

Mitacs

Plan d'action pour l'innovation inclusive

2023 à 2026

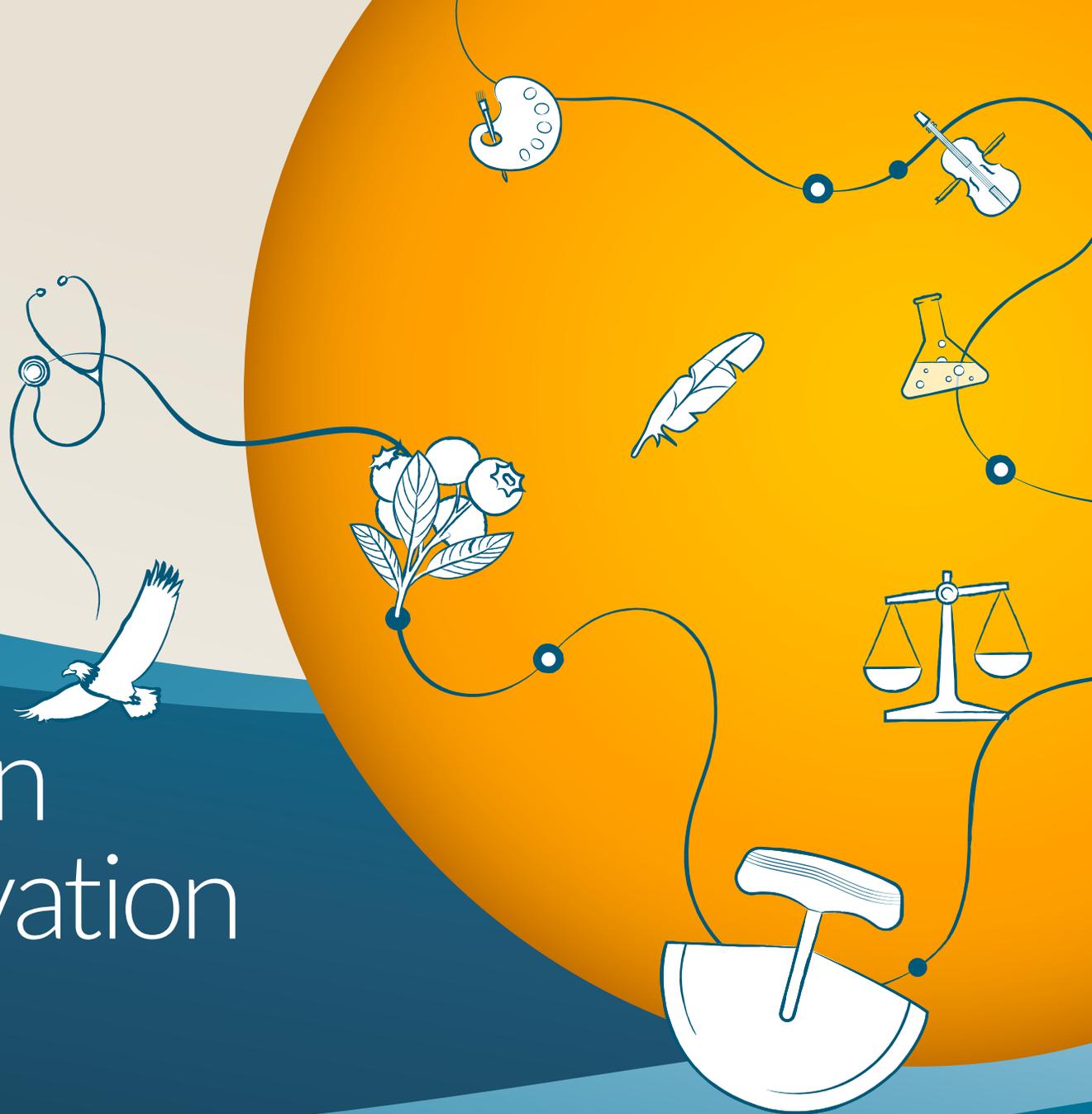


Table des matières

Sommaire	3		
Contexte	5		
Méthodologie	7		
Le cadre du PAII	8		
Volet 1 : Systèmes et processus équitables	11		
Processus liés aux ressources humaines	12		
Culture et progression professionnelle	13		
Redéfinir l'innovation	14		
Réconciliation	15		
Volet 2 : L'accès et le soutien pour les étudiantes et étudiants méritant l'équité	16		
Soutien global	17		
Réduction des obstacles	18		
Communication	19		
		Volet 3 : Écosystème d'innovation inclusive fondé sur des réseaux et des partenariats	20
		Participation du milieu postsecondaire	21
		Élargissement de la portée	22
		Diversification des partenariats	23
		Approvisionnement	24
		Rassembleur	25
		Comment progresser	26
		Glossaire	27

Sommaire

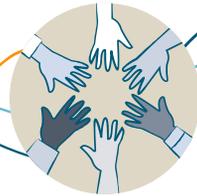
Guidé par l'objectif du [Plan stratégique de Mitacs](#) de privilégier les principes d'équité, diversité et inclusion (EDI) et d'autochtonisation dans toutes ses actions et ses décisions, Mitacs a mis au point le Plan d'action pour l'innovation inclusive (PAII) pour aider à cultiver un écosystème inclusif au Canada. Le PAII approfondit l'engagement de Mitacs envers l'EDI et la réconciliation en comblant les disparités et les inégalités vécues par les groupes méritant l'équité, avec un accent mis sur **cinq groupes prioritaires** :



Les peuples autochtones



Les femmes et personnes de diverses identités de genres



Les groupes racisés



Les personnes vivant avec un handicap



Les communautés LGBTQ2S+



L'objectif du PAII est de déclencher un changement durable et à long terme grâce à des buts et actions mesurables pour la période de 2023 à 2026. Ce plan a été élaboré de manière holistique avec **trois volets interreliés** :

Volet 1 : Systèmes et processus équitables est axé sur l'autochtonisation et l'intégration des principes d'EDI dans tous les systèmes et toutes les politiques et pratiques internes de Mitacs. L'objectif du volet 1 est de mettre sur pied une solide base en interne pour permettre à Mitacs d'avoir recours à des pratiques et de prendre des décisions équitables qui mènent à l'innovation inclusive. Cela comprend l'amélioration des processus de Mitacs liés aux ressources humaines pour recruter, fidéliser et faire progresser un effectif diversifié; l'augmentation de l'appui pour créer une culture inclusive et plus de possibilités de progression professionnelle.

Volet 2 : L'accès et le soutien pour les étudiantes et étudiants méritant l'équité remédie aux disparités et inégalités des programmes externes de Mitacs, et a l'objectif d'accroître l'accès à l'écosystème de l'innovation et les occasions d'y entrer pour le talent de recherche diversifié. Plusieurs formes de soutien global seront déployées dans le cadre de ce volet pour permettre au talent diversifié de réaliser son plein potentiel et permettre à la communauté étudiante autochtone et d'autres étudiants et étudiantes méritant l'équité de participer au processus d'innovation. Les obstacles à l'accès aux programmes de Mitacs seront identifiés et éliminés pour augmenter le nombre d'étudiants et d'étudiantes autochtones et d'autres groupes méritant l'équité dans l'écosystème de Mitacs. En outre, des stratégies de communication ciblées seront élaborées pour augmenter l'accessibilité et la sensibilisation aux divers documents et ressources offerts à toutes les personnes participantes.

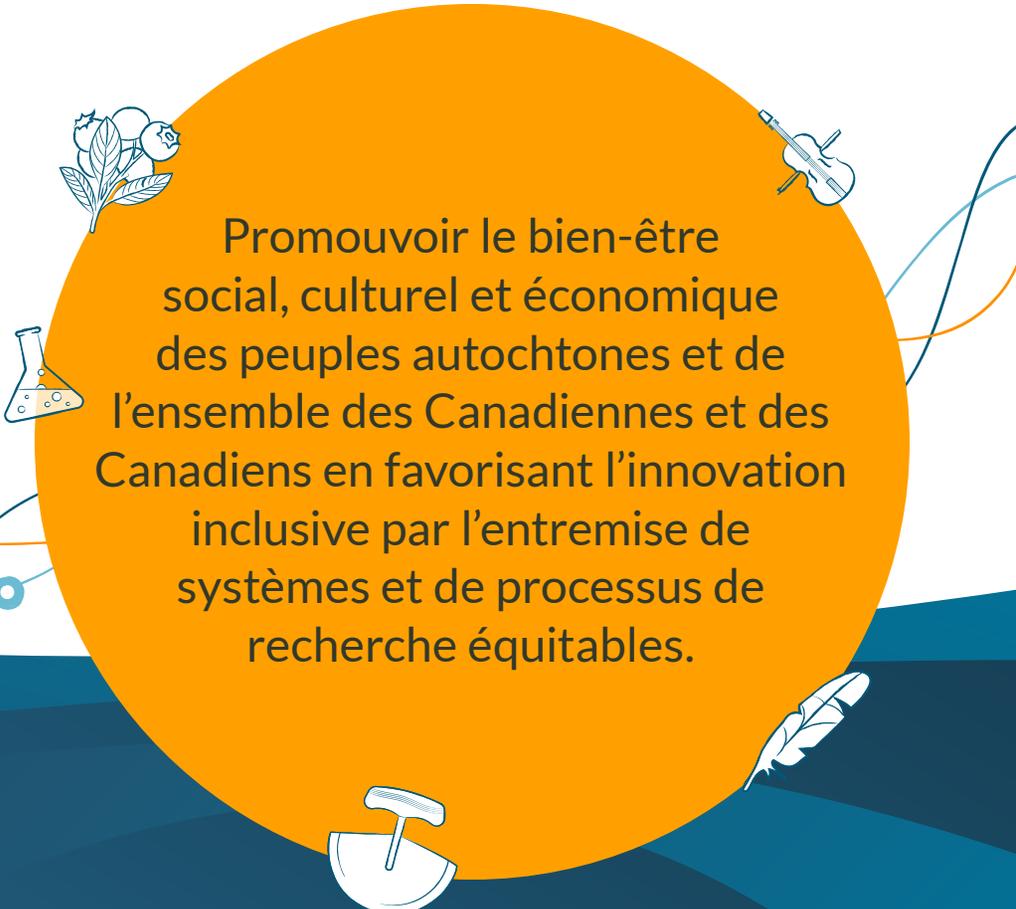
Volet 3 : les réseaux et les partenariats cherche à intégrer les efforts de Mitacs envers la réconciliation et l'EDI dans tout son réseau pour concrétiser l'innovation inclusive dans l'ensemble de l'écosystème. Mitacs vise à continuer sa collaboration de longue date avec des partenaires postsecondaires pour renforcer ses efforts et entamer un dialogue avec divers groupes étudiants sur les campus. Les efforts de sensibilisation seront élargis pour diversifier les partenariats avec les organisations communautaires et du secteur privé, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Mitacs planifie également incorporer des services d'approvisionnement autochtones et des pratiques de diversité des fournisseurs afin d'appuyer des entreprises diversifiées partout au pays. Enfin, afin de tirer parti de la position unique de Mitacs dans l'écosystème de l'innovation, le PAII permet à Mitacs de prendre le rôle de rassembleur pour favoriser la collaboration entre plusieurs établissements, plusieurs secteurs et plusieurs industries.

Contexte

Mitacs, aux côtés d'autres titulaires de droits et parties prenantes clés, reconnaît l'importance de l'EDI ainsi que de la décolonisation dans l'écosystème de l'innovation. Comme énoncé dans le [plan stratégique de Mitacs de 2021](#), Mitacs s'engage à faire avancer les principes d'EDI dans toutes ses actions et décisions pour bâtir un avenir partagé et équitable avec les peuples autochtones et allochtones, ensemble. Le [gouvernement du Canada](#) a publié en 2018 un rapport qui souligne l'importance de l'innovation inclusive pour résoudre les défis environnementaux et sociaux les plus pressants du Canada. Le premier ministre et le ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie du Canada ont renouvelé en 2021 cet engagement, en lançant un [puissant message](#) sur l'importance de la réconciliation et de l'EDI pour faire avancer l'écosystème de l'innovation du Canada.

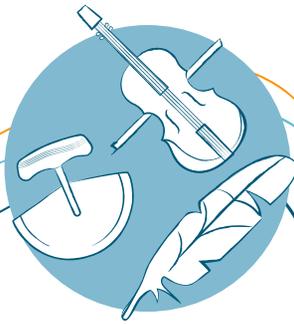
La [Commission de vérité et réconciliation du Canada](#) a publié ses 94 appels à l'action en 2015 afin d'encourager les principaux acteurs du secteur à autochtoniser les écosystèmes de l'éducation, d'entreprise et d'innovation. En 2020, le programme de [Chaires de recherche du Canada](#) encourageait les établissements postsecondaires à élaborer des plans d'action pour l'EDI en vue de remédier à la sous-représentation dans leurs établissements.

Mitacs a récemment illustré son engagement à combler les inégalités et à éliminer les obstacles pour les populations autochtones et les autres groupes méritant l'équité dans l'écosystème de l'innovation par son PAII. Le PAII, dont la mise en œuvre a commencé en avril 2023, présente des objectifs stratégiques et des actions pour propulser Mitacs et ses partenaires (tant du milieu académique que du secteur privé) dans leur parcours vers l'innovation inclusive. Plus précisément, ce plan s'appuie sur **l'orientation stratégique suivante** :



Promouvoir le bien-être social, culturel et économique des peuples autochtones et de l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens en favorisant l'innovation inclusive par l'entremise de systèmes et de processus de recherche équitables.

Afin d'élaborer des stratégies efficaces et ciblées, Mitacs s'efforce de s'attaquer aux inégalités auxquelles doivent faire face toutes les communautés méritant l'équité, en mettant l'accent sur **cinq groupes prioritaires** :



Les Autochtones



Les femmes et les personnes de diverses identités de genre



Les groupes racisés



Les personnes vivant avec un handicap



Les communautés LGBTQ2S+

Méthodologie

À ce jour, plusieurs méthodologies de recherche ont été adoptées pour aider à l'élaboration du PAII.



Évaluation de l'EDI : Une évaluation a été menée de novembre 2021 à juillet 2022 en partenariat avec la firme de conseils externe Canadian Equality Consulting afin d'évaluer les programmes, politiques et pratiques de Mitacs du point de vue de l'EDI. L'évaluation relève les points forts et les axes d'amélioration, ainsi que 52 recommandations pour combler les lacunes en matière d'EDI dans les pratiques actuelles de Mitacs.



Sondage national sur l'EDI : Un sondage d'auto-identification volontaire a été lancé en juillet 2022 pour les stagiaires de Mitacs, lequel a maintenu un taux de réponse hebdomadaire moyen de plus de 70 %. Les données collectées dans le cadre du sondage national sur l'EDI ont illustré la représentation démographique des personnes qui ont participé par le passé et qui participent actuellement aux programmes de base de Mitacs. Le sondage a également souligné les écarts démographiques et indiqué le soutien nécessaire pour renforcer la participation de certaines communautés dans l'écosystème de l'innovation de Mitacs.



Analyse du contexte : L'analyse a été menée en août 2022 pour passer en revue les concepts, les principales parties prenantes et les tendances en matière d'EDI et d'autochtonisation dans l'espace de recherche et d'innovation à l'échelle nationale et internationale.



Sondage interne à Mitacs sur l'EDI : Un sondage sur la diversité et l'inclusion a été distribué aux plus de 350 employés et employées de Mitacs en novembre 2022 à l'aide de la plateforme basée sur l'IA de Diversio. Le sondage a été conçu pour recueillir des renseignements sur six aspects d'inclusion : culture de l'organisation, pratiques de gestion, progression professionnelle, souplesse du milieu de travail, sécurité du milieu de travail et pratiques de recrutement et d'embauche. Ce sondage a aussi capté la composition démographique de notre personnel et de notre conseil d'administration.



Consultations internes : Les consultations ont été menées auprès de 48 personnes au sein de Mitacs de janvier à mars 2023. Elles étaient structurées de façon à recueillir des commentaires sur le cadre et la faisabilité du PAII, ainsi que sur les forces et les barrières en matière d'EDI que les membres du personnel de Mitacs ont rencontrées ou observées en interne et en externe.



Consultation avec les membres du conseil consultatif des partenaires à part entière (CCPPE) : Cette consultation avec les membres du CCPPE en mai 2023 a été menée pour s'assurer que le plan proposé tient compte des aspects uniques de la relation de Mitacs avec ses partenaires postsecondaires.

Le cadre du PAII

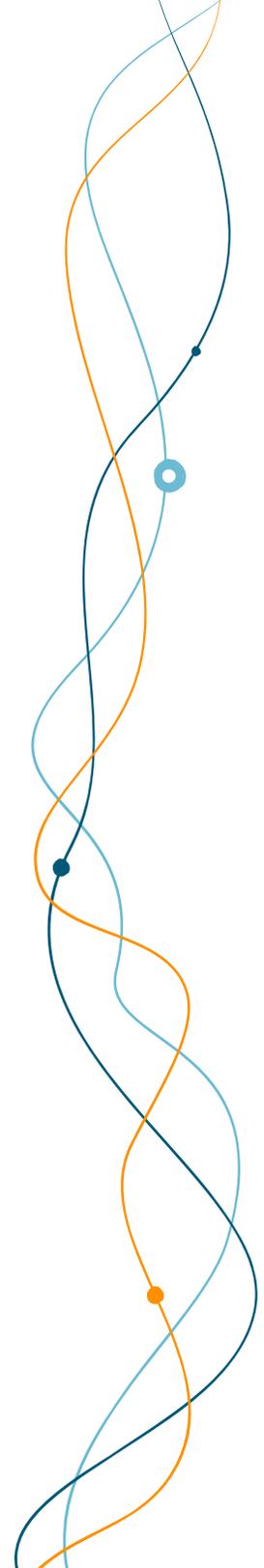
Mitacs joue un rôle essentiel en mettant en contact les meilleurs talents du milieu postsecondaire avec des organisations du secteur privé pour stimuler l'innovation et améliorer le bien-être économique et social de toute la population canadienne. Les structures complexes requièrent une approche coordonnée pour faciliter un changement systémique à l'échelle de l'organisation. Plusieurs facteurs ont été considérés dans l'élaboration du PAII.

Il a été conçu pour transformer de manière holistique les programmes, processus et pratiques de Mitacs grâce à trois volets d'objectifs et d'actions. Le premier volet — **Systèmes et processus équitables** — est axé sur les systèmes internes de Mitacs pour établir une compréhension avancée du personnel des principes d'équité, diversité et inclusion et de décolonisation. Le deuxième volet — **L'accès et le soutien pour les étudiantes et étudiants méritant l'équité** — cible les programmes et les initiatives qui amélioreront l'accessibilité et combleront les inégalités et a pour objectif d'augmenter la participation des étudiantes et étudiants méritant l'équité dans l'écosystème de l'innovation. Le troisième volet — **Les réseaux et les partenariats** — cherche à favoriser l'innovation inclusive dans l'ensemble de l'écosystème de l'innovation de Mitacs en solidifiant les collaborations entre Mitacs et ses partenaires postsecondaires et du secteur privé et en amplifiant la portée de Mitacs à l'échelle nationale et internationale. Des sections ultérieures détailleront chaque volet.



Une autre composante essentielle du PAII est l'effort concerté d'autochtonisation de la compréhension de Mitacs de l'innovation et son approche envers celle-ci. Les communautés autochtones sont des titulaires de droits souverains et les peuples originaux de l'île de la Tortue. Depuis les premiers contacts avec les colons, les communautés autochtones ont fait face à la marginalisation historique et, aujourd'hui, font face à des défis et obstacles uniques au Canada. Ainsi, la réconciliation dans les domaines de la recherche et de l'innovation pour les peuples autochtones requiert un ensemble d'efforts et d'initiatives différents comparativement à ceux requis pour d'autres groupes méritant l'équité. Le PAII comprend des objectifs et des actions destinés spécifiquement à augmenter le taux de participation de la communauté de recherche et d'innovation autochtone en lui permettant d'entrer et de prospérer dans l'écosystème. En outre, il stimule l'innovation autochtone en redéfinissant la compréhension de Mitacs de l'innovation et son approche envers celle-ci et en établissant des espaces sûrs qui valorisent, intègrent et utilisent activement les savoirs et les façons d'être autochtones dans le processus d'innovation.

Le PAII reconnaît la complexité de l'intersectionnalité et les obstacles décuplés associés aux identités intersectionnelles. Toutes les données recueillies pour alimenter ce plan ont été analysées et évaluées selon un point de vue intersectionnel. De plus, plusieurs des actions et initiatives élaborées dans le cadre du PAII prennent en compte l'intersectionnalité des identités, bien que celui-ci insiste sur l'avancement de l'innovation inclusive pour les cinq groupes prioritaires (dont la liste est dressée ci-dessus). Cela signifie qu'il ne comprend pas une approche de « cible fixe » pour l'augmentation de la représentation d'un groupe précis dans le personnel, les populations étudiantes ou les partenariats de Mitacs. Il cherche plutôt à éliminer les biais dans les systèmes et processus de Mitacs pour établir un écosystème inclusif.



Le PAII tire parti des théories de la gestion du changement pour garantir une approche systémique de l'engagement de Mitacs envers l'innovation inclusive. Il inclut également des mesures de reddition de compte pour rassembler les efforts interfonctionnels envers l'innovation inclusive. Chaque action de ce plan est attribuée à un service précis pour assurer la reddition de compte et est accompagnée d'indicateurs de rendement clés (IRC), dont des cibles concrètes, des résultats attendus et des échéanciers précis. Toutes les équipes de direction, y compris les leaders opérationnels (par exemple, la direction et les gestionnaires), et plusieurs contributrices et contributeurs individuels ont été consultés pour alimenter une conviction descendante et un engagement ascendant envers l'innovation inclusive.

Le PAII comprend des objectifs à court, moyen et long terme pour promouvoir un changement durable échelonné sur trois exercices financiers. À court terme (c'est-à-dire pour l'exercice financier 2023-2024), les actions visent à établir les fondations, comme la collecte de données pour surveiller les données démographiques du personnel et des stagiaires et l'identification de groupes de travail pour réaliser différentes initiatives. À moyen terme (c'est-à-dire pour l'exercice financier 2024-2025), nous nous concentrons sur l'élaboration des plans pour opérationnaliser de plus vastes initiatives. À long terme, nous cherchons à mettre en œuvre divers programmes et initiatives et officialiser différents processus pour faire preuve d'engagement envers l'innovation inclusive en tant que partie du mandat stratégique principal de Mitacs. Des évaluations de chaque programme et initiative seront menées et maintenues méthodiquement pour évaluer les impacts à court, moyen et long terme et cibler les occasions complémentaires d'amélioration continue pour l'innovation inclusive.





Volet 1 : Systèmes et processus équitables

Objectif principal

Intégrer les principes autochtones et d'EDI aux **systèmes, politiques et pratiques internes** de Mitacs pour faire progresser l'équité

Une solide base en interne est essentielle pour la capacité de Mitacs de mettre en contact le talent diversifié avec des organisations partenaires. En tant qu'organisation, Mitacs fait un effort conscient pour la promotion d'une culture qui intègre des principes autochtones et d'EDI dans toutes les décisions et pratiques et la privilégie. La première année du PAII privilégiera l'élaboration d'une base pour l'innovation inclusive en interne, en ciblant les lacunes et en élaborant des solutions stratégiques pour les processus liés aux ressources humaines, la culture et les possibilités de progression professionnelle, la portée de l'innovation et l'approche envers celle-ci et les efforts de réconciliation auprès des communautés autochtones.

Processus liés aux ressources humaines

L'intégration de considérations sur l'EDI dans les processus liés aux ressources humaines est fondamentale à la création d'un personnel qui représente les peuples diversifiés que Mitacs aide. La diversité mène à une meilleure pensée créative et suscite des solutions novatrices pour remédier aux défis complexes de l'écosystème de l'innovation actuel. Dans le cadre du PAII, des actions ont été formulées pour surveiller et améliorer le recrutement, la sélection, les politiques, la gestion du rendement et les initiatives de soutien du personnel de Mitacs du point de vue de l'EDI. Par exemple, une action, qui a comme objectif l'amélioration continue, se concentre sur des efforts réguliers de collecte de données pour cibler les lacunes et faire le suivi de nos progrès de la représentation et des expériences de l'inclusion dans l'environnement de travail.

Équipes responsables :

- ♥ EDI
- 👥 Ressources humaines

Année 1 (2023-24)

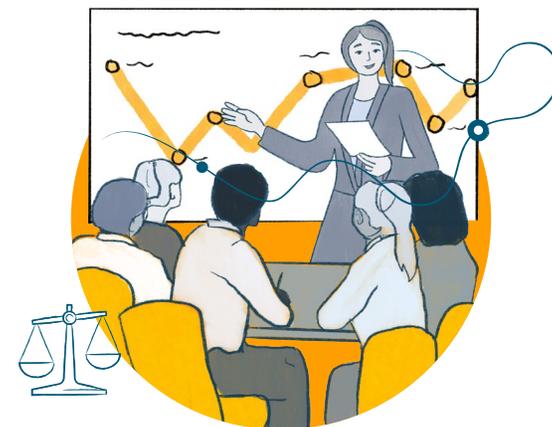
Déterminer les lacunes et améliorer les processus et politiques internes pour recruter, fidéliser et faire progresser un effectif diversifié

Année 2 (2024-25)

Évaluer et élargir les stratégies de l'année 1 pour poursuivre le recrutement, la fidélisation et la progression d'un effectif diversifié

Année 3 (2025-26)

Maintenir un effectif diversifié grâce à de meilleurs systèmes et processus au sein de Mitacs



Culture et progression professionnelle

La diversité à Mitacs en interne seulement ne peut pas mener à une transformation durable vers l'innovation inclusive. Le changement vers l'EDI commence au niveau de la direction, mais requiert aussi un engagement et une conviction à tous les niveaux pour permettre à un personnel diversifié d'atteindre son plein potentiel. L'un des principaux objectifs du PAII est de promouvoir une culture inclusive pour retenir le talent de Mitacs et concevoir des voies équitables de réussite et de croissance pour tout son personnel. Les programmes et initiatives structurés, comme les programmes de mentorat, permettront une croissance continue menant à une culture inclusive. Mitacs offre actuellement une formation sur l'EDI et des sujets autochtones à tout le personnel. Le plan permettra d'accroître le nombre actuel de sujets de formation et de ressources offerts et identifiera des formations ciblées sur l'EDI et des sujets autochtones qui sont pertinents pour le travail de services précis.

Équipes responsables :

-  EDI
-  Ressources humaines
-  Marketing et communications

Année 1 (2023-24)

Renforcer l'engagement envers l'organisation et développer le soutien pour accroître les compétences autochtones et en matière d'EDI de l'ensemble du personnel de Mitacs

Année 2 (2024-25)

Élaborer des plans (cadre, budget, ressources, etc.) pour concrétiser les différentes initiatives autochtones et d'EDI

Élargir la portée du perfectionnement professionnel à Mitacs pour consolider les connaissances en EDI

Année 3 (2025-26)

Mettre en œuvre des initiatives internes pour soutenir la croissance et la réussite des groupes méritant l'équité au sein de Mitacs

Redéfinir l'innovation

Malgré la volonté de favoriser l'innovation inclusive partout au Canada, le climat et le discours actuels qui entourent l'innovation demeurent partiels envers la technologie et ne réussissent pas à intégrer de manière efficace les sciences humaines et sociales et le savoir autochtone. Le PAII cherche à positionner Mitacs en tant que leader d'appui de l'innovation qui inclut les sciences humaines et sociales et le savoir autochtone pour promouvoir la croissance économique et le bien-être social des peuples autochtones et de l'ensemble de la population canadienne. En partie, ces efforts diversifieront les types d'innovation que Mitacs rend possible et alimenteront l'innovation sociale (par exemple, l'amélioration des services sociaux, la promotion de soins de santé équitables) et l'innovation autochtone à Mitacs et partout au Canada. Le projet de faire avancer l'innovation sociale à Mitacs cherche à uniformiser la compréhension organisationnelle de l'innovation sociale, à trouver de nouveaux partenaires pour concrétiser l'innovation sociale et à positionner Mitacs pour appuyer l'innovation qui aborde autant les défis économiques que sociaux de notre ère. Le PAII intègre également des politiques et pratiques qui encouragent l'innovation autochtone, dont des voies pour l'appui de programmes, de produits et de services qui sont élaborés, conçus ou menés par des peuples autochtones. Un écosystème de l'innovation qui favorise l'innovation autochtone revitalisera la recrudescence des cultures et des systèmes autochtones et alimentera le bien-être économique et culturel des communautés autochtones.

Équipes responsables :

-  Politiques
-  Recherche

Année 1 (2023-24)

Élargir la définition de l'innovation au sein de Mitacs en vue d'inclure l'innovation sociale et autochtone

Année 2 (2024-25)

Redéfinir l'excellence et l'impact de la recherche à Mitacs pour favoriser l'innovation sociale et autochtone

Année 3 (2025-26)

Intégrer les principes autochtones et d'EDI à toutes les propositions et ententes de financement de Mitacs

Réconciliation

L'ambition de Mitacs de faire avancer l'innovation inclusive ne peut pas être réellement inclusive sans l'autochtonisation de ses systèmes et processus avec les communautés autochtones. Pour incarner l'approche « rien sur nous, sans nous » de la réconciliation, le PAII cherche à créer plus de possibilités de participation à l'écosystème de Mitacs pour les peuples autochtones, autant en interne qu'en externe. Le plan cherche aussi à constituer un effectif qui promeut la véritable alliance inclusive auprès des peuples autochtones partout au Canada. Dans l'immédiat, Mitacs identifiera des chefs et cheffes du développement des affaires pour entamer un dialogue avec les communautés autochtones en collaboration avec les conseillères et conseillers principaux, Relations et initiatives autochtones de Mitacs.

Équipes responsables :

-  Développement des affaires
-  EDI
-  Ressources humaines

Année 1 (2023-24)

Augmenter les capacités internes visant à soutenir l'engagement autochtone

Année 2 (2024-25)

Offrir des possibilités de perfectionnement professionnel pour faire progresser les connaissances en matière de réconciliation et de décolonisation au sein de Mitacs

Année 3 (2025-26)

Maintenir la représentation autochtone au sein de l'écosystème de Mitacs



Volet 2 : L'accès et le soutien pour les étudiantes et étudiants méritant l'équité

Objectif principal

Améliorer les programmes et les initiatives externes de Mitacs visant à réduire les obstacles pour la population étudiante en vue d'encourager l'innovation inclusive dès la conception

Les peuples autochtones et d'autres communautés méritant l'équité doivent naviguer plusieurs niveaux d'obstacles systémiques, comme des disparités dans l'accès à l'éducation, la difficulté d'accès au financement, un manque de possibilités de mentorat, des préjugés inconscients et la discrimination (subtile ou directe) afin de participer aux activités d'innovation ou d'en bénéficier au Canada. Un écosystème d'innovation est considéré comme inclusif lorsque chaque individu, peu importe ses identités ou ses statuts, peut accéder au soutien et aux ressources nécessaires et participer de manière significative au processus d'innovation de la conception à la création d'un produit ou d'une solution. Le processus inclusif de l'innovation aura un impact positif sur les communautés marginalisées, comme des produits et solutions améliorés qui répondent aux besoins des communautés diverses. Tandis que le volet 1 est axé sur la création de la structure servant à promouvoir l'innovation inclusive, le volet 2 cherche à réduire les obstacles à l'accès, à développer des communications accessibles pour augmenter les possibilités et habiliter les étudiantes et étudiants méritant l'équité à entrer et à réussir dans l'écosystème de l'innovation.

Soutien global

Le PAII cherche à habiliter les étudiantes et étudiants autochtones et d'autres groupes méritant l'équité en renforçant l'appui offert et les possibilités de participation à l'innovation par l'entremise de Mitacs. Cela comprend des actions pour augmenter la notoriété des plateformes d'innovation, des réseaux de soutien et des ressources, des occasions d'apprentissage et de perfectionnement professionnel et des programmes ciblés de Mitacs pour développer le réseau et la capacité de divers étudiants et étudiantes méritant l'équité et améliorer l'accès à ceux-ci. Par exemple, Mitacs a lancé un programme pilote conçu pour améliorer les occasions de collaboration et de mentorat, les réseaux professionnels et l'accès à de l'expertise postsecondaire, et pour promouvoir un accès équitable pour la communauté étudiante autochtone et noire en génie et en technologie partout au Canada.

Équipes responsables :

-  Développement des affaires
-  Réussite de la clientèle
-  Programmes

Année 1 (2023-24)

Renforcer le soutien offert aux étudiantes et aux étudiants autochtones et provenant d'autres groupes méritant l'équité pour participer à l'écosystème de l'innovation

Année 2 (2024-25)

Année 3 (2025-26)

Élaborer des initiatives fondées sur des données probantes pour offrir les meilleures chances aux étudiantes et aux étudiants autochtones et provenant d'autres groupes méritant l'équité

Créer des services de soutien global en complément des programmes de base de Mitacs*

* **Note :** Le progrès vis-à-vis de l'élaboration et du test de différents services de soutien global dépend de la faisabilité opérationnelle et financière à moyen et à long terme.

Réduction des obstacles

Le PAII présente les méthodes de collecte de données pour cibler et éliminer certains obstacles qui empêchent la participation d'étudiants et d'étudiantes méritant l'équité à l'innovation. Les initiatives de réduction des obstacles comprennent des actions qui protègent les étudiantes et étudiants de subir de la discrimination, comme l'élaboration d'un code de déontologie qui établit les attentes entre les étudiants et étudiantes, le ou la professeur·e superviseur·e et le ou la superviseur·e de l'organisation partenaire; l'augmentation de la capacité parmi le personnel en interne et les formateurs et formatrices du programme de perfectionnement pour améliorer la sensibilisation pour les principes autochtones et d'EDI et la compréhension de ceux-ci; et l'uniformisation du processus de demande pour encourager plus d'étudiants et d'étudiantes à entrer dans le bassin de talents d'innovation. Le PAII cherche à continuer à recueillir des données démographiques sur la communauté étudiante et à les analyser pour aider à prendre des décisions basées sur les données et à apporter des améliorations à tous les programmes.

Équipes responsables :

-  Partenariats postsecondaires
-  EDI
-  Évaluations
-  Technologie
-  Marketing et communications
-  Partenariats nationaux
-  Programmes

Année 1 (2023-24)

Passer en revue l'offre actuelle et identifier les obstacles liés à l'accès aux programmes de Mitacs pour les étudiantes et les étudiants autochtones et provenant d'autres groupes méritant l'équité

Année 2 (2024-25)

Réduire les obstacles pour les étudiantes et les étudiants autochtones et provenant de groupes méritant l'équité pour accéder et participer aux programmes de Mitacs

Année 3 (2025-26)

S'assurer que la représentation des groupes méritant l'équité au sein des programmes de base de Mitacs reflète la réalité de la population étudiante dans son ensemble

Augmenter le nombre d'étudiantes et d'étudiants autochtones, tous programmes de base de Mitacs confondus

Communication

Les programmes et services offerts par Mitacs ne peuvent être aussi percutants que la portée et la résonance de ses communications et stratégies de marketing le sont. Pour amplifier la sensibilisation et recruter des talents diversifiés dans le bassin de talent de l'innovation, le PAII cherche à poser plusieurs actions pour augmenter l'accès au matériel de Mitacs et veiller à ce que les images utilisées par Mitacs dans toutes les communications et les médias représentent la diversité et sont inclusives de toutes les origines. Par exemple, des lignes directrices sur le langage inclusif et accessible seront élaborées pour améliorer toutes les communications de Mitacs.

Équipes responsables :

- ♥ EDI
- 📣 Marketing et communications
- 💡 Programmes

Année 1 (2023-24)

Élaborer des lignes directrices pour améliorer l'accessibilité et incorporer les principes de l'EDI à la documentation actuelle destinée au public

Année 2 (2024-25)

Examiner et mettre à jour régulièrement les programmes et les supports de communication de Mitacs pour respecter les principes de l'EDI et de l'autochtonisation et répondre aux normes d'accessibilité

Année 3 (2025-26)





Volet 3 : Écosystème d'innovation inclusive fondé sur des réseaux et des partenariats

Objectif principal

S'assurer que l'EDI fait partie intégrante des **efforts pour encourager la participation externe et les partenariats** au niveau national et international en vue de déployer de brillants esprits pour un avenir meilleur

Mitacs ne peut pas faire avancer l'innovation inclusive seul. En tant qu'intermédiaire de l'innovation et de la main-d'œuvre^[1], Mitacs est bien placé pour encourager l'innovation inclusive dans l'écosystème grâce à une stratégie coordonnée et la collaboration active entre ses partenaires, tant du milieu postsecondaire que du secteur privé. L'objectif de Mitacs est d'élargir ses portfolios de partenariats pour créer plus de possibilités pour les innovateurs et innovatrices méritant l'équité et de diversifier ses pratiques d'approvisionnement pour permettre aux entreprises détenues par des groupes méritant l'équité d'appuyer l'innovation. En outre, la vaste portée des réseaux de Mitacs lui permet de jouer un rôle de rassembleur pour mettre en contact les établissements postsecondaires, les organisations du secteur privé et d'autres principales parties prenantes pour leur permettre de collaborer pour faire avancer les pratiques exemplaires de l'innovation inclusive à l'échelle nationale.

1 Mitacs est un *intermédiaire de l'innovation* parce nous servons nos partenaires du milieu postsecondaire, du secteur privé et d'autres secteurs, tout en étant un *intermédiaire de la main-d'œuvre* qui appuie le développement et la rétention du talent pour déployer le personnel hautement qualifié (PHQ) dans les établissements postsecondaires canadiens.

Participation du milieu postsecondaire

Depuis plus de 20 ans, Mitacs opère aux côtés des établissements postsecondaires pour alimenter l'innovation partout au Canada. Grâce au PAII, Mitacs vise à continuer sa collaboration de longue date avec des établissements postsecondaires et à renforcer ses efforts pour entamer un dialogue avec divers titulaires de droits et diverses parties prenantes sur les campus. Plus précisément, Mitacs explorera les occasions d'entamer un dialogue avec divers groupes étudiants pour augmenter la sensibilisation aux différents programmes et services offerts par Mitacs, améliorer la diversité dans le bassin de talent de l'innovation et permettre aux talents diversifiés de visualiser leurs contributions à l'écosystème de l'innovation. À court terme, Mitacs élaborera des stratégies pour collaborer avec les centres d'étudiantes et d'étudiants autochtones sur les campus d'établissements postsecondaires partout au Canada pour habiliter la communauté étudiante autochtone et faire avancer l'innovation autochtone. En complément aux programmes de financement des trois organismes (e.g., le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie [CRSNG], les Instituts de recherche en santé du Canada [IRSC], et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada [CRSH]) et leur *programme Dimensions*^[2], Mitacs cherchera aussi à agir en tant qu'intermédiaire de l'innovation pour les établissements postsecondaire et à appuyer le progrès de l'innovation inclusive et des stratégies d'autochtonisation grâce à la collaboration entre plusieurs réseaux.

Équipes responsables :

-  Partenariats postsecondaires
-  Développement des affaires

Année 1 (2023-24)

Année 2 (2024-25)

Année 3 (2025-26)

Collaborer avec les partenaires postsecondaires pour multiplier les occasions de participation et de partenariats qui soutiennent l'innovation inclusive

Élargissement de la portée

Traditionnellement, Mitacs a travaillé avec des établissements d'enseignement, des organismes sans but lucratif, des organisations à but lucratif, des hôpitaux et des municipalités pour transformer la recherche en des solutions et produits novateurs. Mitacs a l'occasion d'élargir son réseau et de travailler avec des organisations qui défendent les intérêts des communautés méritant l'équité. Les partenariats avec des organisations ou associations de défense peuvent étendre la portée de l'appui de Mitacs et diversifier davantage les possibilités de collaboration pour rendre possible un écosystème de l'innovation inclusive dans lequel les talents méritant l'équité peuvent prospérer et réussir.

Durant cet exercice financier (2023-2024), Mitacs se concentrera sur deux aspects des partenariats. Étant donné l'effort concerté d'autochtonisation de l'écosystème d'innovation, Mitacs poursuivra des occasions de partenariat pour la défense des intérêts de peuples autochtones en matière de recherche et d'innovation. Aussi, reconnaissant la marginalisation historique des communautés noires en matière d'innovation, Mitacs cherchera aussi à établir des partenariats avec des organisations qui habilite et appuient des personnes noires à réussir en innovation, tout particulièrement dans les domaines de la science et de la technologie.

Équipes responsables :



Développement des affaires



EDI

Année 1 (2023-24)

Année 2 (2024-25)

Année 3 (2025-26)

Élargir le réseau de Mitacs grâce à des partenariats avec des organisations qui soutiennent ou défendent les groupes méritant l'équité et les peuples autochtones

Diversification des partenariats

Nos sources de données ^[3] suggèrent qu'une grande proportion de nos stagiaires provenant de groupes méritant l'équité sont inscrits à un programme de sciences humaines et sociales et ont tendance à s'impliquer dans des projets qui abordent les sujets du bien-être social et communautaire. De plus, les effectifs d'organisations sans but lucratif sont en plus grande proportion des personnes provenant de groupes méritant l'équité, puisque ces organisations ont tendance à se positionner comme intervenant clé dans l'élaboration et la promotion de solutions novatrices qui répondent aux besoins sociaux et communautaires. Le PAII prônera davantage les partenariats avec les organisations sans but lucratif pour augmenter les possibilités pour les groupes méritant l'équité de participer à l'innovation et de produire des solutions novatrices pour répondre à différents besoins sociaux et communautaires. En outre, le [gouvernement du Canada](#) a estimé que l'immigration comptera pour 75 % de la croissance de la population canadienne. Le PAII a aussi comme objectif d'étendre la présence internationale de Mitacs pour stimuler l'innovation pour la communauté hautement diverse et internationale du Canada.

Équipes responsables :

-  Développement des affaires
-  EDI
-  Partenariats internationaux
-  Partenariats nationaux

Année 1 (2023-24)

Élargir le réseau de Mitacs dans le secteur privé pour inclure des partenaires plus divers

Année 2 (2024-25)

Élargir la portée de Mitacs à l'international et déployer la stratégie autochtone dans le monde entier

Année 3 (2025-26)

Augmenter le nombre d'organismes sans but lucratif et d'organisations internationales au sein de l'espace d'innovation de Mitacs

3 Selon la représentation et les données des stagiaires de Mitacs de l'Enquête canadienne auprès des étudiants à la maîtrise et au doctorat (2019), la plus grande proportion des personnes provenant de groupes méritant l'équité s'inscrivent à des programmes de sciences humaines et sociales et comprenant : les femmes, les peuples autochtones, les personnes noires, les personnes vivant avec un handicap, les personnes de diverses identités de genres et les personnes des communautés LGBTQ2S+.

Approvisionnement

En plus d'encourager l'inclusivité dans l'écosystème de l'innovation, Mitacs s'efforce également de créer des pratiques inclusives dans l'ensemble de son réseau et de ses efforts. Une façon d'assurer l'inclusion d'organisations diverses est l'approvisionnement. En tant qu'organisation nationale, Mitacs a l'occasion d'élargir ses pratiques d'approvisionnement pour collaborer avec des entreprises détenues par des groupes méritant l'équité ou des autochtones tant pour des besoins d'entreprise locaux qu'à l'échelle de l'organisation. Des lignes directrices pour encourager des pratiques d'approvisionnement auprès d'entreprises autochtones et de diversité des fournisseurs seront élaborées en complément aux Politiques financières de Mitacs actuelles. De plus, Mitacs fera l'effort d'établir une liste de fournisseurs autochtones et diversifiés pour ses différents besoins organisationnels et sociaux.

Équipes responsables :

-  Administration
-  EDI
-  Marketing et communications

Année 1 (2023-24)

Élaborer et mettre en œuvre un programme d'approvisionnement autochtone

Élaborer et mettre en œuvre un programme de diversité des fournisseurs

Année 2 (2024-25)

Renforcer la représentation autochtone au sein des services d'approvisionnement de Mitacs

Augmenter le nombre de fournisseurs divers au sein des services d'approvisionnement de Mitacs

Année 3 (2025-26)

Rassembleur

Mitacs est une organisation unique qui a de vastes réseaux, dont un réseau d'établissements d'enseignement partout dans le monde qui sont en contact avec des organisations de différents secteurs et industries. Le PAII tire parti de la position unique de Mitacs pour faire avancer l'écosystème de l'innovation, rassembler et favoriser les collaborations entre plusieurs établissements, plusieurs secteurs et plusieurs industries. Puisque, dans l'immédiat, Mitacs se concentra sur établir la base de l'innovation inclusive, il visera à élaborer des stratégies pour se positionner en tant que rassembleur au courant des années 2 (2024-2025) et 3 (2025-2026) du PAII.

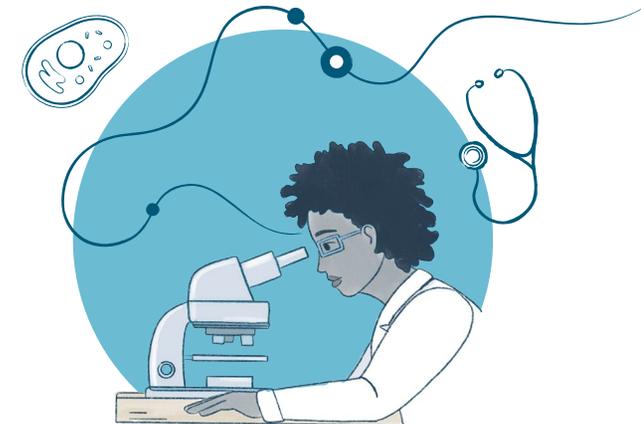
Équipes responsables :

-  Partenariats postsecondaires
-  Développement des affaires
-  EDI

Année 2 (2024-25)

Année 3 (2025-26)

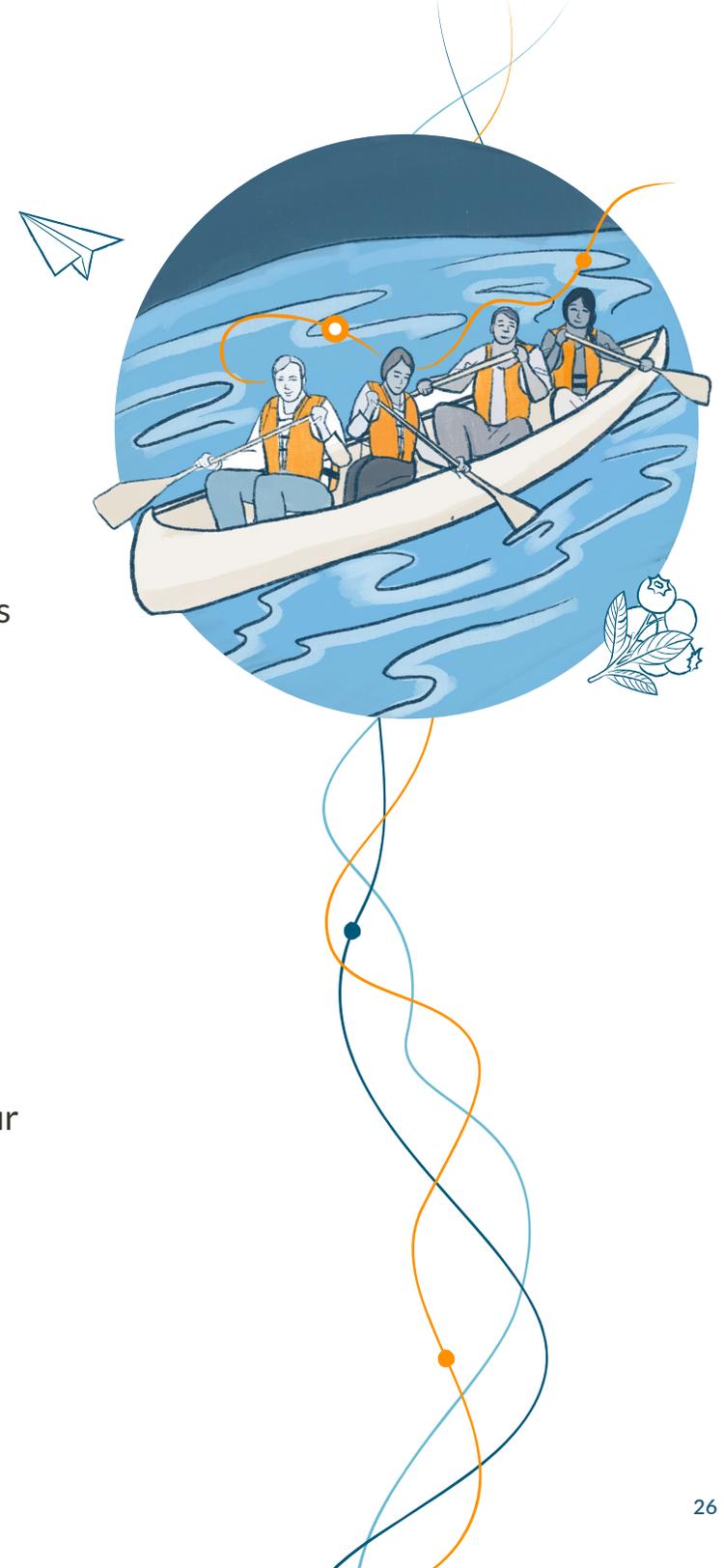
Mettre sur pied une stratégie pour positionner Mitacs en tant que rassembleur afin de faire progresser l'innovation inclusive grâce à des collaborations entre plusieurs établissements, plusieurs secteurs et plusieurs industries



Comment progresser

Tel qu'on l'a présenté dans le [Plan stratégique de Mitacs](#), Mitacs s'engage à bâtir un avenir équitable pour les peuples autochtones et à faire avancer l'équité, la diversité et l'inclusion dans toutes ses actions et décisions. Le PAII a été conçu pour propulser Mitacs en tant que leader des écosystèmes de l'innovation autochtone et inclusive. Cependant, il ne représente que le début du parcours de Mitacs vers l'innovation inclusive. Tandis que le plan établit la vision vers l'innovation inclusive et les actions à entreprendre de 2023 à 2026, Mitacs demeure déterminé à consolider ses capacités internes d'adaptabilité et de dynamisme pour les besoins en évolution des communautés diverses et de l'ensemble du Canada.

Mitacs publiera un rapport d'avancement sur une base annuelle pour faire preuve d'engagement et de responsabilité pendant la période de mise en œuvre durant les trois prochaines années. Ce rapport inclura des détails sur les différentes actions effectuées par des équipes ou services précis ainsi que les résultats et l'impact liés aux IRC élaborés pour le PAII.



Glossaire

Diversité

La diversité est un concept relationnel qui est axé sur les différences individuelles dans un contexte donné. Les différences sont fondées sur des facteurs démographiques comme : l'expression de genre, l'identité de genre, l'indigénéité, la race, l'origine ethnique, la capacité, l'orientation sexuelle, la citoyenneté, le statut socioéconomique, l'état civil, la structure familiale et bien plus.

Équité

L'équité est une pratique qui prend en considération les expériences et situations uniques des personnes qui découlent de leurs identités démographiques lorsque vient le moment de rendre possibles les occasions, l'accès, la participation, le rendement, l'engagement et d'autres actions organisationnelles. L'égalité, par contre, est le principe de traiter toutes les personnes de la même façon, peu importe leurs besoins individuels.

Groupes méritant l'équité

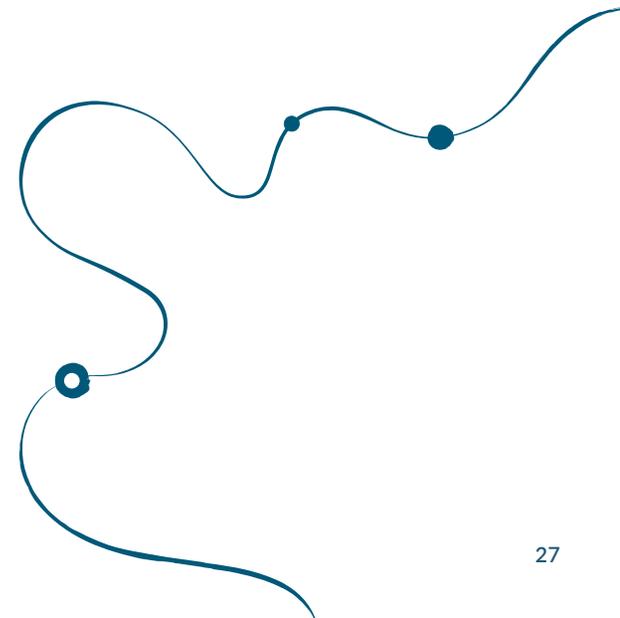
Les groupes méritant l'équité sont des groupes qui font face à la marginalisation collectivement et rencontrent des obstacles aux occasions, aux ressources et à l'accès égaux en raison d'une discrimination directe, subtile et systémique. À Mitacs, l'emphase sera mise sur cinq groupes méritant l'équité, soit les femmes et les personnes de diverses identités de genre dans les STIM, les peuples autochtones, les groupes racisés, les personnes vivant avec un handicap et les communautés LGBTQ2S+.

Inclusion

L'inclusion désigne un espace qui promeut un sentiment de sécurité et d'appartenance, où les individus peuvent être eux et elles-mêmes. Dans les organisations, une culture qui accepte et respecte la valeur intrinsèque de la diversité anime ce concept. La diversité apporte les différents points de vue et les perspectives uniques et l'inclusion crée l'espace qui accepte les différences et promeut des solutions novatrices à des besoins diversifiés.

Innovation inclusive

L'innovation inclusive intègre les principes d'autochtonisation, d'équité, de diversité et d'inclusion au processus d'innovation. C'est le processus qui élimine les obstacles pour les communautés méritant l'équité pour leur permettre de non seulement entrer, mais aussi de réussir dans l'écosystème de l'innovation actuel. L'innovation inclusive est essentielle au bien-être économique et social de toutes les communautés méritant l'équité.



Autochtonisation, réconciliation et décolonisation

L'autochtonisation est un processus en plusieurs étapes qui transforment le savoir et les façons d'être autochtones et les intègre aux systèmes, politiques et opérations organisationnelles. Le processus commence par l'inclusion des peuples autochtones et leurs savoirs dans les pratiques actuelles. L'inclusion est suivie de la réconciliation, qui privilégie le développement de relations significatives avec les communautés autochtones et l'établissement de bases communes entre les visions du monde autochtones et de la colonisation.

La décolonisation est un concept qui est étroitement lié à l'autochtonisation. La décolonisation est le processus de cibler et de défaire les processus qui sont ancrés dans des structures eurocentriques et de colonisation afin de créer de l'espace pour permettre l'autochtonisation. De manière explicite, il s'agit d'un espace sûr qui permet la recrudescence des visions du monde et des savoirs autochtones et qui les intègre aux systèmes actuels.

Innovation autochtone

L'innovation autochtone est axée sur des programmes, des produits, des services et des solutions dans lesquels les peuples autochtones mènent et sont impliqués de manière significative dans le processus d'élaboration et de conception. Elle se concentre aussi sur donner l'espace, les outils et les ressources aux peuples autochtones pour entretenir la souveraineté et la responsabilité complète des produits et des solutions d'innovation. C'est-à-dire que l'innovation autochtone permet la recrudescence des savoirs et des façons d'être autochtones dans l'écosystème de l'innovation actuel.

Intermédiaire de l'innovation

Les intermédiaires de l'innovation jouent un rôle essentiel en appuyant la collaboration entre des organisations et des personnes. Plus précisément, les intermédiaires de l'innovation sont des « courtiers du savoir » qui accélèrent les processus de l'innovation grâce à la collaboration fondée sur les réseaux et la médiation du transfert de connaissances et de ressources entre des organisations ou des individus.

Innovation sociale

L'innovation sociale est un résultat d'activités d'innovation qui répondent aux besoins sociétaux et communautaires actuels. Cela comprend des résultats liés à l'innovation qui abordent des préoccupations environnementales, promeuvent de meilleurs résultats en matière de santé, responsabilisent des communautés diverses, font progresser les services sociaux, améliorent les expériences d'éducation et d'apprentissage et bien plus. Naturellement, l'écosystème de l'innovation inclusive que Mitacs souhaite établir mènera à un impact important et positif sur les communautés méritant l'équité et d'autres communautés diverses. Parfois, cet impact prendra la forme d'innovation sociale.