e.s pourront également puiser dans leurs propres expériences et dans celles des *fellows*, des mentor.e.s et des membres de la communauté rencontré.e.s pendant leur formation. Cette conférence s'adressera tant au grand public qu'aux autres groupes intéressés, y compris les organismes communautaires et les communautés universitaire et d'affaires.

3^e année: *Projet créatif*

Au cours de la troisième et dernière année du programme, les boursier.e.s présenteront les savoirs qu'ils.elles ont acquis dans le cadre de leur expérience avec la Fondation Pierre Elliott Trudeau au moyen d'un *Projet créatif* conçu pour interpeller le public d'une manière nouvelle et différente.

La troisième année du programme implique un processus de réflexion qui amène la production de connaissances destinées à être communiquées au public. De plus, les projets créatifs des boursier.e.s mettront en évidence les leçons tirées de leur formation en leadership. La Fondation a un double rôle : former les leaders de demain et contribuer à l'avancement des connaissances en sciences humaines et sociales. Grâce à cette initiative, nous aiderons à former des leaders public.que.s qui ont conscience du rôle que leur expertise peut jouer dans différentes communautés canadiennes, et qui voudront établir de nouveaux liens et découvrir de nouveaux horizons.

L'idée est de construire des ponts, de favoriser le dialogue et d'ouvrir la porte à de nouvelles façons de cerner les enjeux au moyen d'approches interdisciplinaires et de discussions avec la communauté. De cette façon, l'expertise des boursier.e.s servira à démocratiser les savoirs et à améliorer l'inclusion sociale.

La conférence pourra prendre différentes formes – art, musique, film, danse, présentations et bien plus. Il s'agit d'une étape importante où la communauté de la Fondation Pierre Elliott Trudeau rejoint le domaine public pour partager les compétences et les savoirs de ses membres. C'est également l'occasion pour les boursier.e.s, en compagnie des *fellows* et des mentor.e.s, d'améliorer leurs compétences de communication en public et de réfléchir à la façon dont ils.elles produisent et communiquent leurs connaissances.

La troisième année représente également une occasion d'expérimenter plusieurs pratiques de diffusion des savoirs – des livres et publications universitaires en passant par les pièces de théâtre, les films et tout autre moyen permettant de communiquer l'expérience de la Fondation Pierre Elliot Trudeau. Au moyen de l'art et de la créativité, les boursier.e.s seront invité.e.s à aller au-delà des méthodes universitaires et intellectuelles traditionnelles et à envisager leurs recherches de manière novatrice. Les boursier.e.s seront amené.e.s à explorer des questions liées à la position sociale à partir de laquelle ils.elles s'expriment et produisent des savoirs, à l'impact et au sens de leurs recherches et à leur engagement envers les communautés et le monde en général.

Pour mener à bien leur *Projet créatif* et rejoindre un public le plus vaste possible, les boursier.e.s seront accompagné.e.s et soutenu.e.s par des mentor.e.s qui possèdent des connaissances et une expertise dans les domaines artistiques et culturels ainsi que dans les communications.

« Les nouvelles frontières ne se trouvent pas au-delà des planètes, mais en chacun de nous. »

~ Pierre Elliott Trudeau

Un rôle actif pour les *fellows*

Bien que notre *fellowship* n'implique plus un projet de recherche comme ce fut le cas dans le passé, les *fellows* jouent désormais un rôle essentiel dans le développement des capacités de leadership de nos boursier.e.s doctoraux. En tant que chercheur.se.s reconnu.e.s sur des sujets liés à notre thème scientifique, ils.elles agissent en tant que professeur.e.s dynamiques, éducateur.rice.s public.que.s et guides intellectuel.le.s auprès des boursier.e.s durant le cycle de trois ans du programme.

Durant la première année, les *fellows* partagent leur expertise sur le thème scientifique dans le cadre de séances d'apprentissage dynamiques lors de nos *Instituts sur le leadership engagé*, apportant aux boursier.e.s une meilleure compréhension de la portée des enjeux et des façons par lesquelles le leadership peut contribuer à y faire face. En exposant les boursier.e.s à diverses perspectives, réalités et connaissances, les *fellows* amènent les boursier.e.s à porter leur attention au-delà de leurs domaines d'expertise et à réfléchir et se positionner sur des enjeux et des idées en dehors de leur formation doctorale.

Au cours des deuxième et troisième années du programme, les *fellows* agissent en tant que conseiller.e.s auprès des boursier.e.s dans le cadre du développement d'événements publics (*Conférence Impact* et *Projet créatif*) sur le thème scientifique, contribuant ainsi à l'essor des boursier.e.s en tant qu'éducateur.rice.s public.que.s.

En outre, en partenariat avec Fulbright Canada, la Fondation a créé le *fellowship* Fulbright Canada-Fondation Pierre Elliott Trudeau / Chaire conjointe en politiques publiques contemporaines, qui offrira chaque année à un.e chercheur.se américain.e de premier plan l'opportunité d'effectuer un séjour de recherche au Canada. Possédant une expertise sur le thème scientifique, ces *fellows* joueront également un rôle actif dans nos *Instituts sur le leadership engagé*.

Chaque année, la Fondation cherchera à recruter à titre de *fellows* des chercheur.se.s de premier plan qui, non seulement possèdent une expertise sur le thème scientifique, mais qui ont démontré leur leadership en tant qu'éducateur.rice.s public.que.s de même que de remarquables compétences d'enseignement et de mentorat.



« Il est primordial que nos organisations, que ce soit le gouvernement, des organisations privées ou des fondations comme la Fondation Pierre Elliott Trudeau, représentent et reflètent l'ensemble de la société. Les thèmes de l'excellence inclusive et de la diversité en matière de leadership importent grandement. Le bénéfice de la diversité est qu'elle apporte vraiment de meilleures idées, de meilleurs résultats et des discussions engagées. »

Poonam Puri,
Fellow 2016 de la Fondation Pierre Elliott Trudeau
Professeure, Osgoode Hall Law School, York University

Un rôle actif pour les mentor.e.s

Nos mentor.e.s sont des leaders de divers secteurs - privé, public, parapublic et à but non lucratif - dont les réalisations professionnelles remarquables reflètent des compétences de grande valeur pour de futur.e.s leaders engagé.e.s. Cela inclut, par exemple, des habiletés de communication et d'engagement public, la gestion d'équipes et de projets, des compétences entrepreneuriales, l'innovation sociale, la négociation, le réseautage, les compétences artistiques pour relier l'esprit, le corps et le cœur, ainsi que des compétences émotionnelles pour faire face à l'adversité.

Les mentor.e.s agissent en tant que formateur.ice.s, guides et conseiller.e.s auprès des boursier.e.s durant les trois ans du programme de formation en leadership. Avec les *fellows*, ils.elles jouent un rôle clé dans la programmation des Instituts durant la première année. Dans le cadre des *Instituts sur le leadership engagé*, les mentor.e.s sont responsables d'organiser des séances pratiques de formation en leadership qui comprendront des visites de sites pertinents, de l'engagement communautaire et de l'apprentissage expérientiel.

Ces occasions d'apprentissage par l'expérience constitueront un élément essentiel de la formation en leadership et garantiront que les activités de la Fondation seront ancrées dans les villes et communautés où se tiendront les Instituts. La tâche des mentor.e.s ne se limitera pas seulement au mentorat, puisqu'ils.elles façonneront aussi les Instituts, la *Conférence Impact* et les Projets créatifs en élaborant du contenu, en encourageant la collaboration et en accompagnant les boursier.e.s dans la création d'événements marquants.

Cette approche permettra d'enrichir les réseaux de relations entre les mentor.e.s et les boursier.e.s et de créer des occasions de rencontres plus personnelles avec ces communautés. Au début du programme de mentorat, les boursier.e.s seront exposé.e.s à une variété de domaines d'expertise, d'expériences et d'enjeux. Le mentorat pourra ensuite devenir plus personnalisé en fonction du développement des relations entre les mentor.e.s et les boursier.e.s, qui sera facilité par la Fondation.



« Le programme de la Fondation Pierre Elliott Trudeau est très proche de ma passion personnelle et de mes objectifs professionnels de faire avancer les droits de la personne et la dignité humaine. Le temps que je passe avec les boursier.e.s de la Fondation me donne de l'espoir. Je crois sincèrement que cette génération de jeunes socialement engagé.e.s va changer le monde pour le mieux. Je suis impatiente de faire partie de leur cheminement en matière de leadership à mesure que se développent leur savoir et leur pouvoir. »

Christine Hanson,
Mentore 2019 de la Fondation Pierre Elliott Trudeau
Directrice et chef de la direction
Commission des droits de la personne
de la Nouvelle-Écosse

Processus de sélection

L'objectif du processus de sélection de la Fondation Pierre Elliott Trudeau est de s'assurer que la Fondation attire des candidat.e.s de haut niveau, incluant d'excellent.e.s universitaires et des leaders qui adoptent des approches nouvelles et audacieuses dans leur travail. La Fondation recherche des intellectuel.le.s visionnaires qui sont déterminé.e.s à devenir des leaders dans leurs domaines et leurs communautés et pour ce faire, elle ne peut tenir uniquement compte de l'excellence des CV et des dossiers de recherche. Le processus permettant d'identifier et de sélectionner les candidat.e.s qui sont compatibles avec le programme de bourses doctorales de la Fondation débute au sein de la Fondation, se poursuit ensuite avec l'évaluation du comité d'étude des demandes et mises en nomination (« CEDMN »), et se termine avec l'approbation du conseil d'administration.

Lancement des programmes de bourses doctorales, de *fellowship* et de mentorat

Le jour du lancement, la Fondation annoncera clairement ses attentes à l'égard des universités pour que celles-ci envisagent la diversité, y compris la diversité universitaire, comme un facteur essentiel dans la sélection des quatre candidat.e.s à une bourse qu'elles peuvent proposer (trois pour les universités internationales).

La diversité sera également un élément central pour les programmes de *fellowship* et de mentorat. Afin de recruter des leaders réputé.e.s et possédant de l'expérience dans le thème scientifique de l'année, la Fondation identifiera, approchera et invitera directement, sur la base de recherches et de recommandations, des candidat.e.s exceptionnel.le.s à participer à ces programmes. Les candidat.e.s, qui auront au préalable fait l'objet de recherches approfondies, seront des personnes reconnues pour leurs solides compétences et leur

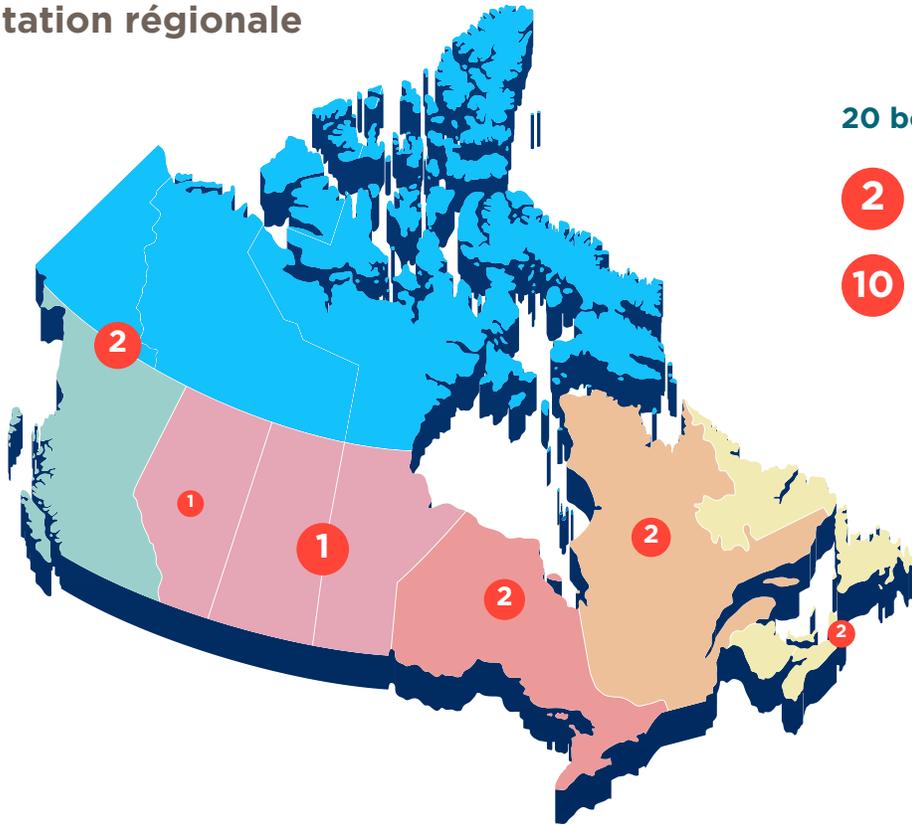
parcours remarquable. Avant qu'un.e candidat.e ne soit invité.e à faire partie du programme, le.la président.e de la Fondation évaluera sa vision et sa compatibilité avec le thème scientifique.

Lors de l'appel de candidatures, la Fondation prendra des mesures proactives pour recruter des candidat.e.s. Pour le programme de bourses doctorales, la présidente enverra un avis aux président.e.s, recteur.rice.s et vice-recteur.rice.s à la recherche, ainsi qu'aux associations étudiantes des universités canadiennes et internationales, les invitant à encourager leurs étudiant.e.s à postuler et exposant les nouveaux critères de sélection. Pour les programmes de *fellowship* et de mentorat, la Fondation pourra contacter des individus qui ont démontré leur leadership dans des domaines d'étude ou des industries liés au thème scientifique.

Pour les boursier.e.s, l'équipe de la Fondation procède à une évaluation initiale sur la base des critères établis par le CEDMN, puis la présidente établit les listes finales de présélection. Les critères comprennent l'excellence du dossier universitaire, le leadership communautaire, ainsi que l'originalité et la pertinence du profil des candidat.e.s. Pour les *fellows* et les mentor.e.s, les aptitudes à enseigner, le mentorat, la pertinence des recherches scientifiques et les compétences en matière de leadership constituent également des critères importants. Par ailleurs, les critères de sélection garantissent le choix des meilleur.e.s candidat.e.s qui répondent à une série d'objectifs concernant le genre, la langue, la région et d'autres formes de diversité. Les finalistes des programmes de *fellowship* et de mentorat devront faire une présentation au CEDMN dans le cadre de leur évaluation finale.

Dans les années à venir, la Fondation a l'intention de donner plus de pouvoir au CEDMN et de développer un processus de sélection plus accessible et inclusif pour les candidat.e.s aux bourses dans différentes régions du pays.

Représentation régionale



20 boursier.e.s, incluant :

- 2** Premières Nations, Inuit.e.s et Métis.se.s
- 10** Objectifs régionaux

Comité d'étude des demandes et mises en nomination

Dans les mois qui ont précédé le concours 2019, le comité d'étude des demandes et mises en nomination a fait l'objet de changements qui ont ajouté plus de membres et de profondeur à ce comité d'une importance capitale. Chargé de sélectionner les boursier.e.s, les *fellows* et les mentor.e.s de la Fondation, le CEDMN renouvelé témoigne de l'engagement de la Fondation envers la diversité et l'inclusion, étant diversifié en termes de genre, de représentation régionale et linguistique, de minorités visibles, de membres des Premières Nations, des Métis.se.s et des Inuit.e.s, ainsi qu'en termes de diversité de perspectives et d'expériences.

Le.la président.e du CEDMN sera un.e chercheur.se ou scientifique hautement qualifié.e qui possède une expérience dans le milieu universitaire et qui a déjà participé à des comités de sélection. De plus, deux administrateur.rice.s et un.e membre de la Fondation feront également partie du CEDMN. Les autres membres du CEDMN seront des universitaires, y compris au moins trois membres de la communauté

des ancien.ne.s de la Fondation qui sont devenu.e.s des universitaires ou des éducateur.rice.s public.que.s reconnu.e.s.

Les boursier.e.s sont convoqué.e.s à une évaluation en personne avec des membres du CEDMN, ce qui comprend une entrevue individuelle et une activité de groupe.

Les candidat.e.s au titre de *fellows* ou mentor.e qui ont été présélectionné.e.s par la Fondation seront évalué.e.s par les membres plus expérimenté.e.s du CEDMN, notamment des ancien.ne.s fellows et mentor.e.s. Les candidat.e.s seront à invité.e.s à rencontrer les membres du CEDMN.

Lors de la rencontre finale du CEDMN, les membres du comité discutent de leurs évaluations des finalistes et soumettent leurs recommandations finales au conseil d'administration.



Un comité représentatif

Les modifications apportées en 2019 ont placé la diversité en matière de perspectives, de genre, de race, de langue, de savoirs autochtones, et surtout, de représentation régionale, au cœur du CEDMN.

En s'appuyant sur ces modifications initiales, et en travaillant avec le conseil d'administration, la Fondation a l'intention de poursuivre l'adaptation du mandat du comité d'étude des demandes et mises en nomination, afin de garantir une meilleure représentation régionale des candidat.e.s et des récipiendaires. Comme le soulignent un sondage auprès de la communauté et d'autres données, un nombre disproportionné des récipiendaires de nos bourses doctorales viennent du Québec, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique.

S'inspirant d'organismes subventionnaires similaires, la Fondation a l'intention de cibler, en 2020, des objectifs régionaux visant une représentation de toutes les régions du pays. Parmi les 20 récipiendaires de bourses doctorales, nous souhaitons que deux proviennent de la région de l'Atlantique, deux du Québec, deux de l'Ontario, un.e du Manitoba ou de la Saskatchewan, un.e de l'Alberta et deux de la Colombie-Britannique et du Nord. De plus, la Fondation souhaite réserver deux bourses à des candidat.e.s autochtones. Il restera alors huit bourses que les membres du CEDMN pourront remettre à des candidat.e.s méritant.e.s, sans égard à leur situation géographique.

Pour la sélection des *fellows* et mentor.e.s 2020, le CEDMN inclura un sous-comité composé de membres de la Fondation, d'administrateur.rice.s et d'ancien.ne.s *fellows* et mentor.e.s qui procéderont à l'évaluation des finalistes, ce qui pourrait comprendre une présentation sur les travaux de recherche ou le domaine d'expertise professionnelle des candidat.e.s.

La Fondation continuera d'étudier la possibilité de décentraliser le processus de sélection à partir de 2021. Les membres du CEDMN se réuniraient à Montréal pour la sélection finale, mais le processus d'entrevue serait décentralisé, de manière à ce que les candidat.e.s puissent effectuer leurs entrevues dans leur région d'origine. Les membres du CEDMN pourraient superviser de petites équipes d'ancien.ne.s qui effectueraient des entrevues avec des boursier.e.s dans tout le pays. Les membres du CEDMN communiqueraient leurs premiers choix au comité en fonction des objectifs régionaux décrits ci-dessus et ils.elles choisiraient les autres candidat.e.s dans le cadre de leurs délibérations. Dans ce modèle, un nombre bien plus grand de candidat.e.s pourrait passer des entrevues pour le programme de bourses doctorales. Dans ce processus, le travail de la Fondation passerait d'une sélection intensive à l'interne à un rôle de formation, de documentation et d'orientation offert aux membres du CEDMN et aux sous-comités régionaux.

Remerciements

La Fondation remercie les membres de sa communauté pour leurs contributions et leurs conseils en ce qui concerne le renouvellement de ses programmes, en particulier les personnes qui ont participé aux comités suivants:

Comité consultatif des *Forums du futur*

Dyane Adam, Karen Bakker, Daniel Del Gobbo, Bernard Duhaime, Judith Marcuse, Cherry Smiley, Malinda Smith

Comité stratégique consultatif

Robert Steiner (président), Dyane Adam, Karen Bakker, Marie Battiste, Carlo Charles, Daniel del Gobbo, Rita Karakas, Shannon Litzenberger, Malinda Smith

Comité d'étude du plan stratégique

Patrick Pichette (président), Sacha Haque, Bruce McNiven, Farah Mohamed, Madeleine Redfern, Peter Sahlas, Stephen Toope, Alexandre Trudeau, Jennifer Welsh