



**Stages et bourses en  
élaboration de politiques  
(SBEP)  
Projets pilotes**

**Recueil des Programmes  
d'échanges et de bourses  
préparé en vue de la  
Table ronde sur les SBEP**

**Le 21 juin 2001**

**Ottawa (Ontario)**

*Strachan•Tomlinson  
Le 19 juin 2001*

# Table des matières

<b>Introduction.....</b>	<b>1</b>
<b>Partie I : Programmes de stages et d'échanges .....</b>	<b>3</b>
1. Échanges Canada .....	4
2. Programmes de stages et d'échanges.....	6
3. Programmes de partenariat .....	17
4. Échanges sur Internet .....	22
5. Comité consultatif en matière d'apprentissage (CCA).....	25
<b>Partie II : Programmes de bourses et de recherche sur les politiques .....</b>	<b>28</b>
Définition du terme « bourse de recherche » .....	28
1. Bourses de fondation .....	29
2. Bourses universitaires.....	36
3. Association des universités et collèges du Canada.....	40
4. Bourses de travail libre du CRDI .....	41
5. Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.....	42
7. Fondations et bourses de recherche (financement).....	45
8. Projet de recherche sur les politiques.....	48
<b>Partie III : Cadres de programme.....</b>	<b>50</b>
1. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques .....	50
2. Participation du secteur à l'élaboration des politiques ministérielles.....	51
3. Association des musées canadiens .....	53
4. Condition féminine Canada.....	54
5. Stratégie de ressourcement pour le mieux-être des Autochtones.....	55
6. Alberta Heritage Foundation .....	57
7. Université Carleton : Centre de recherche et de développement sur le secteur bénévole.....	58



## Introduction

Dans le cadre de l'Initiative du secteur bénévole et communautaire (ISBC) du gouvernement fédéral, la Table conjointe sur les moyens d'action (TCMA) a amorcé la mise sur pied de projets pilotes relatifs aux stages et bourses en élaboration de politiques (SBEP). Ces projets pilotes constituent la première étape d'un examen dans le cadre duquel différentes options seront envisagées en vue d'instaurer des initiatives plus permanentes pour renforcer la capacité d'élaboration de politiques au sein des organismes bénévoles, et d'améliorer la compréhension mutuelle entre le secteur et le gouvernement pour leur permettre de travailler ensemble à l'élaboration des politiques publiques.

Les **stages et les échanges en élaboration de politiques** visent à renforcer la capacité du secteur bénévole à participer activement à l'élaboration des politiques du gouvernement fédéral grâce à l'échange d'expertise. Voici les objectifs des stages en élaboration de politiques<sup>1</sup> :

- constituer un bassin de personnes ayant une expérience pratique dans le domaine des politiques et une connaissance approfondie du secteur bénévole;
- faciliter l'apprentissage mutuel, l'acquisition d'une expertise et les échanges réciproques sur les plans de la gestion et de l'élaboration des politiques du gouvernement et du secteur bénévole.

Les **bourses** visent :

- à accroître l'intérêt et la capacité du milieu de la recherche, en partenariat avec le secteur bénévole, de mener des recherches sur le secteur bénévole.

Le présent rapport renferme des renseignements généraux sur les programmes pertinents de bourses, de stages et d'échanges existants à l'intention des personnes qui participeront à la Table ronde du 21 juin. Les renseignements proviennent surtout des sites Web des programmes.

La partie I énumère les programmes de stages et d'échanges. La partie II traite des programmes de bourses, et la partie III décrit les cadres de programme essentiels qu'il est possible d'envisager pour les parties I et II.

Ce recueil ne renferme qu'un petit échantillon des cadres et des programmes existants, bon nombre d'entre eux ayant été mentionnés lors des discussions et des entrevues qui ont eu lieu préalablement à la Table ronde. Étant donné qu'il y a au Canada plus de 175 000 organismes bénévoles et un grand nombre de ministères, de sociétés de la Couronne et d'organismes s'intéressant aux échanges et aux bourses, il était impossible d'effectuer un inventaire exhaustif.

---

<sup>1</sup> Stagiaire : une personne exerçant une profession, quelle qu'elle soit, qui acquiert une expérience pratique, sous supervision. (The New Shorter Oxford)

Remarque : Les introductions aux principales sections de ce rapport sont rédigées par les consultants et identifiées par une double ligne du côté gauche. De légères modifications ont été apportées à certains passages pour en faciliter la lecture.

## Partie I : Programmes de stages et d'échanges

Les programmes de stages et d'échanges en élaboration de politiques ont pour but :

- de rendre possible le dialogue entre les décideurs et les personnes touchées par leurs décisions en matière de politiques;
- de fournir aux personnes touchées par les décisions l'occasion d'influer sur l'élaboration de ces politiques;
- de renforcer les rapports ou les partenariats entre les organismes;
- d'appuyer le perfectionnement des employés et de contribuer à l'atteinte des objectifs des organismes visés;
- de donner accès à des connaissances, des compétences, de l'expertise, de la technologie et des pratiques exemplaires qui, autrement, ne seraient pas disponibles. (Échanges Canada, texte adapté).

Le jumelage des personnes et des affectations constitue l'une des principales caractéristiques de ces programmes — le travail entourant ce processus constitue l'un des principaux défis au succès de ce type de programme. Même si les échanges sont souvent organisés par l'entremise des programmes des organismes, bon nombre d'entre eux le sont par des personnes qui cherchent à obtenir une affectation ou par des gestionnaires qui souhaitent combler un besoin particulier.

Les échanges peuvent intervenir : a) à tous les paliers des organismes, variant sur les plans des activités et de l'engagement et étant réalisés pour une multitude de raisons; et b) entre le gouvernement fédéral et le secteur bénévole, entre les ministères du gouvernement et entre les organismes du secteur bénévole.

Il existe de nombreux exemples de programmes d'échanges dans différents domaines. Toutefois, compte tenu de l'objectif global qui consiste à accroître la capacité des organismes bénévoles à participer davantage à l'élaboration des politiques publiques, la liste qui suit est axée sur les programmes du gouvernement fédéral. Les exemples de programmes ont été classés en fonction des cinq catégories suivantes :

1. Échanges Canada
2. Programmes de stages et d'échanges
3. Programmes de partenariat
4. Échanges sur Internet
5. Comité consultatif en matière d'apprentissage (CCA)

**Il n'existe aucun exemple spécifiquement lié au renforcement de la capacité du secteur bénévole de participer à l'élaboration des politiques du gouvernement fédéral par le biais d'un échange d'expertise.**

## 1. Échanges Canada

*Échanges Canada est un programme de perfectionnement qui encourage et facilite, au moyen d'affectations temporaires, l'échange de personnel de tout groupe et niveau entre la fonction publique fédérale et l'ensemble des autres secteurs, tant au Canada qu'à l'échelle internationale<sup>2</sup>.*

*(Échanges Canada) est le seul programme législatif grâce auquel des échanges peuvent intervenir entre la fonction publique fédérale et le secteur bénévole; il donne aux sous-ministres le pouvoir d'autoriser de telles affectations<sup>3</sup>.*

- Portée
  - Le programme Échanges Canada est offert à tous les employés des ministères et organismes de la fonction publique fédérale mentionnés à l'annexe I, Partie I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP); ainsi qu'aux autres paliers de gouvernement; au secteur privé; aux syndicats; aux établissements d'enseignement supérieur; aux organismes sans but lucratif et aux organismes mentionnés à l'annexe I, Partie II de la LRTFP.
  - Le Programme de permutation des cadres permet aux cadres qui ont fait leurs preuves d'obtenir une affectation stimulante au gouvernement fédéral pendant une durée maximale de trois ans. Les hauts fonctionnaires peuvent également être affectés à des postes clés à l'extérieur de la fonction publique.
- Principales caractéristiques
  - L'échange d'employés par le biais d'affectations temporaires entre les ministères et organismes de la fonction publique fédérale (annexe I de la Partie I de la LRTFP) et tous les autres secteurs, tant au Canada qu'à l'échelle internationale.
  - Les participants doivent démontrer clairement leur attachement à l'égard de leur organisation d'origine, avoir l'appui de leur organisation d'origine, et demeurer à l'emploi de cette organisation. Ils devront en outre reprendre leur emploi auprès de leur organisation d'origine à la fin de leur affectation, à moins que toutes les parties en cause s'entendent sur d'autres dispositions.

*Actuellement (mars 2001), il y a 131 affectations de cadres (au sein de la fonction publique), 58 au sein du secteur privé, 14 dans des établissements d'enseignement et 10 dans des organismes sans but lucratif. À l'échelon inférieur à celui de cadre, il y a 303 affectations entre la fonction publique fédérale et le secteur privé<sup>4</sup>.*

- Prestation du programme

---

<sup>2</sup> [http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/learn-appren\\_e.s](http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/learn-appren_e.s). Descriptions des programmes d'apprentissage et de perfectionnement du gouvernement fédéral auxquels on peut avoir accès par l'intermédiaire ce site Web.

<sup>3</sup> Grace Murphy, *Interchange Canada and the Voluntary Sector*, Commission de la fonction publique, 1<sup>er</sup> mars 2001. M<sup>me</sup> Murphy est agente principale de programme pour Échanges Canada, CFP, et pour le programme Cours et affectations de perfectionnement.

<sup>4</sup> Murphy, *Interchange Canada and the Voluntary Sector* (2001).

- Un organisme d'accueil juge qu'il y aurait place pour une affectation. Le programme Échanges Canada de la Commission de la fonction publique (PSC) peut aider à sélectionner les candidats.
- Une organisation qui veut parrainer un cadre peut rechercher une affectation convenable dans un autre secteur. Là encore, la Commission de la fonction publique peut lui venir en aide.
- Un membre du personnel cadre trouve un poste où il aimerait être affecté et il s'assure d'obtenir le soutien de sa propre organisation à titre de parrain.

Une fois la participante ou le participant choisi, les conditions de l'affectation sont alors définies dans une entente d'échanges de cadres préparée par la CFP, puis signée par toutes les parties. L'entente précise les éléments essentiels comme la durée, la rémunération, les avantages sociaux, les coûts, le retour à l'organisme parrain, les conflits d'intérêt et la sécurité.

- Coûts
  - L'organisme d'accueil rembourse habituellement l'intégralité des salaires et des avantages sociaux des participants; des dérogations peuvent être approuvées par l'administrateur général ou la personne investie de ces pouvoirs, notamment dans les cas où les organismes sans but lucratif (p. ex., les universités, les gouvernements provinciaux, les municipalités, les hôpitaux, les associations caritatives) sont incapables de rembourser la totalité des coûts du salaire ou des avantages sociaux des fonctionnaires ou les deux, ou, dans les cas où les deux organismes partagent les résultats du travail, le ministère d'origine peut accepter le remboursement ou le recouvrement partiel des coûts.
- Processus/critères d'évaluation
  - Les participants :
    - doivent veiller à ce que les responsabilités qui leur sont assignées correspondent aux modalités de l'entente d'affectation;
    - doivent demeurer en communication avec leur organisme parrain et, pour les membres du groupe de la direction, avec le bureau d'Échanges Canada de la CFP;
    - doivent produire un rapport d'étape annuel au sujet de l'affectation ainsi qu'un rapport à l'intention du gestionnaire parrain une fois l'affectation terminée.

*(Des membres du groupe de discussion) craignaient que le fait d'ajouter une structure officielle au programme d'échanges, semblable à celle des programmes de perfectionnement accéléré, ferait en sorte de réduire la souplesse du programme. On s'inquiétait du manque de visibilité du programme et de ses avantages, de la difficulté d'effectuer la transition vers l'organisme d'origine, et de la difficulté d'intégrer les nouvelles idées et les leçons apprises pendant l'échange dans un organisme de la fonction publique<sup>5</sup>.*

---

<sup>5</sup> Grace Murphy, *Update on Focus Group Results*, 1<sup>er</sup> mai 2001. Rapport sur les groupes de discussion organisés en juin 2000 avec des personnes ayant participé et participant actuellement au programme Échanges Canada, provenant à la fois des secteurs public et privé, et avec des gestionnaires des ressources humaines œuvrant

## 2. Programmes de stages et d'échanges

Il existe de nombreux programmes de stages et de perfectionnement professionnel faisant appel à des échanges de diverses natures et de durée variable. En voici des exemples.

### **2.1 Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs**

*Le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS) fait partie de La Relève, la stratégie de la CFP visant à renforcer la capacité de ses dirigeants à relever les défis auxquels fait face le Canada et de maintenir une fonction publique de premier ordre. (site Web de la CFP)*

- Portée
  - Sélection, perfectionnement, planification de carrière et promotion des cadres supérieurs de la fonction publique fédérale. On cherche aussi à augmenter la représentation des minorités visibles dans les postes de direction, notamment en comblant un nombre limité de postes en faisant appel à des candidats et candidates à l'extérieur de la fonction publique.
- Orientations
  - Le Programme établit un équilibre entre la satisfaction des besoins personnel en matière d'apprentissage et les priorités de la fonction publique.
  - Les ministères offrent des affectations qui procurent une expérience de travail intense et enrichissante dans six principaux domaines : Services hiérarchiques, Élaboration de politiques, Organisme central, Opérations régionales, Services centraux/ministériels et Initiation aux rouages de la politique.
- Prestation du programme
  - Le PPACS est offert par la CFP en partenariat avec le Centre canadien de gestion (CCG).
  - Un conseiller exécutif de la CFP est assigné à chaque participant, afin d'agir à titre de personne-ressource pour toute question relative aux affectations liées au perfectionnement et de prodiguer des conseils en matière d'apprentissage.
- Principales caractéristiques
  - Les affectations de perfectionnement constituent la pierre angulaire en matière d'action, de réflexion et d'apprentissage. Les affectations ont généralement une durée de 18 à 24 mois. Selon leur niveau au moment de leur inscription au PPACS, les participants s'y engagent pour une période variant entre un an et demi et quatre ans. Les participants qui sont déjà au niveau EX-3 se verront offrir une affectation pendant la durée de leur participation au programme.
- Processus/critères d'évaluation

---

dans des ministères du gouvernement fédéral. L'objectif de ces groupes de discussion était de solliciter des recommandations visant l'amélioration du programme Échanges Canada. (texte adapté)

- Plan d'apprentissage du participant, qui comprend des objectifs mesurables visant l'amélioration de ses compétences dans des domaines clés;
- Rétroaction des gestionnaires, des pairs, du personnel et d'autres observateurs.

## **2.2 Programme de formation accéléré pour les économistes**

Le Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAÉ) offre à des étudiants de fort calibre la possibilité de s'initier à diverses questions relatives aux politiques gouvernementales et d'acquérir une expérience en analyse dans divers secteurs de responsabilités. De plus, le PFAÉ vise à donner aux participants un aperçu global du rôle, du mandat et du fonctionnement de divers ministères et organismes du gouvernement fédéral. Le PFAÉ offre quatre affectations de six mois dans des ministères d'accueil ayant des attributions dans le domaine des politiques économiques et des politiques gouvernementales. Trois de ces quatre affectations se déroulent dans des organismes centraux, à savoir le Secrétariat du Conseil du Trésor, le ministère des Finances et le Bureau du Conseil privé. En outre, le programme offre une affectation dans un ministère responsable, notamment auprès de Développement des ressources humaines (DRHC), des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI), de l'Agence canadienne de développement international (ACDI), de Transports Canada (TC), d'Industrie Canada (IC), de Santé Canada (SC) et de Patrimoine canadien (PC).

Toutes les affectations se déroulent dans la région de la capitale nationale.

Le PFAÉ recrute jusqu'à 14 personnes par année. Le Programme est fondé essentiellement sur des stages auxquels s'ajoutent quelques cours conventionnels. Cependant, on encourage les participants à suivre des cours de perfectionnement professionnel de même qu'une formation linguistique à temps partiel. Au cours d'une période de deux ans, on s'attend à ce que les participants se familiarisent avec les mécanismes de prise de décisions, tant au sein du Cabinet que du gouvernement, et qu'ils comprennent le rôle des organismes centraux de coordination et des autres principaux acteurs de la scène fédérale.

Les participants ont à composer avec un large éventail de sujets, de personnes et de styles de travail. L'expérience acquise auprès d'un ministère responsable leur offre la possibilité d'approfondir leurs connaissances en matière d'élaboration de politiques. À la fin du programme, les participants sont admissibles à participer à des concours en vue d'obtenir un poste de niveau intermédiaire dans un ministère ou un organisme de la fonction publique fédérale.

Le but du PFAÉ est de recruter et de favoriser le perfectionnement de personnes talentueuses manifestant de solides capacités d'analyse et de communication (écrite et orale), et possédant des compétences en matière de leadership et une connaissance approfondie des questions de politiques, d'économie et d'intérêt public auxquelles la fonction publique fédérale doit trouver des réponses. À la fin du programme, les participants sont admissibles à des postes dans des ministères et des organismes ayant besoin d'analystes des politiques.

Les objectifs du programme visent à offrir aux participants les possibilités suivantes :

- rencontrer un grand nombre de personnes et se familiariser avec un large éventail de questions et de styles de travail;

*Partie I : Programmes de stages et d'échanges*

- comprendre les mécanismes de prise de décisions du Cabinet et de ses comités ainsi que de l'administration fédérale;
- connaître le rôle des organismes centraux de coordination et des autres principaux acteurs de la scène fédérale;
- acquérir une expérience dans l'analyse des questions sectorielles;
- avoir une vue d'ensemble du rôle, du mandat et du mode de fonctionnement de chaque organisme d'accueil.

À la fin du programme, l'atteinte de ces objectifs permettra aux participants de traiter une vaste gamme de questions relatives aux politiques économiques et gouvernementales. Ils auront également acquis une solide compréhension du système du Cabinet ainsi que des préoccupations et du rôle des organismes centraux dans le contexte de l'élaboration des politiques gouvernementales.

### ***2.3 Programme Cours et affectations de perfectionnement***

- Portée
  - Destiné aux employés dont le niveau de poste se situe juste au-dessous de celui du groupe de la direction, le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) cible des fonctionnaires et des membres d'autres organismes dans le but d'accélérer leur perfectionnement et leur avancement.
- Caractéristiques du programme

Le programme comporte plusieurs nouvelles caractéristiques, y compris :

  - un meilleur accès, car les participants éventuels ont la possibilité de s'identifier comme tel;
  - des plans d'apprentissage personnalisés;
  - la possibilité d'obtenir une promotion pendant la durée du programme;
  - l'occasion d'être jugé admissible au niveau EX-01 à la fin du programme;
  - une orientation professionnelle, un encadrement et le réseautage;
  - un programme de plus courte durée (adapté aux besoins individuels en matière de perfectionnement).
- Description générale

Le programme CAP comporte trois étapes intégrées :

  - 1) L'évaluation et la sélection des candidats :

Pour les employés des ministères fédéraux, l'accès au programme CAP est fondé sur le mérite et procède par voie d'auto-identification. Le processus annuel de sélection est mené par les ministères participants. Les employés intéressés doivent communiquer avec la Direction des ressources humaines de leur ministère pour obtenir des renseignements sur la façon de participer au programme ou communiquer directement avec le bureau du programme CAP.

Les employés qui travaillent pour des organismes qui ne relèvent pas de l'annexe I, Partie I de la LRTFP, doivent communiquer avec leur service des ressources humaines ou

consulter la rubrique du site Web du programme CAP portant sur les organismes externes ([http://www.psc-cfp.gc.ca/cap/00/00\\_f.htm](http://www.psc-cfp.gc.ca/cap/00/00_f.htm)).

2) L'éducation formelle :

Les participants suivent un programme d'études de sept semaines au CCG. Ils élaborent un plan d'apprentissage personnalisé en collaboration avec un conseiller en apprentissage du CAP. Le volet éducatif prévoit également des voyages d'études dans diverses régions du Canada.

3) L'apprentissage par expérience :

Avec l'aide du ministère parrain et d'un conseiller en apprentissage du CAP, les participants déterminent les affectations qui leur permettront d'acquérir plus d'expérience et de diversifier leurs habiletés et leurs compétences.

• Prestation du programme :

- Les gestionnaires qui offrent des affectations doivent présenter leur demande directement aux agents de liaison du programme CAP de leur ministère. Par la suite, ces derniers présentent la demande à la CFP, qui en fait l'annonce.
- Le gestionnaire qui offre l'affectation doit fournir les renseignements suivants : le nom du ministère ou de l'organisme; la région ou la direction; les fonctions; les compétences et l'expérience requises; les compétences à acquérir; le profil linguistique, la durée de l'affectation; la date de début de l'affectation; et la personne-ressource.
- Les participants au programme CAP peuvent consulter la liste des possibilités d'affectation et communiquer avec la personne-ressource pertinente. Lorsqu'une entente est conclue entre un gestionnaire et un participant, un responsable du programme CAP prépare une entente officielle qui sera signée par toutes les parties.

## ***2.4 Programme de stagiaires en gestion***

L'objectif du Programme de stagiaires en gestion (PSG) est de recruter et de former des candidats hautement qualifiés pour les postes de gestion clés dans la fonction publique fédérale du Canada. Il donne à des diplômés talentueux et à des employés prometteurs la chance de devenir les chefs de file d'une fonction publique représentative et diversifiée.

Ce programme permet d'acquérir une expérience de travail pratique dans le cadre d'affectations dans les ministères et organismes fédéraux. Il comporte aussi un volet de formation théorique visant à compléter et à parfaire l'expérience acquise en cours d'emploi. Ces cours théoriques mettent l'accent sur les connaissances et compétences de base nécessaires aux gestionnaires fédéraux, dans un contexte général traitant de questions plus globales comme la gestion des affaires publiques, l'élaboration de politiques, le service au public, ainsi que les valeurs et l'éthique. Au terme de ce programme d'une durée de quatre ans (ou de cinq ans pour ceux qui l'ont débuté avant le 19 mars 1998), les stagiaires en gestion auront acquis toutes les qualités nécessaires pour occuper un poste de direction de niveau intermédiaire.

## **2.5 Stages rémunérés au CRDI**

Les stages<sup>6</sup> offerts par le CRDI permettent de se familiariser avec la recherche au service du développement international, dans le cadre d'un programme de formation en gestion de la recherche et en administration de subventions, tout en bénéficiant de l'encadrement du personnel de programme du centre. Les stagiaires acquièrent une expérience pratique de la gestion de programmes de recherche visant à produire, diffuser et utiliser des connaissances dans une perspective internationale.

Seront prises en considération les demandes de stage pour lesquelles le programme de formation et de recherche proposé s'inscrit dans les priorités de recherche du CRDI. Les activités de recherche du CRDI sont axées sur trois domaines de programme : équité sociale et économique; environnement et gestion des ressources naturelles; et technologies de l'information et de la communication au service du développement.

Le programme de formation comporte les éléments suivants :

- pendant environ la moitié du temps, le stagiaire s'engage dans un programme de recherche sur le sujet présenté dans la demande de stage;
- pendant le reste du temps, le stagiaire acquiert une formation en méthodes de gestion de la recherche dans le cadre d'une expérience de travail pratique portant sur les politiques et les pratiques du Centre en administration de subventions, sous la direction d'un ou de plusieurs administrateurs du programme.

Le candidat doit indiquer comment il prévoit atteindre l'ensemble des objectifs d'apprentissage prévus et préciser l'initiative de programme (une seule) qui retient son intérêt. Le CRDI pourra, s'il le juge bon, acheminer une demande à une deuxième initiative du programme.

*Période visée :*

La période visée par le stage est d'au moins quatre mois et d'au plus 12 mois. Le stage peut avoir lieu au siège du CRDI, à Ottawa, ou dans l'un de ses bureaux régionaux. Les ressortissants de pays en développement qui habitent dans leur pays d'origine (ou dans un autre pays) doivent effectuer leur stage dans le bureau régional qui convient.

*Situation d'emploi :*

Si le stage a lieu au Canada, les stagiaires reçoivent un salaire allant de 27 500 \$ à 30 800 \$ par année, selon leurs qualifications et leur expérience. Le Centre leur confère le statut d'employés à plein temps pour une période déterminée. Les avantages offerts comprennent les cotisations d'assurance-emploi, de l'impôt santé des employeurs et du Régime de pensions du Canada, et le Centre verse 4 p. 100 du salaire en remplacement du congé annuel payé. Certains frais de déplacement et certaines dépenses liées à la recherche sont également payés, jusqu'à concurrence de 4 000 \$. Le salaire et les avantages sociaux offerts pour les stages effectués dans les bureaux régionaux varient selon les conditions qui prévalent à chaque endroit. Les frais de déménagement ne sont pas couverts.

*Admissibilité :*

---

<sup>6</sup> Ce programme fait actuellement l'objet d'un examen.

Le programme s'adresse aux candidats qui, par leurs réalisations dans le cadre de leurs études supérieures, au travail ou dans le domaine de la recherche, ont démontré leur intérêt à l'égard de la production et de l'utilisation du savoir dans une perspective internationale. Tant les citoyens canadiens (et les résidents permanents) que les citoyens des pays en développement peuvent présenter une demande, dans la mesure où ils ont suivi une formation au niveau de la maîtrise. Il n'est pas nécessaire d'être rattaché à un établissement. Le stage peut être reconnu dans le cadre d'un programme d'études. Environ dix bourses sont accordées.

Site Web : <http://www.idrc.ca/awards/fcintrn.html>

## **2.6 Programmes de stages internationaux pour les jeunes Canadiens**

Le gouvernement du Canada encourage les jeunes à donner un coup de main dans les pays en développement afin : i) de leur permettre d'acquérir une expérience grâce à la coopération internationale; et ii) d'aider les pays où le talent et l'énergie de ces jeunes peuvent faire une différence.

Le gouvernement canadien a consacré 65 millions de dollars à des stages internationaux destinés aux jeunes sur une période de deux ans, dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse annoncée en février 1997 et dotée de 315 millions de dollars. Ces programmes sont offerts par l'ACDI, le MAECI, DRHC, IC, Environnement Canada (EC) et Patrimoine canadien.

En 1998-1999 seulement, les principaux maîtres d'œuvre du programme, soit l'ACDI, le MAECI et DRHC, offriront environ 1 800 stages.

L'objectif consiste à faire participer les jeunes et à faire en sorte qu'il soit plus facile pour eux de s'engager dans la coopération internationale et, en fin de compte, de trouver un emploi.

### *Admissibilité :*

Le programme s'adresse aux jeunes Canadiens et Canadiennes de 19 à 30 ans sans emploi (ou sous-employés), qui viennent de terminer leurs études collégiales ou universitaires (ou sont sur le point de les terminer) et qui sont autorisés à travailler au Canada (citoyens canadiens ou résidents permanents).

### *Financement :*

Les stages sont financés par la Stratégie emploi jeunesse de DRHC et leur coût est partagé avec l'ACDI, le MAECI et d'autres, l'organisme parrain et le ou la stagiaire. Les organismes partenaires qui sont disposés à gérer des stages internationaux et qui sont aptes à le faire peuvent recevoir jusqu'à 15 000 \$ par stagiaire. Cette somme couvre les frais d'administration, ainsi que la formation du stagiaire avant son départ, ses primes d'assurance, ses frais de déplacement et de séjour à l'étranger.

*Durée :* De six à 12 mois.

### *Comment présenter une demande :*

Il y a plusieurs façons de présenter une demande : consulter chacun des programmes particuliers pour obtenir des renseignements précis à cet égard. Les demandes peuvent également être présentées par le biais du Répertoire national des diplômés (RND), une base

centrale de données qui répertorie, sur Internet, des curriculum vitæ que les employeurs peuvent consulter. Pour ce qui est des stages offerts par Patrimoine canadien et Industrie Canada, les candidats intéressés peuvent présenter une demande par le biais du RND. Site Web : <http://ngr.schoolnet.ca>

Site Web : <http://www.idrc.ca/awards/fintrns.html>

Voici des exemples de programmes de stages à l'intention des jeunes.

### **1) Jeunes stagiaires internationaux de l'ACDI**

Ce programme s'inscrit dans la stratégie mise en œuvre par le gouvernement du Canada qui vise à donner la possibilité aux jeunes Canadiens de vivre une première expérience de travail enrichissante dans le contexte du développement international. Les stagiaires peuvent travailler pour une entreprise privée, une institution publique ou une organisation non gouvernementale (ONG) qui mène des activités de développement international en collaboration avec l'ACDI.

Nombre de stages : jusqu'à 850 stages seront offerts dans le cadre de ce programme de deux ans.

Comment présenter une demande : directement par l'entremise des organismes partenaires de l'ACDI.

Site Web : <http://www.idrc.ca/awards/finternsh.htm>

### **2) Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI)**

Programme de stages internationaux pour les jeunes (PSIJ)

Ce programme a pour but de permettre aux jeunes d'acquérir une première expérience de travail à l'échelle internationale et de poursuivre les objectifs de la politique étrangère canadienne : favoriser la prospérité et l'emploi, promouvoir la paix et la sécurité mondiales, et illustrer les valeurs et la culture canadienne à l'étranger.

Les stagiaires obtiennent une affectation auprès d'une entreprise canadienne (secteur privé) ou d'une organisation non gouvernementale, qui leur offre un soutien personnel et professionnel et qui les aide à miser sur les compétences acquises grâce aux programmes pour se trouver un emploi de longue durée sur le marché du travail canadien.

Nombre de stages : 500 par année en 1997-1998 et 1998-1999.

Comment présenter une demande : Directement auprès de l'organisme partenaire.

Le site Web du MAECI présente également des liens avec d'autres sites intéressants, des exemples de réussite, ainsi que Stagiaires en bref, un outil de ressources humaines conçu pour aider les organismes partenaires éventuels en leur donnant des renseignements sur les stagiaires et leurs stages.

Site Web : <http://www.dfait-maeci.gc.ca>

### **3) Développement des ressources humaines Canada**

Le financement de la plupart des programmes de stages internationaux pour les jeunes provient de DRHC. L'an dernier, le budget que DRHC a consacré à ce programme a atteint 10 millions de dollars et, en 1998-1999, il sera de 15 millions de dollars.

Site Web : <http://youth.hrhc-drhc.gc.ca>

#### **4) Service Écojeunesse international d'Environnement Canada**

Ce programme est offert par le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de l'environnement (CCRHIE).

Sites Web : <http://www.ec.gc.ca> ou <http://www.catsubo.com> (CCHREI)

#### **5) Horizon Plus – Industrie Canada**

Chaque année pendant la durée du programme, 113 stagiaires seront placés dans de petites et moyennes entreprises canadiennes (PME) qui ont besoin d'aide pour exporter, et 180 stagiaires obtiendront une affectation dans des PME canadiennes qui exportent déjà mais qui veulent conquérir de nouveaux marchés.

Sites Web : <http://horizonsplus.com> ou <http://stratis.ic.gc.ca/youth>

#### **6) Jeunesse Canada au travail sur la scène internationale – Patrimoine canadien**

Ce programme offre quelque 70 stages échelonnés sur deux ans et axés sur le tourisme international, la diffusion des produits culturels canadiens, l'élaboration de méthodes et de documents de formation en langue seconde et la conception d'outils de promotion.

Les candidats peuvent présenter une demande à l'aide du Répertoire national des diplômés ou communiquer avec la ligne Infojeunesse du gouvernement du Canada, au 1 800 935-5555.

#### **7) Autres exemples de stages**

*Stagiaires canadiens pour un défi mondial*

En 1999, l'Entraide universitaire mondiale du Canada (EUMC) a offert huit stages en Afrique australe et au Vietnam dans les domaines suivants : gestion de l'environnement, développement des petites entreprises, tourisme, recherche dans le secteur social, communications et technologies de l'information. Les candidats choisis doivent verser 1 500 \$ avant le départ.

Durée : 6 mois.

Site Web : <http://www.wusc.ca>

*Fondation Aga Khan*

La Fondation Aga Khan du Canada offre différents programmes de stages.

Courriel : [akfc@compuserve.com](mailto:akfc@compuserve.com)

*Avantage Carrière*

Un programme national (à but non lucratif) de stages pour les jeunes, à Toronto. Entreprises d'accueil : la Banque Toronto-Dominion, The Boston Consulting Group, Noranda inc., Pan Canadian Petroleum Limited. Le programme est financé au moyen de frais modestes que les organismes d'accueil versent pour chaque stagiaire.

Site Web : <http://www.avantage.org/>

*Échanges internationaux d'étudiants de l'AIESEC (Toronto)*

Administrée par des étudiants, l'Association internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales offre aux étudiants des échanges internationaux dans toutes les disciplines. Son programme de stages internationaux permet à des étudiants de premier cycle et

à des diplômés universitaires intéressés par les questions internationales de vivre une expérience dans une culture différente de la leur, dans l'un des 87 pays participants, et d'en sortir transformés.

Site Web : <http://www.ca.aiesec.org>

## **2.7 Nova Scotia Cultural Network**

Le Nova Scotia Cultural Network (NSCN) a lancé le Cultural Internships Program (CIP), une nouvelle ronde de stages à l'intention des jeunes et visant le secteur culturel de la province. Le CIP est financé par DRHC et administré par le NSCN.

Le CIP accorde des subventions à des organismes et entreprises du secteur culturel de la Nouvelle-Écosse pour leur permettre d'embaucher de jeunes stagiaires pour des périodes allant jusqu'à 12 mois. Le programme a trois objectifs :

1. aider les jeunes à acquérir des compétences qui les aideront à trouver du travail dans le secteur culturel;
2. aider les organismes et les entreprises culturelles à embaucher des jeunes en subventionnant le développement de leurs compétences en cours d'emploi;
3. offrir aux jeunes une expérience enrichissante et productive dans le monde de la culture.

Le CIP découle d'un programme pilote mené par le NSCN en 1998-1999, programme qui a connu un énorme succès. Dans le cadre de ce programme, 31 stagiaires ont travaillé pour le compte de 25 parrains, de Yarmouth à Sydney, dans des domaines aussi divers que la bibliothéconomie et l'animation informatique, et bon nombre d'entre eux ont décroché un emploi à temps plein auprès de leur parrain.

## **2.8 EPCOR Mentorship Program, Grant MacEwan College**

- **Portée**
  - Propriétaires de petites entreprises dans la région d'Edmonton, qui ont peu d'expérience.
- **Modalités**
  - Participants : rassembler des gens et voir ce qui va se produire. Le programme vise à offrir à des propriétaires de petites entreprises de la région d'Edmonton les services d'un mentor pour les aider à bâtir une entreprise solide et à réduire éventuellement le nombre de faillites de petites entreprises à Edmonton et dans les environs.
- **Prestation du programme**
  - Partenariat entre le Grant MacEwan college, EPCOR et la Chambre de commerce d'Edmonton.
  - Le programme accepte de nouveaux participants une fois par année. Pour de plus amples renseignements sur la façon de devenir partenaire ou si vous souhaitez partager votre expertise en tant que mentor, veuillez communiquer avec Business Outreach en composant le (780) 497-5207, ou par courriel à l'adresse suivante : [business.outreach@gmcc.ab.ca](mailto:business.outreach@gmcc.ab.ca).

- **Principales caractéristiques**

- Des propriétaires de petites entreprises présentent une demande pour travailler avec un mentor pendant un an. Les propriétaires d'entreprises (partenaires) sont jumelés à un mentor dont les compétences et l'expertise correspondent aux besoins et aux objectifs du partenaire.

- **Apprentissage**

- Les propriétaires de petites entreprises et les mentors se réunissent une fois par mois pour discuter des objectifs du partenaire et de l'orientation de son entreprise.

- **Processus/critères d'évaluation**

- Critères individuels des participants et exemples de réussite.

Les résultats ont été impressionnants. Barbara Hanoski, directrice générale de Fife N'Dekel et partenaire en 1997-1998, parle du programme : « J'ai fait des progrès considérables en ce qui a trait au fonctionnement et à la dotation de mon entreprise. Le leadership de mon mentor a réellement eu une incidence positive sur mon rendement. » Un autre exemple de réussite : un partenaire, agent immobilier, a rationalisé son entreprise et mis l'accent sur une perspective globale, grâce à des discussions avec son mentor. Résultats : il s'est classé parmi les dix meilleurs vendeurs de maisons unifamiliales.

Site Web : [www.epcor-mentorship.com](http://www.epcor-mentorship.com)

## **2.9 Échanges Canada**

Échanges Canada est une initiative du gouvernement du Canada qui permet aux jeunes Canadiens et Canadiennes de créer des liens les uns avec les autres et de découvrir la diversité des communautés, des langues et des cultures du Canada. Échanges Canada permet également d'obtenir de l'information sur les nombreuses possibilités d'échanges et d'activités qui existent au Canada et à l'étranger<sup>7</sup>.

Échanges Canada offre un nouveau guichet unique (1 800 O-CANADA et sur Internet) qui fournit de l'information sur des centaines d'initiatives et d'activités reliées aux échanges partout au Canada et à l'étranger.

Les programmes d'Échanges Canada visent à permettre aux jeunes Canadiens et Canadiennes de mieux connaître et comprendre le Canada, de créer des liens les uns avec les autres et d'apprécier la diversité et les aspects communs de la réalité canadienne. Le gouvernement du Canada soutient financièrement les organismes qui offrent des échanges en partenariat avec Échanges Canada. Dans la majorité des cas, le gouvernement du Canada paie les frais de déplacement de tous les participants admissibles. De plus, on favorise particulièrement la participation des groupes habituellement sous-représentés dans les programmes d'échanges, comme les jeunes autochtones, les jeunes ayant un handicap, les jeunes provenant de familles à faible revenu et les jeunes provenant de communautés rurales ou de régions isolées.

Le financement de ces échanges comporte deux volets :

1) *Échanges Jeunesse Canada*

Échanges Jeunesse Canada offre des échanges à des groupes de 10 à 30 jeunes âgés de 11 à 18 ans. Les groupes sont jumelés avec un groupe de jeunes ayant environ le même âge et provenant d'une autre région du pays. Les participants doivent prendre une part active à l'organisation de l'échange, c'est-à-dire qu'ils effectuent des recherches à la fois sur la communauté de leur partenaire et sur la leur, en plus de participer à des activités de collecte de fonds et de planification.

2) *Forums Jeunesse Canada*

Forums Jeunesse Canada soutient financièrement des projets qui donnent aux jeunes l'occasion de créer des liens les uns avec les autres de diverses façons, notamment par le biais de tribunes et de projets novateurs et virtuels à l'intention des jeunes.

Site Web : <http://www.exchanges.gc.ca>

### **2.10. Justice Canada : Programme d'invités et d'échanges de professionnels**

Le Programme d'invités et d'échanges de professionnels (PIÉP) est un programme de perfectionnement professionnel novateur conçu pour promouvoir et faciliter l'échange de compétences professionnelles entre le ministère de la Justice du Canada et de nombreux partenaires. Il vise à coordonner des visites et des échanges interdisciplinaires qui s'inscrivent dans le cadre de sa mission, et qui sont mutuellement avantageux. La souplesse qui caractérise le programme permet de l'adapter aux situations particulières de chaque échange.

Le PIÉP offre aux employés du ministère des occasions uniques de partager leur expertise et connaissances par le biais de différentes activités dont l'enseignement universitaire ou la participation à des projets de réformes judiciaires dans d'autres pays. Le programme a également permis à des juges, des avocats et des universitaires de séjourner au ministère et de donner des conseils sur des questions de droit et de politique.

Par son double volet, le PIÉP s'adresse :

- aux professionnels à l'emploi du ministère de la Justice qui souhaitent donner un nouvel élan à leur carrière ou relever un nouveau défi dans le secteur privé, dans une université ou au sein d'un organisme national ou international;
- aux professionnels de l'extérieur désireux d'acquérir une connaissance directe du ministère et de son rôle dans le système juridique canadien. Ces professionnels, possédant une expertise qui n'est habituellement pas disponible au ministère de la Justice, proviennent du secteur privé, des universités, des barreaux, des ministères de la Justice provinciaux ou territoriaux, des sociétés d'État ou des organismes nationaux ou internationaux.

Site Web : <http://canada.justice.gc.ca/fr/dept/ri/inter/vpip.html>

## **2.11 Service d'assistance canadienne aux organismes**

Le Service d'assistance canadienne aux organismes (SACO), connu en tant qu'organisme canadien de bénévolat sans but lucratif, a été fondé en 1967.

La mission du SACO consiste à promouvoir et à accroître la croissance économique et sociale ainsi que le mieux-être des Autochtones du Canada et des peuples des nations en développement, et les économies de marché naissantes.

Les conseillers bénévoles (CB) de SACO, tous très compétents dans leurs professions respectives, œuvrent au Canada dans les collectivités des Premières nations, des Métis et des Inuit, dans des pays en développement autour du monde et dans les nouvelles économies de marché de l'Europe centrale et de l'Europe de l'Est.

Des bénévoles entreprennent chaque année quelque 1 500 affectations au Canada et dans 40 autres pays. Depuis 1967, le SACO a travaillé auprès de plus de 40 000 clients dans toutes les parties du monde. Comme les conseillers de SACO ne reçoivent aucune rémunération, les coûts des services du SACO sont nettement inférieurs aux tarifs commerciaux.

Le SACO bénéficie du soutien du secteur public du Canada par l'intermédiaire de l'ACDI, du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (AINC) et des gouvernements provinciaux et territoriaux.

Le SACO a établi de solides partenariats avec le secteur des entreprises canadiennes. Plus de 300 sociétés et fondations nous accordent leur appui. En retour, nos conseillers aident les clients actuels et éventuels des entreprises canadiennes dans les économies démunies et préparent ces clients à percer les marchés mondiaux.

Site Web : <http://www.ceso-saco.com>

## **3. Programmes de partenariat**

Un certain nombre de fonctions sont inhérentes aux programmes de stages et d'échanges, notamment le recrutement, l'orientation, la formation, la supervision, etc. Ces fonctions peuvent faire partie d'un programme global ou être exécutées en fonction de diverses ententes avec d'autres programmes ou organisations. Citons par exemple :

- Le programme de mentorat EPCOR est un partenariat entre le Grant MacEwan College, EPCOR et la Chambre de commerce d'Edmonton.
- Échanges Canada met en cause tous les ministères et organismes de la fonction publique fédérale en vertu de l'annexe I, Partie I, de la LRTFP.
- Le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS) est offert par la CFP en partenariat avec le Centre canadien de gestion (CCG).
- Le Service Écojeunesse international d'Environnement Canada est offert par le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de l'environnement (CCRHIE).

Voici d'autres exemples de programmes susceptibles d'être utiles lorsqu'il faudra décider comment mettre en œuvre les projets pilotes de stages et d'échanges.

### *3.1 Formation et perfectionnement Canada*

Formation et perfectionnement Canada (FPC) est le centre d'expertise du gouvernement fédéral dans le domaine de l'apprentissage relié au travail et du développement de carrière. FPC offre des cours, des services de consultation et des services internationaux, ainsi qu'une vaste gamme de cours adaptés en fonction des besoins.

### *3.2 Le Réseau des ressources d'apprentissage*

Le Réseau des ressources d'apprentissage (RRA) a été créé pour offrir des services à guichet unique dans le domaine de l'apprentissage à la fonction publique fédérale du Canada. Son but est d'aider les usagers à trouver des ressources et des services, et à établir et maintenir des contacts avec la fonction publique, les organisations et les collectivités intéressées à l'apprentissage.

Site Web : <http://learnnet.gc.ca/>

### *3.3 La Société canadienne des directeurs d'association*

La Société canadienne des directeurs d'association (SCDA) est l'organisation professionnelle des hommes et des femmes qui dirigent bon nombre des associations les plus progressives du pays, et qui fournissent à ce secteur des produits et services essentiels. En 1956, l'Institut des directeurs d'association (ancien nom de la SCDA) a ouvert ses portes à toutes les personnes à l'emploi d'associations sans but lucratif.

La SCDA offre des programmes de perfectionnement professionnel, y compris des symposiums, des ateliers et des séminaires, ainsi que le programme en ligne Association Management Education (AME) menant à la désignation CAE. La SCDA tient également une conférence nationale qui rassemble les plus importants directeurs d'associations et d'entreprises.

Site Web : <http://www.csae.com>

### 3.4 *L'Association des administrateurs canadiens de ressources bénévoles*

L'Association des administrateurs canadiens de ressources bénévoles (ACRB) a été créée à la suite d'une résolution présentée aux membres de l'Association canadienne des chefs de services bénévoles du Canada, secteur santé, en juin 1996. Cette association nationale formée d'administrateurs et de gestionnaires des ressources bénévoles est née de l'élargissement du mandat de l'association du secteur de la santé.

Le but de l'association est d'établir et de maintenir une association nationale dont l'objectif consiste à promouvoir l'administration professionnelle des ressources bénévoles, à accréditer ses membres, à établir des normes d'éducation permanente, et à collaborer avec les autres organismes provinciaux, nationaux et internationaux.

Objectifs :

- Assurer le leadership à l'échelle nationale pour les administrateurs de ressources bénévoles.
- Maintenir un code de déontologie et des normes de pratique dans l'administration des ressources bénévoles.
- Promouvoir le perfectionnement professionnel dans l'administration des ressources bénévoles.
- Collaborer avec les organismes provinciaux, nationaux et internationaux.

Avantages de l'adhésion :

- Possibilités de s'instruire grâce à des conférences régionales, provinciales et nationales et accès à des sessions de formation à distance à l'échelle nationale;
- Réception du *Journal canadien de la gestion des ressources bénévoles* (trimestriel), dans lequel les membres publient et partagent des articles sur les tendances actuelles dans la profession;
- Possibilités de réseautage avec des collègues qui travaillent pour des organismes et des programmes semblables afin de partager idées et information.

Site Web : <http://www.cavr.org/index1.html>

### 3.5 *Formation et perfectionnement professionnel sans but lucratif*

- Banff Centre for Management : Programmes de leadership sans but lucratif et communautaires

*Les personnes qui ont participé à nos cours publics et taillés sur mesure provenaient d'un large éventail d'organismes du secteur tertiaire, de taille moyenne et de grande taille, notamment des fondations privées et communautaires, des organismes religieux, du secteur culturel, y compris les arts et le patrimoine, des administrations locales, des services sociaux, des services de soins de santé, des collèges et universités, des écoles privées, des organismes environnementaux, des organismes autochtones, des associations sportives et récréatives et des associations professionnelles.*

Vous trouverez des liens vers de nombreux autres programmes sur le site Web du Centre canadien de philanthropie, à l'adresse suivante : <http://www.ccp.ca/information/links.html>

### ***3.6 Composantes des programmes de stages et d'échanges***

Les caractéristiques suivantes sont tirées du PPACS de la fonction publique fédérale. Elles englobent toute une gamme de composantes habituellement reliées aux programmes de stages et d'échanges. Étant donné qu'il y a autant de façons d'aborder ces composantes que de programmes, la liste qui suit peut servir de guide pour un examen plus approfondi de ces composantes.

- **Plan d'apprentissage personnalisé.** Ce plan établit les objectifs d'apprentissage et les activités mesurables nécessaires à l'amélioration des compétences dans des domaines clés.
- Des **conseillers** observent les participants et travaillent avec eux pour découvrir de nouvelles possibilités d'intervention et pour les aider à orienter leurs relations et leurs engagements. Ce service d'encadrement est offert à la demande des participants. Il comporte un processus officiel structuré en fonction des résultats attendus et de délais bien précis.
- Les **mentors** aident les participants à se connaître en leur prodiguant des conseils personnels et du soutien professionnel. Les mentors sont à l'emploi de la fonction publique. Ils partagent avec les participants un cadre de référence commun leur permettant de discuter des enjeux et des défis. Cet encadrement est habituellement géré par des ententes non officielles, et les personnes qui décident de s'en prévaloir le font de leur propre chef.
- Les **groupes d'apprentissage pratique**, composés de cinq ou six participants, se rencontrent à intervalles réguliers afin de discuter de défis reliés au travail. Un animateur oriente le processus d'enquête et de réflexion adopté par le groupe, et aide les participants à maximiser leur apprentissage et leur contribution tant dans ce cadre qu'à l'extérieur.
- Des **activités d'apprentissage collectif** sont prévues tout au long du programme. Elles ont pour but d'améliorer la capacité des participants et du PPACS en tant que groupe de dirigeants, afin qu'ils jouent un rôle dans le renouvellement de la fonction publique. Les activités d'apprentissage collectif consistent en une série de situations d'apprentissage par expérience et de discussions structurées permettant d'optimiser l'échange entre pairs et l'interaction avec les leaders de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique. Les activités sont conçues en fonction des secteurs d'intérêt qui reflètent les nouveaux défis rattachés à l'établissement des priorités de la fonction publique.
- Le **réseau électronique** favorise les communications et les consultations permanentes entre les participants et les partenaires du programme. Un site Internet fournit un point de rencontre où il est possible d'échanger des idées et des impressions à propos des

thèmes des événements d'apprentissage, et donne accès à un grand nombre de ressources en matière d'apprentissage. Les participants ont l'occasion de mettre à l'essai de nouvelles technologies et réseaux d'apprentissage tout au long du programme. L'adresse du site Web du CCG est la suivante : <http://www.ccmd-ccg.gc.ca/programs/special/aexdp/index.html>.

Un certain nombre de nouvelles initiatives sont en marche au sein des ministères du gouvernement fédéral. Elles donnent une idée des tendances qui émergent en matière de recrutement et de maintien en poste des employés de la fonction publique fédérale, notamment :

- Programme de perfectionnement par affectation – Agriculture et Agroalimentaire Canada
- Forum des économistes – Agriculture et Agroalimentaire Canada
- Programme de mentorat – Bureau du Conseil privé
- Programme de mentorat – Industrie Canada
- Programmes d'orientation – Développement des ressources humaines Canada
- Comité du milieu de travail de premier choix – Développement des ressources humaines Canada
- Programme de perfectionnement ES – Développement des ressources humaines Canada
- Plans d'apprentissage – Développement des ressources humaines Canada
- Congé d'études – Développement des ressources humaines Canada
- Promotion de carrière à l'école secondaire – Statistique Canada

Pour de plus amples renseignements au sujet des initiatives susmentionnées, veuillez consulter le site Web de LearnNet, à l'adresse suivante : <http://learnnet.gc.ca/pol-e/id629.htm>.

## 4. Échanges sur Internet

Internet est rapidement devenu un mécanisme important pour jumeler les personnes qui cherchent un emploi et l'occasion de faire du bénévolat avec celles qui ont des emplois à offrir et des postes de bénévoles à combler. Être en mesure d'offrir ce type de jumelage constitue un élément essentiel des programmes de stages et d'échanges. Voici certains exemples de ce type de programme.

### 4.1 *National Internships Online*

National Internships Online offre des produits visant des milliers de stages et de postes à temps partiel au sein du gouvernement, du secteur privé et du secteur sans but lucratif. On trouve sur ce site les renseignements suivants : description de l'organisme qui parraine le poste, nombre et type de postes disponibles, définition des fonctions du stagiaire (et des compétences recherchées), et coordonnées d'une personne-ressource – numéro de téléphone, de télécopieur et adresse. Les adresses de courriel et de site Web sont souvent fournies.

Les produits visent des postes susceptibles d'intéresser des étudiants de premier cycle et des diplômés (anciens ou récents) dans un large éventail de disciplines académiques.

Site Web : <http://www.internships.com>

### 4.2 *Recrutement électronique de bénévoles*

Recrutement électronique de bénévoles (RÉB) est un outil sur Internet permettant de trouver des bénévoles. Grâce à RÉB, Bénévoles Canada et ses partenaires ont fait de l'Internet un élément essentiel des initiatives de recrutement de bénévoles. Non seulement le service en ligne de RÉB est un complément aux méthodes actuelles de recrutement qui consistent à afficher des postes bénévoles, mais c'est également un endroit où les organismes peuvent chercher activement les bénévoles dont ils ont besoin.

En plus d'être en mesure de recruter directement des bénévoles par le biais de RÉB, les organismes peuvent également établir un profil d'eux-mêmes en ligne à l'intention des bénévoles potentiels. De plus, les organismes peuvent afficher des postes de bénévoles que les candidats éventuels peuvent consulter et solliciter.

Site Web : <http://www.voe-reb.org>

### 4.3 *Partenaires de Patrimoine canadien*

Patrimoine canadien dispose d'un large éventail de partenaires d'échanges, y compris :

- Échanges jeunesse Canada de SEVEC
- Le YMCA
- Le Conseil des 4-H du Canada

Pour de plus amples renseignements, visitez le site Web, à l'adresse suivante :  
<http://www.exchanges.gc.ca>

#### *4.4 + Jobs Canada*

+Jobs Canada est une base de données nationale sur Internet qui contribue à établir des liens entre les employeurs canadiens et les employés éventuels.

Les personnes peuvent effectuer leur recherche par catégorie d'emploi. Les affichages sont mis à jour plusieurs fois par semaine. Il n'y a aucuns frais d'adhésion ou de service. Les employeurs peuvent ajouter des postes à la base de données en direct.

Site Web : <http://www.plusjobs.ca>

#### *4.5 Bénévoles Canada*

Soucieux de bien servir la cause du bénévolat et ses partisans, Bénévoles Canada mène de front plusieurs projets et activités de promotion, de reconnaissance, de sensibilisation, de recherche et de formation dans les domaines et les tendances rattachés au mouvement bénévole au Canada.

Ses activités actuelles comportent notamment :

##### **4.5.1 Recrutement électronique de bénévoles**

Voir la section 4.2 pour plus de renseignements.

##### **4.5.2 Génération V**

Génération V, qui s'inspire de la théorie actuelle relative à la gestion des bénévoles, vise à augmenter la proportion de jeunes au service des organismes canadiens de bienfaisance. Durant 18 mois, les stagiaires rattachés à six organismes d'accueil travailleront auprès de deux ou trois organismes communautaires en vue de mettre sur pied, de concert avec l'organisme, un programme de bénévolat axé sur les jeunes. Grâce à une gestion efficace, les bénévoles peuvent acquérir les compétences et la confiance nécessaires pour occuper un emploi, alors que les organismes peuvent accomplir un plus grand nombre de tâches importantes, ce qui leur permet de remplir davantage leur mission. La gestion efficace des bénévoles est essentielle au succès d'une organisation. Investir du côté de la gestion des bénévoles équivaut à investir dans la capacité du secteur de servir la population canadienne. Les résultats obtenus n'en sont que meilleurs et les jeunes bénévoles en retirent une expérience plus enrichissante.

##### **4.5.3 Older Adult Volunteering**

En raison du vieillissement de la population canadienne, il est de plus en plus important de favoriser la précieuse collaboration des personnes âgées à ces activités. En partenariat avec les gouvernements et le milieu des affaires, Bénévoles Canada continue d'élaborer des ressources à l'intention des Canadiens de 50 ans.

L'une des plus récentes tendances dans le secteur est le bénévolat en famille. Bénévoles Canada projette de s'associer au Volunteer Centre de Calgary et à la Points of Light Foundation pour évaluer la possibilité de mettre en place un programme de bénévolat familial au Canada.

#### **4.5.4 Promotion du bénévolat en Ontario**

En Ontario, plus de 30 p. 100 de la population adulte fait du bénévolat dans près de 45 000 organismes de bienfaisance et d'organismes sans but lucratif (Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation [ENDBP], Statistique Canada, 1997). Les centres d'action bénévole font la promotion et appuient le bénévolat au même titre que Centraide ou les fondations communautaires. En offrant des renseignements et des conseils aux personnes à la recherche d'un travail bénévole, les centres favorisent l'accroissement du nombre de bénévoles éventuels en Ontario. En offrant de la formation, des ressources et un appui promotionnel aux organismes locaux, les centres d'action bénévole les aident à mettre sur pied des programmes de bénévolat efficaces.

#### **4.5.5 Développement des centres d'action bénévole**

Bénévoles Canada compte à l'heure actuelle 86 centres d'action bénévole partenaires. Un solide réseau de centres d'action bénévole à l'échelle du pays ne peut que contribuer à l'efficacité de notre mission commune, qui est de promouvoir le bénévolat. Bénévoles Canada mène diverses activités en vue de renforcer la capacité organisationnelle des centres bénévoles : communications régulières avec les centres, forums de discussion protégée sur son site Web, établissement d'un conseil des centres d'action bénévole et activités de rencontre et d'échange à l'intention des centres.

Site Web : [http://www.volunteer.ca/volunteer/francais/about\\_strategic.htm](http://www.volunteer.ca/volunteer/francais/about_strategic.htm)

#### **4.6 Programmes d'échange d'amitié du sport du Canada**

Les programmes d'échange d'amitié du sport du Canada (PÉASC) favorisent l'amitié et une meilleure compréhension entre les francophones, les anglophones et les diverses cultures du Canada.

Site Web : [www.welcome.to/csfe](http://www.welcome.to/csfe)

#### **4.7 AssociationServer**

AssociationServer fournit des solutions sur Internet permettant l'intégration des bases de données régionales et nationales.

Site Web : <http://www.associationserver.com>

#### **4.8 NonprofitsCan.org**

NonprofitsCan.org vise à combler les besoins en information des organismes bénévoles et sans but lucratif au Canada. NonprofitsCan.org est une initiative du Centre canadien de philanthropie.

La liste des ressources de base qui suit n'est que le début de ce qui deviendra le guide en ligne le plus exhaustif des ressources canadiennes sans but lucratif.

Nos liens correspondent à l'une ou l'autre des cinq catégories énumérées ci-après :

- recherche sans but lucratif;
- répertoires de sources de financement;
- emplois sans but lucratif;
- gouvernements provinciaux et fédéral;
- formation et perfectionnement professionnel;
- ressources;
- organismes de bienfaisance et sans but lucratif.

#### **4.9 Chouette carrière**

Élaborée par des enseignants, Chouette carrière est une base de données d'emploi à l'intention des étudiants et anciens étudiants des universités, collèges et écoles techniques du Canada. Les employeurs peuvent afficher des postes à l'intention des chercheurs d'emploi et contacter les candidats par courriel, ou ils peuvent chercher parmi les dizaines de milliers d'étudiants, de diplômés et de travailleurs expérimentés pour faire une présélection de candidats. Les employeurs et les chercheurs d'emploi peuvent interagir en toute confidentialité, sans divulguer de renseignements personnels jusqu'au moment où ils sont prêts à le faire.

Site Web : <http://www.chouettecarriere.ca>

### **5. Comité consultatif en matière d'apprentissage (CCA)**

Le Comité consultatif d'apprentissage sur les politiques présente sa première série d'outils pour aider les intervenants dans le domaine des politiques à évaluer leur niveau d'expertise et d'expérience et à améliorer continuellement leurs compétences en quête de l'excellence. Les CCA ont été établis par le greffier du Conseil privé en 1995 afin de promouvoir l'excellence par le biais de l'apprentissage permanent, en travaillant avec l'ensemble des employés du gouvernement.

Les artisans des politiques se trouvent à tous les paliers de gouvernement en tant que conseillers, chercheurs et gestionnaires. Ils constituent les éléments dynamiques d'un bon gouvernement, parce qu'une politique active est ce qui permet au gouvernement de répondre aux besoins du citoyen, de l'économie et de la collectivité dans son ensemble. L'avenir de notre pays exige que nous favorisions un environnement basé sur l'apprentissage permanent et l'amélioration constante<sup>8</sup>.

Le mandat du CCA en ce qui a trait aux politiques est le suivant :

- promouvoir l'élaboration de programmes et de services qui favorisent une culture d'apprentissage permanent chez les responsables des politiques qui n'ont atteint le niveau EX;
- jouer un rôle actif pour ce qui est des questions relatives aux ressources humaines.

À cette fin, le CCA sur les politiques a mis sur pied plusieurs activités. En plus de la trousse intitulée *Les gens et les politiques : outils de navigation professionnelle pour le milieu des politiques*, il a

---

<sup>8</sup> <http://learnnet.gc.ca/pol-e/id650.htm> (mis à jour le 29 novembre 2000). Adaptation du message de la présidente.

élaboré un *Guide des meilleures pratiques de recrutement*. Il a commandé une étude sur les obstacles à la mobilité et une analyse générale du milieu des politiques. Un « recensement » du personnel des politiques au gouvernement sera suivi d'un sondage sur leurs points de vue concernant l'apprentissage, l'avancement professionnel et la mobilité.

Le CCA sur les politiques a également établi quatre groupes d'action qui examinent plus en profondeur des questions spécifiques et qui élaborent des plans pour répondre aux besoins dans les domaines suivants :

- Acquisition des compétences;
- Recrutement;
- Mobilité;
- Gestion.

Voici les points saillants de *Optimiser la mobilité pour constituer la collectivité de l'élaboration des politiques de demain : Plan d'action du Comité consultatif en matière d'apprentissage – groupe d'action sur la mobilité issu des politiques* (juin 2000)<sup>9</sup>.

### **Plan d'action sur la mobilité**

Le groupe d'action sur la mobilité a recommandé la mise en œuvre d'un plan d'action comportant deux principaux volets : a) une stratégie globale de mobilité, et b) des propositions de mesures précises en matière de mobilité.

Il serait souhaitable que la stratégie globale de mobilité comporte deux éléments clés :

- La collecte d'un nombre accru de données sur la situation de la mobilité dans le domaine de l'élaboration des politiques. Les éléments systématiquement recueillis jetteront plus de lumière sur la question et fourniront des indicateurs de rendement à des fins de planification et d'évaluation.
- Un énoncé de mission en matière de perfectionnement professionnel avalisé par un haut fonctionnaire ou un organisme dirigeant. Cet énoncé de mission donnerait aux gestionnaires l'orientation qui leur permettrait de concevoir un plus grand nombre d'initiatives locales. On suggère d'étayer cet énoncé en établissant plusieurs principes de base, notamment :
  - la responsabilité individuelle;
  - la responsabilité de la direction;
  - une approche de renouvellement fondée sur des incitatifs;
  - la liberté de choix et la participation volontaire;
  - le développement de carrière selon une approche fondée sur les compétences;
  - une culture d'apprentissage, d'innovation et d'amélioration continue, c.-à-d. l'intégration, l'accès à l'information, l'élimination des obstacles inappropriés, la souplesse.

On trouvera ci-dessous une liste de mesures proposées. Elles sont réparties en sept catégories. Bien que les propositions se renforcent mutuellement, l'efficacité d'une proposition individuelle ne dépend pas entièrement de l'acceptation de toutes les autres. Le but est de faire en sorte que

---

<sup>9</sup> <http://learnnet.gc.ca/pol-e/id453.htm>

les ministères puissent sélectionner les recommandations les plus susceptibles de répondre à leurs besoins, en fonction de leur situation particulière :

1. **Initiatives axées sur le regroupement** : le groupe d'action recommande une approche multidimensionnelle en ce qui a trait à la constitution d'équipes mobiles (à savoir des groupes d'échange) dans le milieu de l'élaboration des politiques. Les initiatives peuvent être mises en œuvre au sein de plusieurs ministères regroupés ou du milieu de l'élaboration des politiques dans son ensemble.
2. **Échanges individuels** : il faudrait disposer de moyens de soutien pour habiliter les agents qui ne peuvent accéder directement aux initiatives axées sur le regroupement à créer leurs propres échanges entre les ministères. Sur la base d'affectations à court terme, ce programme s'emploierait à regrouper des unités ayant des projets semblables ou faisant face à des problèmes analogues.
3. **Systèmes d'information** : il faudrait améliorer les systèmes d'information de manière à mieux faire connaître les affectations d'un ministère à l'autre et d'une région à l'autre, ainsi qu'à fournir des directives sur la mobilité et les carrières et à faciliter la création de profils de compétences.
4. **Centre de ressources pour la collectivité de l'élaboration des politiques** : la collectivité de l'élaboration des politiques a besoin d'administrer son propre centre pour réaliser une meilleure coordination, accéder à d'importantes ressources et offrir des possibilités d'apprentissage. Ce centre serait aussi mieux placé pour mettre en œuvre plusieurs autres propositions d'action. Le réseau du leadership actuel est un modèle dont on pourrait s'inspirer pour un tel centre.
5. **Soutien à l'encadrement** : on recommande d'accroître le soutien à l'encadrement interne et externe.
6. **Planification de la relève** : on recommande un ensemble d'activités pour promouvoir la planification de la relève. Il s'agirait notamment de codifier les données importantes pour permettre à la relève de se familiariser rapidement à un nouveau poste; d'élaborer des profils de compétence afin d'établir les besoins de formation; d'améliorer le partage de l'information et de l'expérience; d'encourager les agents et les gestionnaires à prévoir les transitions au niveau des emplois; et de favoriser une meilleure interaction entre les titulaires et la relève.
7. **Financement d'autres initiatives**: on recommande un financement accru pour soutenir les mutations dans les régions, ainsi qu'une formation en langues officielles, pour abattre les barrières régionales et linguistiques nuisant à la mobilité.

Ce plan d'action prévoit l'optimisation du degré, de la répartition et de la qualité de la mobilité dans le milieu de l'élaboration des politiques. Il contribuera à offrir aux ministres des conseils d'une qualité, d'une portée et d'une profondeur accrues. De plus, les agents pourront faire progresser leur carrière dans un système de gestion du personnel plus ouvert et transparent.

Remarque : Ces renseignements devront être mis à jour car certaines (ou l'ensemble) de ces recommandations pourraient avoir été mises en œuvre. (01/04/06).

## Partie II : Programmes de bourses et de recherche sur les politiques

Les bourses (d'études) visent à :

- accroître l'intérêt et la capacité du milieu de la recherche, en partenariat avec le secteur bénévole, de mener des recherches sur le secteur bénévole.

### Définition du terme « bourse de recherche »

Le *New Shorter Oxford* définit le terme bourse de recherche de la façon suivante :

- participation, partage; intérêt, sentiment ou caractère commun;
- adhésion à une société;
- amitié, esprit de camaraderie (exemple);
- un groupe d'associés ou de confrères;
- une association quelconque; une société, un club, une fraternité;
- un groupe de collègues dans un collège ou une université;
- le statut ou les avantages d'un collègue dans un collège, une société savante, etc.

Deux exemples de programmes de bourses de recherche :

- CRDI (Stagiaires de troisième niveau) :
  - associés principaux de recherche ayant à leur actif un impressionnant dossier de travaux de recherche et de publications, et possédant un vaste réseau de contacts personnels et professionnels dans un domaine important pour le CRDI;
  - avoir démontré la capacité de bien travailler dans un milieu multidisciplinaire et multitâche;
  - faire preuve d'un point de vue critique et constructif à l'égard d'un programme.
- Fondation Muttart :
  - premiers dirigeants ou cadres supérieurs de leurs organismes qui travaillent pour un organisme de bienfaisance enregistré ou un organisme sans but lucratif depuis au moins six ans;
  - il n'y a aucune exigence académique pour les bourses. Toutefois, la capacité du demandeur de réaliser le genre de projet proposé sera un facteur important dans la décision de la Fondation.

Compte tenu de la définition générale qui précède et des deux exemples fournis, les bourses de recherche sont liées aux éléments suivants :

- une invitation à se joindre à un groupe savant ou expérimenté;
- des compétences particulières (académiques et/ou expérience de travail);
- des réalisations dans un domaine particulier;
- un but et des résultats attendus bien précis;
- un esprit d'ouverture, de partage et de participation.

Les exemples de programmes de bourses de recherche (et de programmes connexes) sont classés en huit catégories :

1. Bourses de fondation
2. Bourses universitaires
3. Association des universités et collèges du Canada (AUCC)
4. Centre de recherche pour le développement international (CRDI)
5. Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH)
6. Centre d'études et de recherche privés
7. Fondations et bourses de recherche (financement)
8. Projet de recherche sur les politiques

## **1. Bourses de fondation**

### ***1.1 Atkinson Charitable Foundation***

Dans le cadre de notre mission, nous nous intéressons principalement à<sup>10</sup> :

- L'éducation et le développement de la petite enfance : des projets innovateurs qui démontrent comment améliorer l'avenir des enfants et des jeunes à risque grâce à de meilleurs programmes et politiques pendant les premières années.
- La justice économique : des projets innovateurs qui démontrent comment améliorer l'employabilité des chômeurs, mettre à l'essai de nouveaux modèles économiques et appuyer d'autres activités éducatives et de recherche visant à réduire la pauvreté.

La Atkinson Charitable Foundation peut accorder des bourses uniquement à des organismes de l'Ontario qui sont des organismes de bienfaisance enregistrés.

Les éléments suivants ne font pas l'objet d'un soutien financier :

- les immobilisations (mobilier, équipement, ordinateurs, automobiles, construction ou rénovation de bâtiment, etc.);
- le financement de base ou les frais d'exploitation pour les activités courantes d'un organisme, les déficits ou les campagnes annuelles.

Lorsque des immobilisations s'imposent pour assurer le succès d'un projet, nous pouvons contribuer à négocier un partenariat avec un autre organisme de financement dont le mandat lui permet de couvrir des immobilisations.

---

<sup>10</sup> <http://atkinsonfdn.on.ca>

### **Critères pour la prise de décisions**

1. Projets qui améliorent directement la situation sociale et économique des défavorisés de l'Ontario.
2. Projets qui sont ambitieux et innovateurs. Nous nous intéressons aux idées et aux projets qui remettent en question les approches, politiques et attitudes actuelles et qui ne font pas qu'identifier, mais tentent de s'attaquer aux raisons systémiques de l'injustice sociale et économique.
3. Projets qui permettent aux collectivités défavorisées ou marginalisées d'avoir plus de pouvoir sur leur propre vie. Nous favorisons les projets qui offrent aux personnes défavorisées des outils leur permettant d'avoir plus de contrôle sur leur vie et de contribuer à façonner les politiques qui les touchent.
4. Projets qui favorisent la compréhension des particuliers ou des collectivités en ce qui a trait aux questions qui touchent les personnes défavorisées de l'Ontario et les interventions à cet égard. Nous aimons les projets qui encouragent les citoyens à réagir ou à s'engager face aux questions qui touchent les personnes défavorisées.
5. Projets qui sont susceptibles d'avoir des répercussions au niveau politique. Nous préférons les projets qui génèrent des idées ou des résultats qui pourraient s'avérer utiles pour les responsables des politiques publiques.
6. Projets qui développent et utilisent efficacement les partenariats. Nous privilégions les projets qui favorisent la coopération entre les groupes communautaires, les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, les organismes religieux, les médias, le monde des affaires et l'industrie, et d'autres fondations.
7. Projets qui utilisent les ressources existantes. Nous favorisons les projets qui trouvent des façons innovatrices d'utiliser et de maximiser les ressources existantes (p. ex., le personnel, l'équipement, les installations, les partenariats).
8. Projets qui renferment des plans pour l'évaluation et l'apprentissage continu. Nous nous intéressons aux projets qui comportent des plans d'évaluation et d'apprentissage continu pendant la durée du projet.
9. Projets qui renferment des plans pour la diffusion des résultats. Nous favorisons les projets qui prennent en considération la façon dont les gens seront mis au courant des résultats du projet afin de permettre à d'autres groupes, personnes et responsables des politiques de profiter des connaissances acquises.
10. Projets qui continueront d'avoir des répercussions une fois la subvention épuisée. Nous nous intéressons aux projets qui auront un effet durable ou qui peuvent être maintenus une fois la subvention épuisée.
11. Projets qui sont amorcés par des organismes qui se préoccupent des questions d'équité. Nous vous suggérons également de consulter la page intitulé Atkinson Values dans le site Web de la Fondation ([http://atkinsonfdn.on.ca/values\\_main.html](http://atkinsonfdn.on.ca/values_main.html)), qui renferme plus de détails sur le genre d'idées que nous aimons financer.

## **Community Undertaking Social Policy (CUSP) Project**

Le Community Undertaking Social Policy Project a procédé au placement de son premier boursier dans le domaine des politiques (Richard Shillington, D. Ph., de Tristat Resources) à St. Christopher House (un organisme sans but lucratif de Centraide qui travaille auprès des communautés multiculturelles du centre-ouest de Toronto depuis 1912), à l'automne et à l'hiver de l'an 2000. Le financement nécessaire provenait de la Fondation Atkinson, avec le soutien de Massey Hall.

Dans l'ensemble, ce projet a vu l'amorce d'un dialogue entre les décideurs et les personnes les plus touchées par leurs décisions politiques. Pour le compte de St. Christopher House, le CUSP a donné accès sur place à une expertise en matière de politique en vue de :

- faire progresser le savoir dans ce domaine;
- habiliter le personnel, les participants au programme et les bénévoles;
- stimuler l'intérêt à l'égard des politiques publiques.

L'un des objectifs du projet consiste à concrétiser les politiques sociales, c'est-à-dire à les tester auprès des gens qui sont les plus touchés. Pour télécharger un exemplaire du rapport définitif du projet, allez à l'adresse suivante : <http://home.iSTAR.ca/~ers2/stchrisreport.pdf>.

### **1.2 Fondation Muttart**

Le programme de bourses Muttart permet d'offrir une année sabbatique aux cadres supérieurs d'organismes de bienfaisance en travail social. Pendant cette année, ils entreprennent de leur propre chef des projets spéciaux. Ces projets visent à informer le vaste secteur des organismes de bienfaisance. Les subventions de la Fondation couvrent le salaire et les avantages sociaux des boursiers, ainsi que les dépenses engagées pour le projet. On peut se procurer un formulaire spécial de demande auprès de la Fondation.

La Fondation accorde des subventions pouvant aller jusqu'à 60 000 \$ pour couvrir le salaire et les avantages de chaque boursier, et jusqu'à 15 000 \$ pour les dépenses reliées au projet spécial.

Les bourses Muttart ont été créées en 1996 pour combler deux besoins :

- fournir des documents de recherche, des articles, des ateliers ou d'autres documents afin d'aider le secteur des organismes de bienfaisance à devenir plus efficaces et plus efficients;
- mettre en place un mécanisme permettant aux cadres supérieurs des institutions charitables de bénéficier d'une année sabbatique pour effectuer ce travail.

La Fondation Muttart croit qu'il est nettement avantageux que les personnes qui participent à l'élaboration et à la prestation des programmes puissent mener des recherches et produire de nouveaux documents ayant une pertinence pour le secteur des organismes de bienfaisance. La Fondation reconnaît que la majorité des cadres n'ont tout simplement pas le temps de mener des activités de ce genre en plus de leur charge de travail régulière.

Dans un même temps, la Fondation est consciente que les cadres supérieurs ont besoin de prendre du recul pour se renouveler et éviter l'épuisement professionnel. Le recours à une

année sabbatique n'est pas chose commune au sein du secteur des organismes de bienfaisance, mais c'est un concept qui, selon la Fondation, peut apporter des avantages à la fois aux personnes qui en profitent et à leurs organismes.

La Fondation est prête à accorder jusqu'à cinq bourses chaque année. Les personnes choisies quitteront leur organisme pour une période de 12 mois consécutifs afin de mener des recherches ou d'élaborer des ressources ou des documents de valeur pour le secteur des organismes de bienfaisance.

La Fondation s'attend à ce qu'une partie des documents produits soit admissible à l'enregistrement des droits d'auteur. Pour respecter les règlements de Revenu Canada, la Fondation conservera les droits d'auteur de tous les documents produits pendant l'année de la bourse. La Fondation a également pris l'engagement de mettre les documents à la disposition du domaine public pour que d'autres personnes puissent en profiter.

À la fin de l'affectation, les boursiers devront réintégrer leur organisme et y demeurer pour au moins un an.

Les candidats éventuels ou les membres de leur conseil d'administration souhaiteront peut-être obtenir de plus amples renseignements. Nous les invitons à communiquer avec le directeur général de la Fondation, Bob Wyatt, au (780) 425-9616, ou par courrier électronique à l'adresse suivante : [bwyatt@muttart.org](mailto:bwyatt@muttart.org).

#### *Boursiers de 1999*

Lani Cooke est la directrice générale de la Yellowknife Association for Community Living. M<sup>me</sup> Cooke effectuera des recherches sur les styles de régie des conseils d'administration des organismes de bienfaisance et produira un guide afin de les aider à choisir des styles appropriés pour leurs organismes.

Walter Hossli est le directeur de la Division du développement de l'emploi du Mennonite Central Committee à Calgary. M. Hossli effectuera des recherches sur l'incidence de l'accroissement de la concurrence entre les organismes de bienfaisance et proposera des moyens d'en réduire les effets négatifs.

John Hylton, D. Ph., est le directeur général de l'Association canadienne pour la santé mentale, Division de la Saskatchewan. Son projet portera sur la façon dont les organismes de bienfaisance travaillent pour influencer sur les facteurs sociaux déterminants en matière de santé.

Wayne Wiens est le directeur général des Grands frères de Saskatoon. Il examinera comment les enfants et les jeunes peuvent participer davantage à la prise des décisions au sein des organismes qui les desservent.

### **1.3 Max Bell Foundation**

Le **programme d'échanges et de bourses** de la Max Bell Foundation prévoit des stages ou des bourses de quatre ou de huit mois afin d'aider les organismes à renforcer leur capacité de recherche en matière de politique publique dans les domaines de la santé, de l'éducation et des communications<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> <http://www.maxbell.org/intern.html>

La priorité stratégique de la Max Bell Foundation consiste à déterminer et à communiquer aux Canadiens des solutions de rechange en matière de politique publique dans les domaines de la santé, de l'éducation et des communications. Nous reconnaissons que chacun de ces domaines est très complexe, et que le renforcement des capacités en matière de recherche exige une importante collecte de données, un examen approfondi de la documentation, des analyses préliminaires et une planification détaillée.

De nombreux instituts de recherche ne disposent pas des ressources humaines et financières nécessaires pour mener ces activités, qui s'imposent pour soumettre des projets de haute qualité aux bailleurs de fonds.

Nous reconnaissons également que les plus brillants jeunes chercheurs canadiens qui s'intéressent aux politiques publiques ont peu d'occasions de développer leurs compétences sous la supervision de mentors expérimentés.

### *Objectifs*

- Fournir à des organismes sélectionnés les ressources nécessaires pour développer leur capacité de recherche sur les questions clés touchant les politiques publiques en matière de santé, d'éducation et de communication. Le fait d'améliorer les capacités de recherche aidera ces organismes à mener leurs activités de base, notamment :
  - comprendre toute la complexité des questions entourant les politiques publiques;
  - élaborer des projets de recherche de haute qualité pour les bailleurs de fonds potentiels;
  - animer le débat sur les questions clés touchant les politiques publiques.
- Offrir à certains des plus brillants jeunes chercheurs canadiens une excellente expérience éducative et de mentorat, et attirer leur attention sur les questions clés touchant les politiques publiques reliées à la santé, à l'éducation et aux communications. Les meilleurs jeunes chercheurs canadiens devraient être initiés à certaines des meilleures idées portant sur les politiques publiques au sein des meilleurs instituts de recherche sur les politiques publiques au pays.

*Soutien* : Le soutien accordé à un stagiaire ou à un boursier comporte une allocation et le règlement des frais généraux pour l'encadrement et l'administration.

*Allocation* : L'allocation pour un stagiaire est de 1 500 \$ par mois pour une période de quatre à huit mois. L'allocation pour un boursier est de 2 000 \$ à 2 500 \$ par mois (selon les qualifications). Ces montants sont concurrentiels à l'échelle nationale et visent à attirer les meilleurs candidats possibles.

*Mentorat et administration* : Nous nous attendons à ce que l'organisme d'accueil qui acceptera ce soutien s'engagera également à ce que l'un de ses cadres supervise et encadre le stagiaire ou le boursier. Nous prévoyons que cela exigera environ de trois à six heures par semaine. Les frais d'administration comprennent le processus de recherche et d'embauche et une partie des frais généraux comme l'ordinateur, le travail en réseau, le téléphone, etc. Les frais d'encadrement et d'administration seront négociés entre l'organisme d'accueil et la Max Bell Foundation.

*Partie II : Programmes de bourses et de recherche sur les politiques*

*Durée* : Il est prévu que le stagiaire ou le boursier travaillera à temps plein pour l'organisme d'accueil (160 heures par mois).

*Admissibilité* : Les stages et les bourses seront accordés par le biais d'une recherche ouverte à tous les candidats qualifiés qui sont citoyens canadiens. Les stagiaires doivent détenir un baccalauréat ou l'équivalent; les boursiers doivent détenir une maîtrise ou l'équivalent.

Le stagiaire ou le boursier peut être à la recherche d'un emploi temporaire, compléter une période de travail dans le cadre d'un programme d'alternance travail-études ou être parallèlement inscrit à un cours.

*Portée et sujet du projet* : Les stagiaires et les boursiers se verront assigner une tâche qui contribuera au renforcement de la capacité de recherche de l'organisme d'accueil dans le domaine des politiques publiques reliées à la santé, à l'éducation ou aux communications. Le sujet précis, sa portée et les méthodes du projet de recherche seront choisis par l'organisme d'accueil et le personnel de la Max Bell Foundation.

*Administration* : L'organisme d'accueil a les responsabilités suivantes :

- chercher et choisir un stagiaire ou un boursier par le biais d'un concours ouvert;
- aider le stagiaire ou le boursier à élaborer un programme de recherche pratique approuvé à la fois par l'organisme d'accueil et par la Max Bell Foundation;
- fournir l'infrastructure nécessaire (p. ex., locaux, ordinateur, accès à Internet, téléphone, télécopieur, etc.);
- assurer l'encadrement;
- s'assurer que le stagiaire ou le boursier complète son projet dans le délai imparti.

Nous nous attendons à ce que le stagiaire ou le boursier fournisse un rapport mensuel sur l'avancement des travaux à l'organisation d'accueil et à la Max Bell Foundation. Le mode de présentation de ces rapports sera établi conjointement par toutes les parties au début du projet. La Max Bell Foundation permet aux stagiaires et aux boursiers de partager leur travail avec d'autres stagiaires et boursiers de cette fondation qui travaillent sur des sujets semblables auprès d'autres organismes.

*Résultats attendus* : Outre les rapports mensuels du stagiaire ou du boursier, un cadre supérieur de l'organisme d'accueil rédigera un rapport d'évaluation final portant sur le stage ou la bourse.

Il est prévu que le projet de recherche permettra de produire des documents pouvant prendre l'une des formes suivantes :

- un examen de la documentation;
- un document de recherche;
- des recommandations en matière de politiques;
- une proposition complète à l'intention de bailleurs de fonds potentiels, y compris la Max Bell Foundation, visant un projet de recherche plus exhaustif.

### **1.4 Canada West Foundation**

La Canada West Foundation est un institut de recherche sur les politiques publiques, sans but lucratif et non partisan, voué à la présentation du point de vue des provinces de l'Ouest dans

le débat actuel visant les politiques canadiennes, grâce à la production et à la diffusion de recherches objectives devant servir de catalyseur à un débat public éclairé, et à des initiatives visant l'éducation et l'engagement des citoyens actifs au processus d'élaboration des politiques publiques canadiennes.

Depuis 1971, la Canada West Foundation a fourni à la population canadienne et aux décideurs des recherches non idéologiques et non partisans sur un large éventail de questions de la plus haute importance pour les Canadiens de l'Ouest.

*Alternate Service Delivery Project (ASDP)* : Le ASDP a été amorcé en 1997 afin d'améliorer la compréhension du secteur sans but lucratif canadien, de ses rapports avec l'État et de son rôle dans la prestation des services sociaux, et de stimuler le débat à cet égard. Le ASDP a permis de recueillir des preuves empiriques quant aux coûts et aux avantages liés à l'utilisation d'organismes sans but lucratif pour offrir des services sociaux financés par l'État et des recommandations pour l'établissement et le maintien d'un sain partenariat entre l'État et les organismes sans but lucratif.

*Le programme de stages de la Canada West Foundation* : La Canada West Foundation embauche des chercheurs étudiants depuis deux décennies. Notre programme de stages vise à recruter les meilleurs étudiants de premier et de deuxième cycle afin de renforcer les capacités de recherche de la Fondation et d'offrir aux étudiants une expérience en recherche sur les politiques publiques et en initiatives sur l'engagement des citoyens. Les stages se déroulent en été (mai-août) à Calgary.

*Occasion d'emploi d'été* : La Canada West Foundation a deux postes de stagiaire à offrir à des étudiants universitaires. Le premier stage porte sur le projet des villes de l'Ouest, la connaissance de la politique urbaine, de la politique autochtone et des structures politiques canadiennes étant un atout. L'autre stage portera sur les jeux de hasard au Canada, la connaissance des principes économiques de base étant un atout. Les stages sont d'une durée de 16 semaines.

### **1.5 Fondation canadienne de la recherche sur les services de santé**

La mission de la Fondation canadienne de la recherche sur les services de santé (FCRSS) consiste à parrainer et à promouvoir la recherche appliquée sur les systèmes de santé, à améliorer sa qualité et sa pertinence et à faciliter son utilisation lorsque les responsables des politiques et les gestionnaires des systèmes de santé doivent prendre des décisions fondées sur des éléments probants.

Le budget fédéral de 1996 prévoyait 65 millions de dollars pour la création de la Fondation canadienne de la recherche sur les services de santé. La Fondation est un investissement pour le maintien des meilleurs services de santé au monde. En parrainant des recherches de haute qualité et l'application des résultats de ces recherches à la gestion des services de santé, la Fondation contribuera à l'établissement d'un processus décisionnel fondé sur des éléments probants comme partie intégrante du travail dans le domaine de la santé.

#### *Objectifs de la Fondation*

- déterminer les besoins et relever les lacunes en matière de recherche et définir les priorités dans le domaine de la recherche sur les services de santé;

- financer des recherches jugées par des pairs dans les domaines de la gestion, de l'organisation et de l'efficacité des services de santé, y compris des recherches sur les résultats des interventions qui affectent la santé ainsi que sur l'organisation et la gestion des modèles institutionnels et non institutionnels de prestation des services de santé;
- promouvoir les pratiques exemplaires dans la prestation des services de santé et la communication des résultats des recherches.

Chacun de ces objectifs est partagé par divers intervenants des secteurs public et privé. En outre, la Fondation s'est engagée à établir des partenariats et des alliances stratégiques avec des administrations provinciales et avec les secteurs privé, bénévole et institutionnel pour collaborer à la détermination des besoins et des priorités, favoriser la synergie dans le financement de la recherche et faire en sorte que les résultats se traduisent par des services améliorés et plus rentables.

*Harkness Fellowships in Health Care Policy* : Le prestigieux Harkness Fellowships Program, sous les auspices du U.S. Commonwealth Fund, parraine annuellement jusqu'à neuf citoyens australiens, néo-zélandais et britanniques à titre de boursiers Harkness. Ces derniers participent à une série de rencontres organisées principalement aux États-Unis et mènent des recherches sur la politique américaine en matière de santé.

## 2. Bourses universitaires

Certaines universités offrent des programmes et des centres d'aide pour l'étude de l'administration publique axée sur le secteur bénévole, notamment :

- Athabasca University
- Brock University
- Carleton University
- Dalhousie University
- Ryerson Polytechnic University
- University of British Columbia
- University of Guelph
- Université du Nouveau-Brunswick
- Université d'Ottawa
- University of Saskatchewan
- University of Victoria
- University of Windsor
- York University

Ces universités offrent une gamme de programmes, y compris des bourses pour des études sur les politiques touchant le secteur bénévole. La section qui suit présente plus en détail plusieurs de ces programmes susceptibles de se révéler utiles dans le cadre de la présente initiative.

## **2.1 Queen's School of Policy Studies**

La School of Policy Studies de la Queen's University est largement reconnue comme chef de file dans les domaines de l'éducation et de la recherche sur les politiques au Canada, et nous croyons qu'il s'agit d'un endroit très stimulant. L'école a une faculté, des boursiers et des étudiants exceptionnels; ses symposiums sur les recherches et les politiques apportent une contribution importante au débat politique de ce pays; nos programmes MPA préparent une nouvelle génération de spécialistes en élaboration de politiques. L'école a également établi des liens solides avec le milieu des politiques et fait le pont entre le monde universitaire et celui des affaires publiques<sup>12</sup>.

Une équipe de chercheurs rattachés à l'université et d'adjoints invités qui intègrent le monde des affaires publiques dans les programmes d'enseignement et de recherche constitue un autre atout important de l'école. Leur expérience pratique vient compléter l'érudition du personnel enseignant.

## **2.2 York University**

### **Institute for Social Research**

Fondé en 1965, le Institute for Social Research (ISR) est une unité de recherche organisée de la York University. L'Institut a pour but de promouvoir, de mener et d'évaluer de façon critique la recherche sociale appliquée. L'Institut fournit des services de soutien et de consultation à l'administration de l'université et au personnel enseignant, aux étudiants et aux personnes qui mènent des recherches principalement dans le domaine des sciences sociales, mais également des sciences physiques et biologiques. Pour le compte de chercheurs d'autres universités, d'organismes gouvernementaux, d'organismes publics et du secteur privé, l'Institut mène des projets de recherche, fournit des services de consultation en conception de recherche et procède à la collecte et au traitement de données et à leur analyse statistique selon le principe de la rémunération des services.

L'Institut offre régulièrement des séminaires sur les méthodes de recherche sociale, y compris l'élaboration de questionnaires et la constitution d'échantillons, la tenue de sondages par courrier et par téléphone, l'analyse de données, l'organisation de groupes de discussion et l'interprétation des données qualitatives. Avec le soutien partiel du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG), le Statistical Consulting Service (SCS) de ISR offre des services de consultation sur l'analyse statistique et l'élaboration des projets de recherche. SCS parraine également des cours d'une durée limitée sur l'analyse statistique, les méthodes de recherche et l'utilisation de logiciels statistiques.

Les données des sondages recueillies par l'Institut et des ensembles de données provenant d'autres sondages importants réalisés au Canada sont conservés dans les archives de ISR aux fins des analyse secondaire et de l'enseignement. L'Institut a une série de publications composées de plus de 80 titres dans des domaines comme l'éducation, les études sur la santé, la recherche sur les politiques, les méthodes de recherche, la problématique hommes-femmes, les études sur la qualité de vie et les études sur l'immigration et les groupes ethniques. Le bulletin d'information de l'Institut, habituellement publié trois fois par année, tient les

---

<sup>12</sup> <http://qsilver.queensu.ca/sps/theschool/director.shtml>

responsables des politiques et le personnel enseignant au courant des études de recherche que mène l'Institut.

### **The Centre for Public Law and Public Policy**

Le Centre a été établi à la Osgoode Hall Law School de la York University en juillet 1986. Il a pour mandat de mener des recherches interdisciplinaires sur le rôle et l'incidence du droit dans l'élaboration et l'application des politiques publiques. Il a été créé afin de permettre à des chercheurs œuvrant dans diverses disciplines de travailler en collaboration, et d'encourager les étudiants à participer à des recherches sur le droit et les politiques publiques.

La principale fonction du Centre consiste à entreprendre des recherches érudites, fiables et indépendantes sur les tendances actuelles et émergentes en matière de politiques publiques. L'intérêt et l'expertise du Centre sont axés sur les aspects légaux, institutionnels et constitutionnels du processus d'élaboration des politiques publiques. En plus de mener ses propres recherches, le Centre parraine des recherches effectuées par d'autres intervenants, organise des conférences et des séminaires et publie une gamme de documents et de rapports.

## **2.3 University of Victoria**

### **Local Government Institute**

Le Local Government Institute (LGI) concentre ses énergies sur la recherche et l'information permettant d'appuyer les représentants des administrations locales nommés et élus qui cherchent à améliorer l'efficacité et le rendement de la prestation des services dans leurs collectivités. Le LGI a mené des enquêtes nationales sur l'efficacité des services des administrations locales, des études de coopération entre les administrations locales dans le district régional de la capitale, et des examens portant sur le bien-fondé et les avantages présumés de la fusion des administrations locales. Le LGI a également effectué des recherches et appuyé des administrations locales et les Premières nations pour trouver des moyens de coordonner la prestation des services dans les régions urbaines.

### **Centre d'études du secteur public**

Le Centre d'études du secteur public (CÉSP) a été établi en 1978 pour encourager les recherches interdisciplinaires dans le domaine des politiques publiques à la University of Victoria. Le CÉSP fournit un soutien en matière de publications, de secrétariat et d'administration, ainsi que des bureaux de recherche pour des projets de recherche individuels et conjoints reliés à la régie, à l'organisation et aux sciences politiques. Le personnel enseignant vient principalement de l'école d'administration publique, et des membres du corps professoral œuvrant dans d'autres disciplines et établissements peuvent également s'y joindre.

### **Institut de recherche en politiques publiques**

Fondé en 1972, l'Institut de recherche en politiques publiques (IRPP) est un organisme sans but lucratif, national et indépendant. Sa mission consiste à améliorer les politiques publiques au Canada en favorisant un processus politique plus large, éclairé et efficace. L'Institut publie une revue appelée *Options politiques*, dix fois par année, pour éclairer le débat sur les questions importantes en matière de politiques.

## **2.4 Radcliffe Institute for Advanced Study (Harvard)**

Radcliffe constitue un modèle de centre d'études supérieures dans un domaine particulier. Dans l'ensemble, cette approche présente un certain nombre de caractéristiques importantes, notamment :

- *Quatre centres de recherche* – Le Bunting Fellowship Program, le Murray Research Center, le Public Policy Center et la Schlesinger Library.
- Le *Center for Educational Programs* offre les Radcliffe Seminars (à l'intention des professionnels, des dirigeants et nouveaux dirigeants) et le Graduate Consortium in Women's Studies. On y retrouve aussi le Landscape Design and Landscape Design History Certificate Program; les arts libéraux; les arts de création (visuels et littéraires); des programmes sur la situation financière et les carrières des femmes; et un éventail de programmes axés sur le leadership et le perfectionnement professionnel.
- La *Radcliffe Association* donne à ses membres l'occasion de se rencontrer et de rencontrer les membres du Radcliffe Institute dans le cadre de réunions, de cours et d'activités régionales, d'initiatives d'encadrement, de travail en réseau et de programmes à l'intention des jeunes diplômés.
- Le *Radcliffe Mentor Program* donne à des étudiantes du premier cycle l'occasion de se pencher sur les carrières possibles avec d'anciens étudiants de Radcliffe. Des duos de mentors explorent un large éventail de professions, allant des domaines populaires comme les affaires, le droit et la médecine à des occupations moins communes comme la profession de sage-femme et les études rabbiniques.
- L'*Externship Program for career exploration* crée des liens entre les étudiants du premier cycle et les anciens élèves dans un large éventail d'occupations et d'endroits. Les étudiants apprennent de la bouche de leurs parrains les rouages du travail. Établi en 1977 par les membres de la promotion de 1947, le programme a permis de rassembler des centaines d'étudiants et d'anciens élèves pour leur permettre de collaborer à des expériences de mentorat. L'an dernier, plus de 50 étudiants ont eu l'occasion de côtoyer et d'observer le travail et la vie d'anciens élèves dans des domaines aussi divers que le droit, la médecine, l'édition, les arts, l'agriculture, l'éducation et les affaires.

### *Bourses*

Le Radcliffe Institute accorde chaque année des bourses à des chercheurs, des professionnels, des écrivains et des artistes du monde entier. Les boursiers du Radcliffe Institute, dont l'affectation dure généralement un an, sont choisis dans le cadre d'un processus de sélection rigoureux et reçoivent des allocations concurrentielles. Les boursiers forment une communauté de chercheurs et partagent les résultats de leurs travaux dans le cadre de

colloques publics, d'expositions et de concerts. (On peut se procurer auprès de Susan Phillips, de la Carleton University, une étude sur les allocations versées aux boursiers dans le cadre d'un large éventail de programmes de bourses américains.)

### **3. Association des universités et collèges du Canada**

L'Association des universités et collèges du Canada (AUCC) administre des bourses, des échanges et des bourses de recherche (voir la liste ci-dessous) dont peuvent se prévaloir des chercheurs et des étudiants canadiens ainsi que des étudiants et professeurs étrangers qui souhaitent continuer à étudier ou mener des recherches au Canada.

\*Les bourses des programmes affichant une astérisque sont accordées uniquement par mise en candidature. Pour y être admissibles, les candidats doivent être sélectionnés par l'un des établissements qui accueillent le boursier.

- Bowater Maritimes : bourses d'études
- C.D. Howe Memorial Foundation : bourses d'études en génie\*
- C.D. Howe : bourses d'études
- Association canadienne du ciment : bourses d'études en environnement\*
- CIBC : bourses d'études Vision Jeunesse
- Fairfax Financial Holdings Limited : programme de bourses\*
- Fessenden-Trott : programme de bourses\*
- George Tanaka : bourses d'études commémoratives\*
- Imperial Tobacco Canada Limited : fonds de bourses d'études pour les étudiants handicapés
- Programme de bourses du Fonds Mattinson pour étudiants handicapés
- MDS Nordion : bourses corporatives\*
- Fonds de dotation pour études dans la langue seconde officielle créé à l'occasion du 25<sup>e</sup> anniversaire de l'accession au Trône de la Reine Elizabeth II\*
- TD Canada Trust : bourses d'études pour l'excellence en aide communautaire
- Télécommunications par câble : bourses de recherche
- Association canadienne des télécommunications sans fil
- CIBC : bourses de recherche Vision Jeunesse à l'intention des diplômés
- Ministère de la Défense nationale (DN) : le Forum sur les questions de sécurité et de défense
- Programme de bourses postdoctorales R.B. Byers
- Programme de bourse d'études de maîtrise

- Programme de bourses d'études de doctorat
- Programme de stages
- Protection civile Canada : bourses de recherche
- Programme de bourses de recherche Frank Knox Memorial
- Programme de bourses d'études Frederick T. Metcalf
- Bourses d'études en langues à la mémoire de Paul Sargent
- Pétro-Canada : programme de bourses de recherche des cycles supérieurs
- Bourses à l'intention des personnes à charge des employés d'entreprises

Ces bourses ne sont offertes qu'aux personnes à charge des employés de l'organisation ou de l'entreprise. L'attribution de ces bourses se fait surtout en fonction de la réussite scolaire, mais certains critères d'admissibilité y sont également rattachés. Pour de plus amples renseignements sur le programme de bourses d'études d'un organisme particulier, veuillez écrire à [bourses@aucc.ca](mailto:bourses@aucc.ca). Vérifiez si l'un de vos parents travaille pour une compagnie qui offre ces bourses d'études.

#### **4. Bourses de travail libre du CRDI**

Les associés principaux de recherche sont des universitaires-chercheurs ayant à leur actif un impressionnant dossier de travaux de recherche et de publications, et possédant un vaste réseau de contacts personnels et professionnels dans l'un des grands domaines importants pour le CRDI. Ils sont en outre capables de démontrer leur aptitude à bien travailler dans un milieu multidisciplinaire et multitâche. On s'attend à ce qu'ils fassent preuve d'un esprit critique et constructif à l'égard du programme, d'un point de vue externe, ce qui laisse entendre qu'ils prendront le temps nécessaire pour en comprendre les objectifs et le fonctionnement<sup>13</sup>.

Programme : On prévoit que l'associé principal consacrera la moitié de son temps à faire progresser ses propres travaux de recherche et à cultiver ses réseaux de contact, puisque c'est à son avantage tout autant qu'à celui du CRDI.

L'autre moitié du temps, il travaillera directement avec le personnel de la Direction générale des programmes (DGP) afin d'aider l'équipe de gestion et les employés en ce qui concerne l'évaluation et la planification stratégique à long terme du programme. Par conséquent, les candidats seront en mesure de démontrer qu'ils ont à leur actif des travaux de recherche ayant des liens avec au moins deux initiatives de programme (IP) ou avec des travaux d'une plus grande portée qui se rattachent à l'un des thèmes actuels ou à la planification d'un nouveau thème.

---

<sup>13</sup> <http://www.idrc.ca/awards/esabbat.htm>

Le boursier travaillera en étroite collaboration avec l'équipe de gestion de la DGP, les chefs des équipes IP concernés et la Section de l'évaluation. Selon l'étendue de ses compétences, il relèvera du vice-président des programmes ou de l'un des trois directeurs de domaine des programmes : Équité sociale et économique, Gestion des ressources naturelles, et Technologies de l'information et de la communication.

Au moins un mois avant la fin de son séjour au Centre, l'associé principal de recherche devra remettre un rapport écrit à l'équipe de gestion de la Direction générale des programmes, dans lequel il exposera les conclusions de son travail d'évaluation et de réflexion, et fera des recommandations pour les activités futures du Centre dans le domaine de la recherche en cause.

Période visée : L'associé principal de recherche travaillera avec la Direction générale des programmes pendant une période pouvant aller jusqu'à un an.

Aide accordée : Si cette personne est en congé sabbatique d'un établissement de recherche ou d'enseignement, le Centre paiera les coûts salariaux additionnels non compris dans l'indemnité de congé sabbatique et lui versera une modeste allocation de recherche et de déplacement.

Si la personne est en détachement d'un établissement de recherche qui n'offre pas d'indemnité de congé sabbatique, le CRDI remboursera son salaire et ses avantages sociaux à l'établissement. L'allocation de recherche et de déplacement sera la même.

Le CRDI mettra un bureau et un ordinateur à la disposition de l'associé principal de recherche et lui donnera accès à ses installations de télécommunications.

## **5. Conseil de recherches en sciences humaines du Canada**

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSHC) est l'organisme fédéral canadien qui finance la recherche et la formation avancée en milieu universitaire dans le secteur des sciences humaines. Constitué en tant qu'organisme autonome par une loi du Parlement en 1977, il rend compte au Parlement par l'entremise du ministre de l'Industrie.

Les sciences humaines comprennent des disciplines et des domaines d'études aussi variés que nombreux – notamment l'économie, les études commerciales et administratives, l'éthique, l'éducation et le droit, de même que l'histoire, la littérature et la philosophie, l'anthropologie, la psychologie, la sociologie, les beaux-arts, les études autochtones, l'enseignement religieux, l'étude de l'environnement et de la condition féminine.

Le CRSHC est dirigé par un conseil de 22 membres nommés par le gouvernement pour représenter les intérêts du milieu universitaire et des secteurs public et privé. Le CRSHC lui-même n'effectue aucune recherche. Il octroie des fonds à des chercheurs et à des étudiants canadiens ainsi qu'aux universités canadiennes dans le cadre de programmes de subventions hautement concurrentiels. Le budget des dépenses du CRSHC est fixé annuellement par le Parlement. Le budget affecté au financement de ses programmes et activités pour l'exercice 2001-2002 se chiffre à quelque 156,5 millions de dollars (y compris l'Initiative sur la nouvelle économie, les Réseaux des centres d'excellence et les Chaires de recherche du Canada).

Les programmes de financement du CRSH appuient :

- la recherche fondamentale (effectuée par des chercheurs individuels ou des équipes de chercheurs) visant : l'élaboration de nouvelles théories et de meilleures approches et méthodes de recherche, ainsi que l'amélioration des connaissances fondamentales sur la nature et le comportement humains et sur des questions d'ordre social, économique, culturel et intellectuel;
- la recherche ciblée (effectuée par des équipes multidisciplinaires et des réseaux de recherche) pour faire converger les travaux de recherche sur la compréhension et la résolution de grandes questions d'ordre social, économique ou culturel qui sont source de préoccupation ou qui présentent un intérêt particulier pour le Canada;
- la formation avancée en recherche aux niveaux du doctorat et de la recherche postdoctorale afin de constituer un bassin de spécialistes en sciences humaines qui travailleront dans les universités canadiennes, la fonction publique et divers secteurs de notre économie;
- la diffusion des résultats et le transfert du savoir pour promouvoir l'utilisation du bagage de connaissances découlant du travail des universitaires et des chercheurs canadiens.

## **6. Centres privés d'études et de recherches**

Voici une liste de centres d'études et de recherche sur les politiques publiques :

- L'Institut d'administration publique du Canada
- La Commonwealth Association for Public Administration and Management
- Le Conference Board du Canada
- Le Forum des politiques publiques
- La Brookings Institution
- Le Policy Research Institute
- Le C.D. Howe Institute
- Le Caledon Institute of Social Policy
- Le Canadian Centre for Policy Alternatives
- Le Conseil canadien de développement social
- L'Institut canadien de recherches avancées
- Les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques
- Le Couchiching Institute on Public Affairs
- Le Fraser Institute
- L'Institut de recherche en politiques publiques
- Policy.ca
- Le Saskatchewan Institute of Public Policy

## 7. Fondations et bourses de recherche (financement)

Voici des exemples de fondations qui ont débloqué des fonds pour des initiatives du secteur bénévole.

### 7.1 Kahanoff Foundation

La Kahanoff Foundation est une fondation canadienne privée œuvrant activement au Canada et en Israël. Elle a été établie en 1979 avec la succession de Sydney Kahanoff, un baron du pétrole de Calgary. Aujourd'hui, son actif dépasse 100 millions de dollars, ce qui en fait l'une des plus importantes fondations canadiennes. Ses bureaux sont situés à Calgary<sup>14</sup>.

La fondation finance des programmes de bienfaisance traditionnels et innovateurs au Canada et en Israël. Au cours des 20 dernières années, elle a consacré près de 50 millions de dollars en Israël et plus de 60 millions de dollars au Canada à des programmes dans les domaines de la santé, de l'éducation, de la culture, des services sociaux, de la philanthropie, du développement communautaire et de la recherche.

Au Canada, les subventions de la Fondation sont versées à des organismes de bienfaisance canadiens enregistrés. En Israël, les programmes de bienfaisance de la Fondation sont menés par des organismes, en son nom. Ces subventions sont régies par des ententes contractuelles qui précisent la façon dont les fonds doivent être utilisés et la responsabilité de l'organisme face à la Fondation. La Fondation maintient un processus d'examen et de suivi pour toutes ses subventions. Cela comprend les critères de financement, les rapports annuels sur les programmes et les rapports financiers, ainsi que l'évaluation de leurs répercussions.

*Que finançons-nous?*

Au Canada, les subventions de la Fondation sont versées à des organismes de bienfaisance canadiens enregistrés. En Israël, les programmes de bienfaisance de la Fondation sont menés par des organismes, en son nom. Ces subventions sont régies par des ententes contractuelles qui précisent la façon dont les fonds doivent être utilisés et la responsabilité de l'organisme face à la Fondation.

*Comment fonctionnons-nous?*

La Fondation maintient un processus d'examen et de suivi pour toutes ses subventions. Cela comprend les critères de financement, les rapports annuels sur les programmes et les rapports financiers, ainsi que l'évaluation de leurs répercussions.

La majorité des subventions de la Fondation varient de 100 000 \$ à un million de dollars. Tant au Canada qu'en Israël, la Fondation offre également de très petites subventions (1 000 \$ à 10 000 \$) pour des activités de bienfaisance traditionnelles en réponse aux demandes des collectivités. Pour ces plus petites subventions, les exigences en matière de rapport de la part des organismes bénéficiaires sont moindres, et on investit moins de temps dans le suivi. Dans

---

<sup>14</sup> <http://www.kahanoff.com>

ces cas, la Fondation se fie à la réputation de l'organisme et aux dispositions initiales quant à l'utilisation des fonds.

*Comment établissons-nous nos priorités en matière de financement?*

À l'échelle nationale, la Kahanoff Foundation accorde la préférence aux :

- programmes qui contribuent à donner davantage voix au chapitre au secteur sans but lucratif;
- programmes qui reconnaissent l'innovation et l'excellence dans le secteur sans but lucratif;
- programmes qui contribuent à sensibiliser la population à la valeur du don et du bénévolat;
- programmes qui encouragent la création et le maintien d'une société plus civile et plus tolérante.

À l'échelle régionale, la Kahanoff Foundation donne la préférence aux :

- programmes menés à Calgary qui offrent des services communautaires nécessaires;
- programmes de Calgary qui représentent des modèles innovateurs d'efficacité en matière de prestation de services dans cette région et dans d'autres collectivités du pays.

*Qu'est-ce que la Fondation ne finance pas?*

En règle générale, la Fondation n'accorde pas de subvention à des particuliers ni à d'autres fondations pour combler un déficit, pour des tournées, des expositions, des spectacles, des travaux publics, de la recherche non appliquée ou des campagnes de financement générales ou annuelles.

## ***7.2 McConnell Foundation***

Au début des années 90, le mandat de la Fondation McConnell a été remanié autour d'un grand thème : améliorer la capacité des Canadiens de comprendre, d'adapter et de répondre de façon créatrice aux forces sous-jacentes qui transforment la société canadienne et le monde.

Au cours des cinq dernières années, nous avons déployé beaucoup d'effort à l'élaboration de programmes proactifs visant la promotion de la philanthropie, la réforme des grands établissements d'enseignement et de santé et le soutien du développement économique local. Dans de nombreux cas, les grandes lignes de ce qui est devenu une approche nationale ont été établies à partir de consultations auprès des responsables de projets existants, d'experts de divers domaines et de notre propre expérience en matière d'octroi de subventions dans un domaine particulier.

Dans ces mêmes domaines, la Fondation a également tenté de promouvoir des approches et des idées éprouvées (initiatives qui ont démontré leur valeur dans une collectivité) partout au pays en appuyant chaque année quelques demandes de « diffusion appliquée ».

*Notre philosophie en matière d'octroi de subvention*

Les critères de financement de la Fondation sont déterminés par trois facteurs :

- les décisions de nos administrateurs, qui possèdent collectivement près de 200 années d'expérience en régie de fondation;
- notre « avantage comparatif » en tant qu'organisme de subventions privé, qui nous porte à nous attacher à des questions et à des préoccupations que les gouvernements et le secteur privé ne veulent pas ou ne peuvent pas aborder;
- notre jugement réputé au sujet des défis que doivent relever les Canadiens, qui sont susceptibles de répondre aux initiatives constructives de la Fondation.

### *Initiatives de la Fondation*

Notre nouveau mandat, qui consiste à aider les Canadiens à s'adapter aux changements, nous a amené à modifier la façon dont nous fonctionnons. À titre d'organisme de financement relativement important, la Fondation a adopté un mandat national qui la porte à chercher des moyens d'atteindre des résultats à l'échelle nationale, plutôt qu'à l'échelle locale (cela peut inclure la diffusion des résultats d'initiatives locales prometteuses ou innovatrices). La Fondation accueille les demandes présentées par des organismes de bienfaisance canadiens enregistrés, mais elle est devenue plus proactive en ce qui a trait aux enjeux et aux appels de propositions, qu'elle détermine et sur lesquels elle travaille en consultation avec un nombre important de partenaires. Voici un petit échantillon de projets que nous avons financés :

- *Fondations communautaires du Canada* : Fondations communautaires du Canada est un organisme cadre représentant plus de 100 fondations communautaires au pays. Sa mission consiste à promouvoir, appuyer et améliorer le mouvement des Fondations communautaires. En réponse à un sondage national, les Fondations communautaires ont déclaré que ce dont elles ont le plus besoin, ce sont des renseignements et de meilleures compétences dans le domaine de l'établissement de fondations, des communications, de l'octroi de subventions, de gestion et de régie. Le programme d'aide technique de Fondations communautaires du Canada, offert en deux phases sur une période d'environ huit ans, vise à combler cette lacune. Le programme a permis la mise en place de personnes-ressources qualifiées qui sont en mesure de fournir sur place de l'aide aux fondations des quatre coins du pays.
- *Table ronde sur le secteur bénévole* : En 1993, la Fondation a vu la valeur potentielle d'encourager la création d'un front commun regroupant l'ensemble des divers organismes bénévoles nationaux (arts, environnement, jeunesse, santé, etc.) pour veiller à ce que le gouvernement fédéral prenne en compte leurs préoccupations. La Fondation a étudié le modèle du secteur indépendant des États-Unis et, en décembre 1994, a approuvé une subvention pour appuyer l'établissement de la Table ronde sur le secteur bénévole.

Au cours des deux premières années, le soutien accordé par la Fondation à la Table ronde sur le secteur bénévole a profité à des milliers d'organismes de bienfaisance, résultat direct de son succès dans l'obtention de meilleurs allègements fiscaux au fédéral pour certaines formes de dons de charité. La Table ronde sur le secteur bénévole a également mis sur pied un groupe de travail public sur la responsabilisation du secteur bénévole (la « Table ronde Broadbent », une initiative nationale visant à prendre en compte la question de la confiance de la population envers le secteur). En l'an 2000, les membres de la Table ronde sur le secteur bénévole ont travaillé en collaboration avec le gouvernement fédéral pour

lancer l'Initiative du secteur bénévole et communautaire, le gouvernement s'engageant à y consacrer plus de 90 millions de dollars sur cinq ans pour aider le secteur à respecter certaines des exigences plus rigoureuses qui lui sont imposées, y compris le besoin d'améliorer ses moyens d'action.

En juin 2000, la Table ronde sur le secteur bénévole a établi un secrétariat, avec le soutien du gouvernement fédéral, chargé d'organiser une consultation nationale sur de nombreuses questions découlant du rapport des Tables conjointes.

- *Bénévoles Canada* : En mars 1994, les administrateurs ont approuvé une subvention s'échelonnant sur cinq ans destinée à l'Association canadienne des centres d'action bénévole (connue aujourd'hui sous le nom de Bénévoles Canada) pour améliorer la capacité des centres bénévoles canadiens de s'adapter à l'évolution des besoins et des tendances en matière de bénévolat.

En partie grâce à notre subvention, Bénévoles Canada a mis en œuvre, sur une période de quatre ans, un certain nombre d'initiatives importantes et stimulantes, y compris des outils pour la sélection et l'évaluation des bénévoles, Recrutement électronique de bénévoles et le Canadian Volunteer Centre Training Network.

## 8. Projet de recherche sur les politiques

Le Projet de recherche sur les politiques (PRP) vise à renforcer la capacité de recherche en matière de politiques au Canada, en offrant un service au grand nombre de personnes qui sont intéressées et qui participent à la recherche et à l'élaboration des politiques publiques. Les gens peuvent se renseigner sur le PRP et ses activités connexes, avoir accès aux organisations et à l'information rattachées au monde de la recherche sur les politiques, et demeurer au courant des faits grâce à la liste d'envoi du PRP<sup>15</sup>.

Le Projet de recherche sur les politiques (PRP) est un travail en cours, qui évolue sans cesse en raison de ses nouvelles activités et de ses nouveaux partenariats dans un effort constant visant à renforcer sa capacité à repérer, comprendre et résoudre les problèmes stratégiques à long terme du pays.

La première phase a débuté par le lancement, à l'échelle du gouvernement, de recherches horizontales sur les politiques afin de découvrir les sources de tension à moyen terme dans le programme du gouvernement, ce qui a abouti au rapport intitulé *Croissance, développement humain et cohésion sociale* (1996), lequel a été rapidement suivi du rapport *Canada 2005 : Les défis et les possibilités de la mondialisation* (1997).

La deuxième phase a débuté par la création du Secrétariat de la recherche sur les politiques (SRP), afin d'aider quatre réseaux de recherche interministériels (*Croissance, Développement humain, Cohésion sociale* ainsi que *Défis et possibilités de la mondialisation*) de même qu'un projet pilote sur la société et l'économie fondées sur le savoir, qui ont permis de réaliser d'autres travaux transsectoriels sur les questions clés abordées dans le premier rapport. Le

---

<sup>15</sup> <http://policyresearch.schoolnet.ca/main-e.h>

Secrétariat a entrepris de bâtir une infrastructure destinée à soutenir la recherche horizontale sur les politiques, y compris l'établissement de liens avec l'ensemble des chercheurs canadiens en politiques.

Le PRP est en fait un catalyseur. Une importante partie de son travail est accomplie par des collaborateurs rattachés à plus d'une trentaine de ministères ou organismes fédéraux, à des administrations provinciales et à bon nombre de centres d'études et de recherche et d'universités. Des dizaines de personnes contribuent activement aux travaux prioritaires du PRP, et des centaines d'autres collaborent à des entreprises communes particulières, qu'il s'agisse de rédiger un article scientifique pour *Isuma* (revue du PRP) ou de présenter une communication à la Conférence nationale de la recherche sur les politiques.

#### *Prochaines étapes*

En 2000, le PRP a effectué de nombreuses consultations pour faire le bilan de ses activités et de ses réalisations et envisager l'avenir. Le résultat de ces consultations est le Plan de travail triennal pour la recherche sur les politiques qui continue sur sa lancée. Le plan a trois priorités :

- une nouvelle méthode de gestion des projets de recherche horizontale destinée à approfondir et à accélérer progressivement les travaux sur les principales questions, et à intégrer les résultats au débat stratégique;
- une stratégie en matière de ressources humaines à l'intention des chercheurs en politiques, pour renforcer la capacité humaine nécessaire à la poursuite de travaux de recherche de qualité;
- une stratégie de création d'un espace commun pour aider le milieu des chercheurs en politiques à travailler ensemble, à partager leurs travaux et à apprendre les uns des autres, et, ce faisant, à accomplir davantage.

## Partie III : Cadres de programme

De nombreuses initiatives ou organismes possèdent des cadres de programme sur lesquels on peut s'appuyer pour concevoir et mettre en œuvre des programmes de stages, d'échanges et de bourses. Par exemple, les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques sont un exemple d'un organisme sans but lucratif offrant « un espace neutre où divers groupes peuvent réfléchir, collaborer et confronter leurs divergences d'opinion pour en arriver à une nouvelle compréhension et à un terrain d'entente ». Voici des exemples de cadres de programme qu'il est possible d'envisager.

### 1. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques

Les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP) ont pour mission de générer des connaissances et d'orienter le débat public sur des questions économiques et sociales qui ont une importance déterminante pour le bien-être des Canadiens. Ils visent à faire du Canada une société plus humanitaire, plus juste et plus prospère<sup>16</sup>.

Le trait caractéristique des RCRPP est leur capacité d'aider les décideurs et les citoyens à débattre des croyances, des valeurs, des cadres, des politiques, des programmes et des « façons de faire », ce qui aidera le pays à s'adapter aux transformations sur les plans social et économique.

Les RCRPP favorisent l'intégration dans un monde de plus en plus fragmenté en raison du nombre de domaines, secteurs de compétence, langues et cultures. Ils possèdent des moyens uniques pour partager l'information, qui modèlent la façon dont les recherches sont menées et la manière dont les résultats sont communiqués. Ils constituent un espace neutre où divers groupes peuvent réfléchir, collaborer et confronter leurs divergences d'opinion pour en arriver à une nouvelle compréhension et à un terrain d'entente.

Les RCRPP sont indépendants. Il s'agit d'une entité à but non lucratif possédant le statut d'organisme de bienfaisance. Son financement provient de diverses sources – gouvernements fédéral et provinciaux, fondations et entreprises. Cette diversité fait en sorte qu'aucune voie unique ne domine dans le processus de recherche. Le conseil d'administration veille à la bonne gestion de ces ressources.

Les RCRPP sont rentables. Les projets sont ambitieux dans leur portée, mais les coûts et les risques sont répartis entre plusieurs bailleurs de fonds. Les frais généraux sont réduits au minimum et les délais de démarrage des projets sont limités, puisqu'on attire des spécialistes des universités, des centres d'études et de recherches et d'autres organismes. Des dizaines de personnes acceptent de participer bénévolement à la régie interne de l'organisme et au processus de recherche.

Les RCRPP comptent actuellement trois réseaux – sur la famille, le travail et la santé – et mène également des projets spéciaux.

---

<sup>16</sup> <http://www.cprn.org/cprn.html>

En cinq ans, depuis que les RCRPP ont ouvert leurs portes, près de 1 000 personnes ont participé à des tables rondes, à des ateliers ou à des rencontres de comités consultatifs. Le financement a été assuré par 61 ministères et organismes, et 59 chercheurs provenant de 16 universités ont mené à terme des contrats de recherche.

## 2. Participation du secteur à l'élaboration des politiques ministérielles

Divers aspects de l'Initiative du secteur bénévole et communautaire (ISBC) et de la façon dont elle est mise en œuvre comportent des idées qui pourraient être adaptées au projet pilote SBEP. Par exemple, certains employés du Secrétariat de l'ISBC font l'objet d'échanges (détachement, affectation, entente consensuelle) avec des ministères du gouvernement fédéral. D'autres fonctionnaires fédéraux ont été affectés à des projets de l'ISBC.

*Les demandes de descriptions de projets* visant la participation du secteur à l'élaboration des politiques ministérielles (PSÉPM) constituent une façon d'aborder les divers éléments du programme qui devront être pris en compte dans les projets pilotes, notamment :

- objet : faire participer le personnel et les organismes du secteur bénévole à l'établissement des politiques des ministères fédéraux;
- orientation : établir un but et des objectifs;
- portée : s'applique à l'ensemble du gouvernement fédéral et du secteur;
- lignes directrices sur la mise en œuvre : fournit un processus pour l'élaboration, l'évaluation et la sélection des projets.

Certains éléments de la PSÉPM peuvent possiblement être adaptés aux fins du projet pilote SBEP.

### *Demandes de description de projets*

Il s'agit d'un appel de descriptions de projets adressé aux organismes du secteur bénévole souhaitant obtenir des fonds dans le cadre du volet Participation du secteur à l'élaboration des politiques ministérielles (PSÉPM) de l'Initiative entre le gouvernement fédéral et le secteur bénévole et communautaire (ISBC) : un partenariat au profit des Canadiens. Il s'agit de la deuxième et dernière ronde de la composante PSÉPM de 28,5 millions de dollars de l'ISBC. Les descriptions de projets doivent être des documents uniques et ne pas dépasser cinq pages, y compris les pièces jointes. Vous trouverez plus de détails ci-après<sup>17</sup>.

*Diffusion* : Cet appel est lancé au vaste secteur bénévole par le biais du site Web de l'ISBC ([www.vsi-isbc.ca](http://www.vsi-isbc.ca)), ainsi que par l'entremise des réseaux des coalitions nationales du secteur bénévole et des ministères du gouvernement fédéral.

---

<sup>17</sup> [http://www.vsi-isbc.ca/eng/policy\\_projects.cfm](http://www.vsi-isbc.ca/eng/policy_projects.cfm)

*Processus* : Le processus pour l'élaboration, l'évaluation et la sélection des descriptions de projets est énoncé en détail à l'annexe A.

*Auto-identification* : Les organismes du secteur bénévole qui souhaitent élaborer des descriptions de projets doivent d'abord consulter la liste des priorités ministérielles qui figurent à l'annexe D, afin de déterminer si leur proposition de projet touche une ou plusieurs des priorités devant bénéficier d'un financement dans le cadre de ce processus.

Les organismes dont les projets visent une ou plusieurs priorités doivent ensuite consulter les critères obligatoires qui figurent à l'annexe B, afin de déterminer si leur projet répond à tous les critères obligatoires.

Les organismes qui répondent aux critères susmentionnés doivent ensuite communiquer avec la personne-ressource appropriée au ministère, mentionnée à l'annexe D, pour lui faire part de leur intention d'élaborer une description de projet.

*But et objectifs de la PSÉPM* : La PSÉPM a pour but de renforcer et d'améliorer l'élaboration des politiques ministérielles. Les objectifs de la PSÉPM découlant de ce but comportent deux volets :

- améliorer l'élaboration des politiques ministérielles en renforçant les possibilités d'intervention des organismes du secteur bénévole;
- renforcer la capacité du secteur bénévole en matière d'élaboration de politiques en appuyant des projets dirigés par le secteur, qui contribueront à l'élaboration des politiques ministérielles.

Ces objectifs relèvent l'un de l'autre et sont complémentaires.

*Activités appuyées en vertu de la PSÉPM* : La PSÉPM appuiera des activités visant à accroître la participation du secteur bénévole à l'élaboration des politiques ministérielles. En voici des exemples :

- contribuer à l'établissement de réseaux, d'alliances et d'autres mécanismes entre les organismes du secteur et de ses sous-secteurs, qui faciliteront leur participation au processus d'élaboration des politiques ministérielles;
- soutenir les activités de développement et de diffusion des connaissances visant à accroître la participation du secteur au processus d'élaboration des politiques ministérielles.

*Lignes directrices pour l'élaboration des descriptions de projets* : Les descriptions de projets ne doivent pas dépasser cinq pages, y compris les pièces jointes, et doivent respecter les critères d'admissibilité obligatoires énoncés à l'annexe B. Les descriptions de projets et tous les documents connexes doivent être reçus d'ici le 31 juillet 2001. Aucun document ne sera accepté après cette date. Le texte doit être rédigé avec une police de 12 points sur du papier format lettre standard, et comporter des marges de un pouce. Toutes les descriptions de projets doivent contenir les renseignements suivants :

- aperçu des objectifs du projet proposé et de la priorité visée en matière de politiques ministérielles;

- description des principales activités proposées, calendrier général et résultats escomptés tant pour le secteur que pour le gouvernement;
- explication de la façon dont le projet proposé constitue une approche innovatrice à l'élaboration de politiques qui ne seraient pas rédigées autrement;
- description de l'expérience et de l'expertise pertinentes des organismes clés participants;
- description des collaborations et des partenariats intersectoriels et interministériels établis pour appuyer le projet proposé;
- un budget, y compris les principaux postes de dépenses, le montant total demandé et les ressources (en nature et en espèce) provenant d'autres sources.

*Classement et sélection* : Tous les projets proposés seront d'abord classés par les ministères. Un maximum de cinq projets seront ensuite acheminés par les ministères à un comité de sélection externe à des fins d'examen et de classement.

### **3. Association des musées canadiens**

L'Association des musées canadiens (AMC) est un bon exemple d'une association indépendante qui pourrait servir de modèle pour des programmes de stages, d'échanges ou de bourses pour le secteur bénévole. L'AMC :

- est une association indépendante établie qui a directement accès au secteur bénévole;
- possède de l'expérience au chapitre de l'administration de programmes de stages, de bourses et d'échanges (affichage de postes);
- a établi des liens et travaille en collaboration avec d'autres organismes de la collectivité;
- possède beaucoup d'expérience dans le domaine de la recherche et de l'élaboration des politiques publiques qui touchent ses membres.

L'AMC est le seul organisme national voué à l'épanouissement de la communauté muséale canadienne. Nous sommes là pour unir, représenter et servir les musées du Canada ainsi que les personnes qui y travaillent. Nous nous efforçons avec ardeur d'aider notre milieu à s'épanouir, à croître et à atteindre la stabilité.

L'AMC est dirigée par un conseil d'administration élu, et plusieurs de ses activités sont organisées par un grand nombre de comités, de groupes de réseaux et de groupes de discussion. À Ottawa, notre Secrétariat offre des services complets à nos membres.

L'AMC a récemment publié son rapport annuel pour l'année 2000-2001, un plan d'action stratégique pour l'année 2001-2002, de même qu'un code de déontologie pour les professions muséales. Le procès-verbal de la dernière AGA est disponible.

L'AMC, qui a été créée par un petit groupe de gens à Québec, en 1947, regroupe maintenant plus de 2 000 adhérents. Nous vous invitons à vous joindre à l'Association. Dons et legs sont aussi grandement appréciés, l'AMC étant un organisme caritatif enregistré.

Nos membres sont des musées sans but lucratif, des galeries d'art, des centres de sciences, des aquariums, des archives, des temples de la renommée sportive, des centres gérés par des artistes, des parcs zoologiques ou encore des lieux historiques situés aux quatre coins du Canada. Il s'agit aussi bien de grandes galeries d'art métropolitaines que de petits musées communautaires, tous dédiés à la préservation et à la présentation de notre patrimoine culturel.

Les membres de l'AMC sont aussi des gens qui travaillent au sein de nos musées et institutions connexes ou qui en prennent soin – professionnels, bénévoles, étudiants, administrateurs et amis. L'AMC est également enchantée de compter parmi ses membres des spécialistes de musée étrangers, et détient une liste toujours plus longue de sociétés désireuses de venir en aide à nos musées et de soutenir le rôle de l'Association. Nous croyons à l'importance de la coopération et de l'adhésion de tout le milieu, c'est-à-dire que tous les musées et tous les particuliers devraient adhérer à la fois à leur organisme national et à leur association régionale ou provinciale.

#### *La communauté muséale canadienne*

Le Canada compte plus de 2 300 musées et institutions connexes, qui préservent le patrimoine collectif des Canadiens en fidéicommiss. Des millions d'œuvres d'art, d'objets, de spécimens et de documents sont conservés en sécurité dans nos musées.

#### Programmes de bourses et de stages

Le programme de stages du Musée des beaux-arts du Canada offre à des étudiants une formation et de l'expérience qui leur permettront de répondre aux exigences pour l'obtention d'un diplôme ou la poursuite d'un programme conférant un grade.

Les demandes sont prises en compte dans toutes les disciplines et professions représentées par les activités du Musée des beaux-arts : recherche historique; éducation artistique et services aux visiteurs; conservation et restauration; gestion des documents, des archives et des dossiers; conception; gestion des expositions; publications; gestion des collections; services techniques et multimédias; adhésion et événements spéciaux; marketing et communications; ressources humaines; technologie de l'information; comptabilité et trésorerie; gestion des installations; et services de sécurité.

## **4. Condition féminine Canada**

Condition féminine Canada (CFC) constitue un bon exemple d'un organisme du gouvernement fédéral qui peut servir de modèle en matière de recherche sur les politiques<sup>18</sup>.

CFC est l'organisme fédéral responsable de promouvoir l'égalité entre les sexes et d'assurer la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays. Le travail de CFC est axé sur trois domaines : améliorer le bien-être et l'autonomie économique des femmes, éliminer la violence systémique à l'endroit des femmes et des enfants et promouvoir les droits humains des femmes.

---

<sup>18</sup> <http://www.swc-cfc.gc.ca/direct.html>

Le travail de CFC vise à offrir aux Canadiennes et Canadiens des politiques officielles renforcées et plus équitables en menant des analyses comparatives entre les sexes et en favorisant l'application de telles analyses à l'échelle de l'administration fédérale. CFC appuie la recherche qui permet d'intégrer au programme gouvernemental les aspects propres à chacun des sexes que comportent les enjeux en matière de politique. CFC assume également un rôle capital en soutenant le travail des groupes de femmes et d'autres organismes œuvrant pour la promotion de l'égalité. De concert avec des groupes des secteurs non gouvernementaux, bénévoles et privé au Canada et avec d'autres pays et organismes internationaux, CFC fait la promotion de l'égalité des femmes tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle mondiale.

#### *Fonds de recherche en matière de politiques*

L'objectif premier du Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada est de soutenir la recherche en matière de politiques indépendantes, pertinentes sur le plan national et avant-gardistes, portant sur les enjeux liés à l'égalité des sexes. Le Fonds appuie les types de recherches suivants :

- la recherche qui recense les lacunes sur le plan des politiques, les tendances et les nouveaux enjeux;
- la recherche qui examine les conséquences des politiques actuelles;
- la recherche qui met l'accent sur des recommandations concrètes relativement à des politiques et des pratiques qui contribueraient à améliorer la condition féminine.

La recherche est financée au moyen d'un processus concurrentiel d'appel de propositions, en fonction de priorités choisies en consultation avec les publics cibles. Un petit comité externe non gouvernemental, dont les membres ont été choisis par suite de mise en candidature par les publics cibles, joue un rôle de premier plan dans la détermination des priorités, le choix des propositions à financer et le contrôle de la qualité du produit final de la recherche.

Le Fonds permet également de faire de la recherche sur des « enjeux urgents » liés à l'égalité des sexes, qui sont à l'ordre du jour du programme politique et pour lesquels le facteur temps est crucial puisqu'il offre la possibilité d'apporter des changements.

L'appui que Condition féminine Canada accorde à la recherche en matière de politiques liées à l'analyse comparative entre les sexes alimente le débat public sur les questions d'égalité des sexes. Une base de connaissances documentée et accessible est susceptible de contribuer à l'amélioration du processus d'élaboration des politiques gouvernementales et de fournir l'occasion aux personnes et aux groupes de participer plus efficacement à ce processus.

## **5. Stratégie de ressourcement pour le mieux-être des Autochtones**

La Stratégie de ressourcement pour le mieux-être des Autochtones (SRMA) a été proposée comme modèle pour la mise en œuvre du projet pilote. La principale caractéristique recommandée visait la mise sur pied conjointe d'initiatives politiques,

de leur conception à la prise de la décision finale par le Cabinet. L'avantage de cette méthode, c'est qu'elle a donné du pouvoir aux groupes autochtones et permis d'établir des liens entre les groupes autochtones de l'Ontario et entre les groupes autochtones et le gouvernement provincial.

En 1990, le gouvernement de l'Ontario et des organismes autochtones ont commencé à collaborer dans le domaine du ressourcement pour le mieux-être des Autochtones. En 1994, on a annoncé la mise sur pied de la SRMA. La stratégie, depuis sa création, est unique au Canada, et elle est le genre d'initiative encouragée et applaudie par la Commission royale sur les peuples autochtones.

Cette stratégie comporte une caractéristique importante : les services et programmes sont conçus, offerts et contrôlés par les Autochtones, le gouvernement jouant surtout un rôle administratif. La liberté d'action constitue un aspect clé du mieux-être des collectivités autochtones qui recherchent l'autonomie en faisant appel aux enseignements culturels et traditionnels et aux valeurs qui leur ont permis de rester fortes dans le passé.

Avant la mise en œuvre de la SRMA, d'importantes consultations ont été menées auprès des collectivités autochtones. Cette démarche a donné lieu à un résultat des plus encourageants puisque plus de 7 000 personnes y ont participé.

Il en est ressorti que les collectivités autochtones veulent que l'on reconnaisse leurs propres structures de planification, dont les commissions sur la santé ainsi que les autorités et les conseils. En outre, elles veulent jouer un rôle plus actif dans la planification et la prestation des services de santé régionaux.

La SRMA est dirigée par un comité directeur conjoint composé de représentants d'organisations autochtones et de quatre ministères provinciaux :

- Association of Iroquois and Allies Indians (AIAI)
- Grand Council Treaty #3 (GCT#3)
- Métis Nation of Ontario (MNO)
- Nishnawbe-Aski Nation (NAN)
- Ontario Federation of Indian Friendship Centres (OFIFC)
- Association des Métis autochtones de l'Ontario (AMAO)
- Ontario Native Women's Association (ONWA)
- Six Nations of the Grand River
- Temagami First Nation
- Union of Ontario Indians (UOI)
- Chiefs of Ontario (COO) [ex-officio]
- Ministère des Services sociaux et communautaires (MSSC)
- Ministère de la Santé (MS)
- Secrétariat des affaires autochtones de l'Ontario (SAAO)
- Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (DGCFO)

En décembre 1994, le gouvernement de l'Ontario a signé 13 accords d'exécution avec les présidents des principaux organismes autochtones de la province et avec les chefs des Premières nations indépendantes. Les accords sont en vigueur et lient la province jusqu'au 31 mars 1999.

## 6. Alberta Heritage Foundation

La Alberta Heritage Foundation (AHF) offre un modèle de programme visant à encourager la recherche sur les politiques et à développer les capacités à cet égard.

### *Alberta Heritage Foundation for Medical Research*

Établie par le gouvernement de l'Alberta en 1980, la Alberta Heritage Foundation for Medical Research (AHFMR) appuie la recherche sur la santé et la recherche biomédicale dans les universités de l'Alberta, des établissements affiliés et d'autres établissements médicaux et technologiques.

Les frais d'exploitation proviennent d'une partie du revenu d'intérêt d'un fonds gouvernemental de 300 millions de dollars. Depuis 1980, la AHFMR a versé plus de 650 millions de dollars directement à la communauté scientifique. Son budget prévu pour 2001 devrait dépasser 53 millions de dollars.

La AHFMR appuie près de 200 chercheurs supérieurs de l'Alberta et du monde entier et environ 350 chercheurs en formation. Depuis 1980, la AHFMR a soutenu plus de 6 000 postes, permettant ainsi à de nombreuses personnes de faire carrière dans le domaine de la recherche.

### Programmes

*Subventions et prix* : La AHFMR offre un soutien personnel aux chercheurs supérieurs de la province. La Fondation soutient également les chercheurs en formation en les aidant à poursuivre leurs études par l'entremise de programmes de bourses et d'études et de programmes de bourses en clinique.

*Commercialisation de la technologie* : Les programmes de commercialisation de la technologie de la AHFMR aide les innovateurs de l'Alberta à transformer leurs nouvelles idées et leurs découvertes scientifiques en médicaments, outils et technologies pour les soins de santé.

*Diffusion* : Le programme de diffusion de la AHFMR permet de bâtir des réseaux en Alberta afin d'appuyer la diffusion des résultats des recherches sur la santé, de façon efficace et efficiente, aux décideurs du régime de soins de santé.

*Programme SEARCH* : Le programme Swift Efficient Application of Research in Community Health de la AHFMR apprend aux professionnels de la santé de l'Alberta à mener des recherches sur les questions prioritaires en matière de santé qui touchent leurs collectivités.

*Health Technology Assessment* : La Health Technology Assessment (HTA) unit de la AHFMR effectue des examens sur demande pour donner aux médecins et à d'autres

professionnels des soins de santé l'information la plus actualisée sur les technologies de la santé, c'est-à-dire les outils utilisés pour assurer les soins de santé.

*Communication et éducation* : Le personnel des communications et de l'éducation de la AHFMR fait connaître à la population et au gouvernement les découvertes, les innovations et les réalisations en matière de recherche. Les publications, le travail auprès des médias, la gestion d'un site Web et les événements éducatifs ne sont que quelques-uns des outils utilisés pour raconter l'histoire de la AHFMR.

## **7. Université Carleton : Centre de recherche et de développement sur le secteur bénévole**

Le mandat du Centre de recherche et de développement sur le secteur bénévole (CRDSB) consiste à promouvoir quatre activités principales :

- rassembler les collectivités intéressées en établissant des réseaux regroupant les personnes qui travaillent au sein d'organismes bénévoles, d'universités, d'instituts indépendants de recherche, de gouvernements et d'entreprises dans le but d'améliorer la recherche et la capacité du secteur bénévole;
- mener ou faciliter des recherches, sur le secteur bénévole et au sein de ce dernier, directement reliées aux besoins et au développement du secteur;
- utiliser ces recherches pour fournir des services de formation et d'éducation aux organismes bénévoles;
- améliorer le travail du secteur en fournissant ou en favorisant l'accès à des services d'experts-conseils.

### **Activités principales**

#### **A. Rassembler les communautés intéressées**

Tâches proposées dans le cadre de cette activité :

- Établir une base de données des affiliés pouvant être utilisée pour établir la liaison entre les chercheurs (à la fois ceux qui travaillent dans des collèges et des universités et ceux qui travaillent de façon indépendante ou au sein du secteur privé) et les représentants des organismes bénévoles, des gouvernements et des entreprises qui s'intéressent à des questions reliées au secteur;
- Trouver et recruter deux membres du conseil représentant le monde des affaires pour assurer une représentation complète au sein du Conseil;
- Mettre au point un site Web;
- Concevoir et organiser des séminaires publics;
- Établir une Chambre des organismes bénévoles à Ottawa;
- Établir un réseau national de recherche : Banff Symposium.

#### **B. Recherche**

Le CRDSB se propose de définir trois thèmes de recherche générale que développera le Centre en cherchant à obtenir du financement et en mettant sur pied d'importants

projets de recherche sur ces thèmes. Chacun d'entre eux peut être considéré comme éminemment important compte tenu des défis actuels et futurs auxquels le secteur bénévole doit et devra faire face, et chacun est suffisamment souple pour prendre en compte les nouveaux projets choisis par le conseil ou par le secteur bénévole. Le modèle proposé ressemblera à celui utilisé par les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, prévoyant la présence éventuelle d'un coordonnateur pour chaque thème, relevant du directeur de la recherche du CRDSB, qui participera activement à l'élaboration et à la supervision de la recherche. Dans l'immédiat, il y aura un directeur pour chaque projet et le tout sera coordonné par S. Phillips. Voici les trois thèmes retenus :

- capacité;
- régie;
- politiques publiques.

### C. Formation et éducation

Le CRDSB a notamment pour mandat d'offrir de la formation (ateliers, séminaires, documents de référence) utile au secteur bénévole ou d'informer le secteur de la formation offerte ailleurs. Il vise également à faire avancer les études universitaires grâce à la création de spécialisations dans les études portant sur le secteur bénévole au premier ou au deuxième cycle.