

Bâtir la capacité d'innovation du Canada grâce à l'inclusion

Rapport d'avancement sur le Plan d'action pour l'innovation inclusive de Mitacs

mitacs
retour sur innovation

Table des matières

Message du PDG	1
Sommaire : Trois ans d'innovation inclusive en action	2
Améliorer l'accès et le soutien pour les étudiant·es et les chercheur·euses méritant l'équité	5
Étendre l'écosystème de l'innovation inclusive avec des collaborations	11
Renforcer les fondements internes de Mitacs pour favoriser l'innovation inclusive	17
Conclusion	21



Message du PDG

Chez Mitacs, nous croyons que le Canada bâtit son plus solide potentiel d'innovation lorsque chaque personne ayant le talent pour y contribuer a la possibilité de le faire pleinement. Notre travail repose sur les gens : cela signifie que nous devons garder nos portes ouvertes à la diversité des talents de tous horizons partout au pays.

Le Plan d'action pour l'innovation inclusive (PAII) se conclut maintenant après trois ans, et je suis satisfait des résultats obtenus. Nous avons élargi les mesures de soutien en matière d'accessibilité et renforcé les occasions d'apprentissage inclusif dans l'ensemble de l'organisation. Des initiatives comme le programme de mentorat par les pairs Femmes en STIM ont aidé les participantes à accroître leur confiance, à développer leurs compétences en leadership et à consolider leurs réseaux professionnels.

Les chercheuses et chercheurs qui collaborent avec Mitacs disposent de lignes directrices claires en matière d'inclusion et de recherche autochtone sur lesquelles s'appuyer lors de la conception de leurs projets. Les gouvernements autochtones peuvent désormais avoir accès à des programmes qui leur étaient auparavant inaccessibles. Les stagiaires qui ont participé à nos programmes grâce à Parcours autochtones poursuivent maintenant leur carrière dans divers secteurs et mettent cette expérience au service de leurs propres communautés. De plus, nos partenariats ont ouvert davantage de portes en recherche et dans le secteur privé aux chercheuses et chercheurs autochtones et noir·es.

Notre travail est loin d'être terminé. Pour bâtir une économie de l'innovation véritablement inclusive, il faut déployer des efforts soutenus et sans cesse faire preuve d'une volonté d'apprendre. En tant que président-directeur général, je m'engage à poursuivre ce travail dans le cadre de notre **Plan stratégique 2026–2030**, lequel enjoint à Mitacs de faire progresser les objectifs de notre plan d'action, à constituer une équipe diversifiée et inclusive, et à collaborer avec les étudiant·es, entrepreneur·es et communautés autochtones afin de favoriser la réconciliation économique et le bien-être de chaque Canadienne et Canadien.

Stephen Lucas, Ph. D., CM
Président-directeur général, Mitacs

Sommaire : Trois ans d'innovation inclusive en action

Lancé en 2023, le Plan d'action pour l'innovation inclusive (PAII) de Mitacs a établi une feuille de route triennale visant à intégrer *l'équité, la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et la réconciliation* dans l'ensemble des programmes, des partenariats, des systèmes de gestion des effectifs et de la culture organisationnelle. En trois ans, le PAII a fait passer ce projet d'une intention à une pratique durable.

Cette section présente les travaux du plan, en mettant l'accent sur les activités clés et les répercussions dégagées pour chaque année.

ANNÉE 1

Poser les fondements en établissant les repères, les structures et les relations nécessaires pour orienter les actions et rendre mesurables les progrès futurs.

Parmi les principaux axes d'intervention et les progrès réalisés, on peut citer :

Amélioration de l'accessibilité et de la participation des Autochtones, et liens avec des partenaires externes dont les objectifs correspondent à notre mission et à notre vision.

Réalisation d'une vérification de l'accessibilité du site Web et accès complet aux documents des programmes destinés au public.

Augmentation du nombre d'unités de prestation du programme Parcours autochtones de 61 %, grâce à un financement supplémentaire.

Mitacs a également lancé la première édition du prix pour innovation inclusive, en plus de mettre en œuvre des initiatives ainsi que des partenariats ciblés visant à reconnaître et à soutenir les personnes étudiantes et les chercheurs et chercheuses provenant de groupes méritant l'équité.

ANNÉE 2

Passer à la mise en œuvre pour élargir les mesures de soutien destinées aux personnes participantes méritant l'équité, formaliser les processus d'accessibilité et d'inclusion, faire progresser le perfectionnement du leadership interne et approfondir les partenariats qui améliorent l'accès aux occasions de recherche et d'innovation.

Lancement par Mitacs du programme de mentorat par les pair·es pour les femmes dans le domaine des STIM, qui a permis de mettre sur pied 4 cohortes et d'offrir un soutien structuré à 32 participantes jumelées.

Augmentation de 56 % du nombre de stages offerts dans le cadre du programme Parcours autochtones, atteignant ainsi 747 unités réparties dans 9 provinces.

Mise sur pied par Mitacs d'un processus de demande d'accessibilité et amélioration de l'accessibilité de son site Web, notamment en ajoutant 5 000 descriptions d'images.

Renforcement de l'harmonisation institutionnelle grâce à 4 séances de formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) destinées à l'ensemble du personnel, à un taux de réussite de 92 % à la formation sur la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, à un programme d'orientation en leadership inclusif destiné à onze membres de la haute direction, ainsi qu'à des formations ciblées sur l'accessibilité et les communications inclusives destinées aux équipes à fort impact. Les mises à jour des politiques internes, notamment la politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et les Politiques financières de Mitacs, ont contribué à ancrer ces efforts dans les structures organisationnelles.

Renforcement de la collaboration de Mitacs avec le Réseau canadien des scientifiques noirs (RCSN), mobilisation de plus de douze partenaires autochtones dans les domaines de l'économie et de l'éducation dans le cadre de la Conférence sur l'investissement autochtone dans l'Arctique, et harmonisation de ses critères de sélection des projets d'innovation sociale.

ANNÉE 3

Renforcer les politiques, les partenariats, les pratiques en matière d'accessibilité, les parcours d'apprentissage et les mécanismes de reddition de comptes nécessaires pour assurer la pérennité de l'innovation inclusive. Ces efforts se poursuivent dans le cadre du Plan stratégique 2026-2030 de Mitacs, qui engage l'organisation à faire progresser le PAII, à constituer une main-d'œuvre diversifiée et inclusive, et à collaborer avec les étudiant·es, entrepreneur·es et communautés autochtones afin de générer des retombées économiques et de favoriser la réconciliation.

Lancement de la Politique de recherche et d'innovation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) et mise à jour de la Politique sur la recherche et l'innovation autochtones afin de renforcer la conception inclusive de la recherche tout au long du cycle de vie des projets.

Vérification de conformité de Mitacs Plus par rapport aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.2 AA, mise en place d'un plan d'accessibilité numérique, formations ciblées continues en matière d'accessibilité et maintien d'un taux élevé de réussite aux formations relatives à la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario.

Depuis avril 2023, 2 536 personnes se sont inscrites aux formations en ligne et en personne sur la réconciliation et l'EDI. Le projet pilote Stage de recherche Globalink pour l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité a offert aux stagiaires internationaux un apprentissage pratique et axé sur la discussion portant sur l'EDI et l'accessibilité.

Progression de la stratégie de recrutement et de maintien en poste des Autochtones et maintien du soutien provincial pour les programmes Parcours autochtones au Manitoba et en Saskatchewan.

Élargissement des critères d'admissibilité au programme Parcours autochtones pour y inclure les gouvernements autochtones, ce qui a ajouté 536 unités dans le cadre de ce programme.

Maintien d'un accès sur mesure à des possibilités de mobilité en recherche et de stages pour les personnes étudiantes autochtones et noires en génie et en technologie grâce au renouvellement du protocole d'entente entre Mitacs et Indigenous and Black Engineering and Technology (IBET).



Améliorer l'accès et le soutien pour les étudiant·es et les chercheur·euses méritant l'équité

Cette section résume les initiatives mises en œuvre par Mitacs pour améliorer l'accès et le soutien global offerts aux personnes étudiantes et aux chercheurs et chercheuses méritant l'équité, notamment des politiques plus claires, de la formation ciblée, des mesures de reconnaissance, des améliorations de l'accessibilité, des parcours favorisant la participation autochtone et du mentorat par les pairs.

Élaboration de politiques pour une conception inclusive de la recherche. Mitacs a mis en place deux politiques distinctes afin de renforcer la conception inclusive des projets de recherche. La Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et la recherche et l'innovation a été élaborée et mise en œuvre afin d'offrir des orientations claires tout au long du processus de demande et du cycle de vie des projets. Parallèlement, la Politique sur la recherche et l'innovation autochtones a été mise à jour afin de mieux refléter les priorités autochtones, les approches fondées sur les relations et les pratiques de recherche adaptées aux besoins des communautés. Ensemble, ces politiques distinctes, mais complémentaires, aident les demandeuses et demandeurs ainsi que les partenaires à concevoir des projets à la fois inclusifs, accessibles, responsables et fondés sur un engagement respectueux.

Formation sur l'EDI et la réconciliation sur EDGE. Mitacs a élargi son offre de formation en introduisant le cours *Réconciliation, équité, diversité et inclusion (REDI)* et le projet pilote Stage de recherche Globalink pour l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (SRG IDEA), favorisant ainsi une participation inclusive et une meilleure compréhension interculturelle.

297 apprenantes et apprenants

48 % de taux d'achèvement

Satisfaction à l'égard du cours

★★★★½

Le cours Réconciliation et EDI a enregistré un taux d'achèvement de 48 %, avec 143 personnes participantes ayant terminé le cours sur un total de 297 inscriptions, toutes versions confondues (anglaise et française), entre avril 2025 et mars 2026. La satisfaction globale à l'égard du cours a été évaluée à 4,5 sur 5, et l'acquisition de connaissances, de compétences et de ressources utiles a été évaluée à 4,5 sur 5.

65 participantes et participants

3 séances virtuelles

Satisfaction à l'égard du cours

★★★★★

Le projet pilote SRG IDEA a réuni 65 personnes participantes sur 3 séances virtuelles, avec des taux d'achèvement de 52 %, 55 % et 31 %. Le taux d'achèvement de la troisième séance virtuelle a été plus faible, probablement attribuable à des conflits d'horaires, à un engagement moindre ou à d'autres obstacles externes. Les personnes participantes ayant suivi la formation lui ont attribué une note comprise entre 4,6 et 4,9 sur 5 (n = 29), et toutes les personnes répondantes ont confirmé que la formation avait répondu à leurs attentes et qu'elles la recommanderaient aux stagiaires et mentores de SRG.



Lauréates et lauréats des Prix Mitacs 2023 (de gauche à droite) :
Bern Klein, Matthew Mitchell, Gary Bogdani, Kirsty Choquette, Georges Kaddoum, Glenda Watson Hyatt, Hannah Fronenberg, Reza Eslami et Ketul Patel.



Prix Innovation inclusive. Le Prix Innovation de Mitacs — Innovation inclusive — lauréat·e de l'année a permis de mettre davantage en lumière l'innovation inclusive en récompensant des chercheuses et chercheurs dont les travaux favorisent l'accessibilité, l'intérêt communautaire et une conception fondée sur l'équité.

Lauréate du Prix Innovation inclusive 2023

Kirsty Choquette, étudiante au doctorat dans le programme de psychologie scolaire et clinique de l'enfant à l'Université de l'Alberta, a été récompensée pour ses solutions novatrices visant à garantir que la voix des jeunes autochtones soit véritablement prise en compte dans les programmes de mentorat. Le travail de Kirsty a permis d'améliorer et de rendre plus inclusif le soutien offert aux jeunes personnes autochtones qui, devenues adultes, quittent les services de protection de l'enfance.

Lauréate du Prix Innovation inclusive 2025

Anne Laurie, Ph. D., chercheuse postdoctorale à la Faculté de l'éducation de l'Université Concordia, a été récompensée pour avoir mis au point un outil novateur d'évaluation des troubles du développement du langage. Cet outil permet de distinguer, en tenant compte du contexte culturel, l'apprentissage d'une langue seconde d'un trouble du développement du langage. Il comble ainsi une lacune importante dans les domaines de l'évaluation orthophonique et des technologies éducatives. Cet outil contribue à réduire le risque d'erreurs d'évaluation chez les enfants qui apprennent une langue supplémentaire, en plus de faciliter l'accès à des interventions et à un soutien adaptés.

L’innovation ancrée dans le savoir local

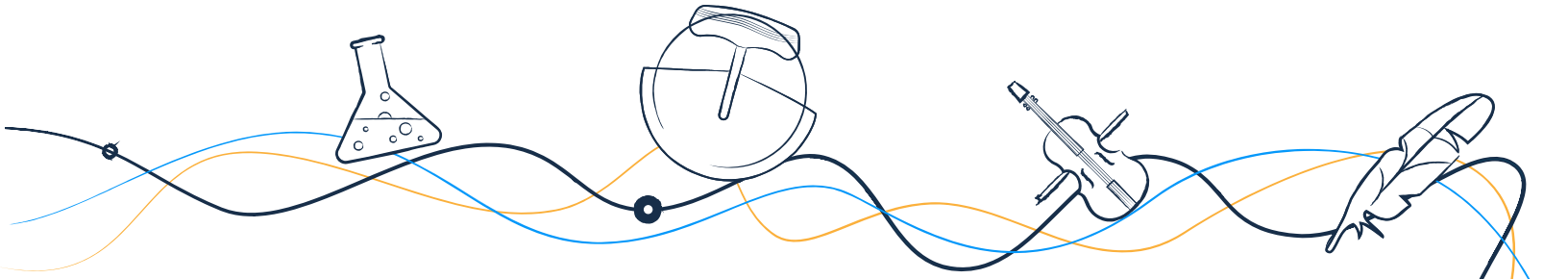
Titulaire d’un doctorat, Paul Onkundi Nyangaresi a grandi à Kilgoris et à Kisii, au Kenya, et s’est joint à l’Université de la Colombie-Britannique à titre de chercheur postdoctoral en 2021. En collaboration avec sa superviseure, Sara Beck, Ph. D, de la Faculté de génie civil, ainsi qu’avec les organisations partenaires Clear Inc. et MW Technologies, il a conçu un système de désinfection des eaux de pluie dont le coût s’élève à environ 5 000 $, combinant la technologie des DEL UV à une unité de filtration sur sable conçue au Kenya. Le système fournit chaque jour 500 litres d’eau potable et d’eau pour la cuisson à 365 élèves et membres du corps enseignant de la Rianyabayo Memorial Academy, dans le comté de Kisii. Paul a consulté les personnes vivant dans cette région au sujet de la conception, s’y est procuré les matériaux et a fait appel à du personnel local pour l’installer. Il s’efforce actuellement de mettre en pratique les résultats de ses recherches auprès des communautés autochtones du Canada.



« J’y ai vécu pendant de nombreuses années, ce qui m’a permis de comprendre et d’analyser les défis particuliers auxquels les gens sont confrontés. Parfois, les projets bien intentionnés échouent parce que les personnes qui les mettent en œuvre ne savent pas vraiment ce que recherche la communauté. »

— Paul Onkundi Nyangaresi, lauréat du Prix Innovation de Mitacs 2024 et participant au programme Accélération de Mitacs, Université de la Colombie-Britannique

L’accessibilité comme approche visant à réduire les obstacles. Mitacs a renforcé son engagement envers l’accessibilité comme démarche continue visant à éliminer les obstacles, à mettre en œuvre des mesures correctives et à soutenir les participantes et participants. À cet effet, Mitacs est passé de mesures correctives fondamentales en matière d’accessibilité à des mesures de soutien intégrées destinées aux personnes participantes, notamment des documents de programme accessibles, un processus centralisé de demande de mesures d’adaptation, 5 000 descriptions d’images, une formation ciblée sur l’accessibilité pour 25 membres au sein de 8 équipes, un audit Mitacs Plus conforme à la norme WCAG 2.2 AA, le plan d’accessibilité numérique de Mitacs, ainsi qu’une formation pour 6 membres de l’équipe de prestation de services. Le Plan d’accessibilité numérique positionne l’accessibilité comme une priorité d’amélioration continue, qui favorise à la fois la détection des obstacles et la mise en œuvre rapide de mesures correctives dans l’ensemble des expériences numériques.



Parcours autochtones

Le programme Parcours autochtones est demeuré un mécanisme d'accès essentiel pour les étudiantes, étudiants et organisations autochtones. Dans l'ensemble du PAII, le nombre d'unités de prestation a augmenté de 61 % au cours de la première année, tandis que le nombre de stages dans le cadre du programme Parcours autochtones a progressé de 56 % pour atteindre 747 unités dans 9 provinces au cours de la deuxième année. Nos efforts de la troisième année ont porté sur le maintien de la participation, le renforcement du soutien provincial et l'utilisation de rapports techniques pour cerner les occasions futures.

L'impact du programme Parcours autochtones de Mitacs :

Plus de **2 240 partenaires** et stagiaires depuis la création du programme.

Assure jusqu'à **75 % du financement du projet** grâce à un modèle de financement de contrepartie plus important.

Principales raisons de participer pour les organisations :

- partage des coûts **78 %**
- accès aux connaissances **69 %**
- réseautage **63 %**

Principales raisons de participer pour les stagiaires :

- perfectionnement des compétences **70 %**
- financement **64 %**

Seuls 4 %

des projets auraient vu le jour sans le soutien de Mitacs, ce qui démontre que le programme **Parcours autochtones apporte un financement essentiel plutôt que simplement complémentaire**.

Résultats organisationnels

70 %
Amélioration des connaissances et des compétences

42 %
Renforcement des capacités de recherche et développement

45 %
Consolidation des réseaux

Les projets Parcours autochtones étaient plus susceptibles de :

s'attaquer à des enjeux de société :
54 % comparativement à **31 %** dans les autres programmes

contribuer à l'élaboration de politiques :
41 %
comparativement à **20 %** dans les autres programmes

Résultats des stagiaires

83 %
Amélioration des perspectives de carrière

62 %
Amélioration des compétences professionnelles

51 %
Amélioration des compétences techniques

Soutien provincial à la participation des Autochtones.

Le soutien provincial continu a permis de maintenir des possibilités de stages Parcours autochtones, notamment grâce à l'appui de Research Manitoba dans le cadre de 50 unités de stage pour la période 2026-2029, ce qui représente jusqu'à 500 000 $, ainsi que le soutien de la Saskatchewan pour 15 stages, avec un financement allant jusqu'à 150 000 $.

Une étudiante en psychologie désormais experte autochtone en énergie

Mesa Kennedy s'est orientée vers la recherche en énergie après un parcours inattendu : un baccalauréat en psychologie avec une mineure en études sur la santé des Autochtones de l'Université de Regina. Son stage dans le cadre du programme Parcours autochtones auprès de la First Nations Power Authority et du Petroleum Technology Research Centre lui a permis d'intégrer l'école de gestion de l'énergie nucléaire de l'Université de la Saskatchewan avec 50 autres personnes étudiantes sélectionnées parmi plus de 200 candidatures provenant de partout au pays. Elle est ensuite retournée dans sa nation autochtone Carry the Kettle Nakoda, où elle occupe aujourd'hui le poste de cheffe adjointe des Terres.



« Même si, au départ, je ne connaissais pas bien le secteur de l'énergie, ce stage m'a rapidement plongée au cœur des défis auxquels sont confrontées les communautés isolées pour s'assurer un approvisionnement fiable en chauffage et en énergie. Cette expérience a été déterminante et m'a finalement ramenée dans ma nation Carry the Kettle Nakoda, où j'occupe désormais le poste de cheffe adjointe des Terres. »

— Mesa Kennedy, stagiaire chez Mitacs, Université de Regina et First Nations Power Authority

Mentorat par les pairs.

Le programme de mentorat par les pairs Femmes en STIM, également appelé le programme pilote de mentorat par les pairs pour Accélération, a été lancé en novembre 2024. Depuis lors, le programme a continué de démontrer la valeur d'un accompagnement structuré pour les femmes en STIM et les participantes et participants prenant part pour la première fois au programme Accélération de Mitacs. Mitacs poursuivra l'expansion de ce type de soutien structuré dans le cadre de son engagement continu au titre du Plan stratégique 2026-2030.

Le projet pilote a réuni 56 participantes réparties en 28 duos mentore-mentorée. Les mentores ont fait état d'une amélioration en matière de leadership, de communication et de confiance en soi : 95 % d'entre elles ont signalé des progrès dans ces domaines et 95 % ont indiqué qu'elles recommanderaient le programme. Parmi les mentorées, 100 % ont déclaré qu'elles envisageraient de devenir mentores à l'avenir, et 87 % avaient l'intention de rester en contact avec leur mentore.



« Être mentore dans le cadre du programme de mentorat par les pairs pour Accélération de Mitacs a été une expérience incroyablement enrichissante! Le fait d'accompagner ma mentorée dans ses défis en recherche, dans ses collaborations avec le secteur privé et son évolution professionnelle m'a permis de constater à quel point l'encadrement et le partage d'expériences sont importants en STIM. Le fait d'avoir établi une véritable relation de mentorat a renforcé mes compétences en leadership, et c'est très gratifiant de voir la personne que j'encadre évoluer et réussir, forte d'une confiance en soi nouvellement acquise, tout au long de son parcours. »

— Nina-Francesca Farac, mentore du programme de mentorat par les pairs pour Accélération de Mitacs



Étendre l'écosystème de l'innovation inclusive avec des collaborations

Au cours des trois années d'existence du PAII, les partenariats sont devenus un mécanisme concret permettant d'élargir l'accès, de renforcer la représentation et d'offrir des possibilités de recherche et d'innovation aux communautés méritant l'équité. Ce travail, qui a débuté par l'établissement de relations, a évolué vers la création plus délibérée d'un écosystème dans quatre domaines :

- partenariat inclusif et développement des fournisseurs;
- accès élargi pour les chercheuses et chercheurs et les communautés méritant l'équité;
- parcours sur mesure pour les personnes étudiantes autochtones et noires en génie et en technologie;
- parcours de recherche de premier cycle ancrés dans la culture grâce à la Bourse de recherche autochtone (INDRA).

ANNÉE 1

Partenariat inclusif et développement des fournisseurs. Mitacs a commencé à mettre en place un écosystème de partenariats plus inclusif en collaborant avec des organismes qui soutiennent les communautés de la recherche et de l'entrepreneuriat méritant l'équité, en menant des consultations avec les établissements d'enseignement postsecondaire sur l'EDI, et en relevant les occasions de diversifier la participation à l'innovation.

- Nous avons établi des partenariats avec cinq organismes qui appuient les communautés de la recherche et de l'entrepreneuriat méritant l'équité.
- Nous avons dressé une liste initiale de 52 fournisseurs issus de la diversité.
- Nous avons intégré des exigences en matière d'EDI dans le processus d'appel d'offres par le biais de la politique financière d'entreprise de Mitacs.

ANNÉE 2

Accès élargi pour les chercheuses et chercheurs et les communautés méritant l'équité.

Les partenariats de Mitacs ont gagné en structure et en ciblage, créant ainsi de solides points d'entrée pour les chercheurs et chercheuses noir·es, les partenaires autochtones et les projets d'innovation sociale.

Nous avons renforcé la collaboration avec le Réseau canadien des scientifiques noirs afin de favoriser l'accès et la représentation des personnes noires en recherche dans les STIM.

Nous avons mobilisé plus de douze partenaires autochtones des secteurs de l'économie et de l'éducation dans le cadre de la Conférence sur l'investissement autochtone dans l'Arctique.

Nous avons adopté une définition normalisée de l'innovation sociale afin de mieux aligner la sélection des partenaires sur les objectifs d'innovation inclusive.

Ensemble, ces efforts ont contribué à faire évoluer les partenariats, afin de passer d'une collaboration informelle à une démarche mieux réfléchie axée sur la création d'un écosystème, l'inclusion des fournisseurs et l'innovation en lien avec la communauté.

ANNÉE 2

Parcours d'accès personnalisés grâce à l'IBET.

Le projet de partenariat de doctorat Indigenous and Black Engineering and Technology (IBET) a contribué à réduire les obstacles à la mobilité en recherche, à l'accès à des occasions avec le secteur privé et à la collaboration entre les établissements pour les chercheurs et chercheuses autochtones et noir·es dans les domaines du génie et de la technologie.

Depuis 2023, les activités d'IBET soutenues par Mitacs comprennent sept bourses Connexion IBET, deux projets de Bourse de recherche Globalink à l'étranger, deux projets Stage de stratégie d'entreprise totalisant quatre unités de stage et quatre projets Accélération ou Accélération Entrepreneur totalisant douze unités de stage.

La présence régulière de Mitacs au congrès annuel d'IBET a permis de maintenir sa visibilité, la continuité des relations et l'engagement auprès de la direction d'IBET, des chercheuses et chercheurs et des établissements partenaires.



ANNÉE 2

Parcours de recherche de premier cycle ancrés dans la culture grâce à la Bourse de recherche autochtone. Le projet pilote Bourse de recherche autochtone (INDRA) a offert aux étudiantes et étudiants autochtones des voies d'accès à la recherche mieux adaptées et ancrées dans leur culture, leur permettant de gagner en confiance et de poursuivre des études supérieures ou d'autres possibilités professionnelles.

Projet créé en 2021 en collaboration avec des établissements tels que l'Université de la Saskatchewan et l'Université de Northern British Columbia.

Création de postes de recherche rémunérés et flexibles, parallèlement à des initiatives de promotion, de jumelage avec des superviseur·es, d'aide à la présentation de candidatures, de programmes destinés à des cohortes, d'apprentissage sur le terrain, de célébrations de la recherche et de mini-colloques.

Réduction des obstacles à l'accès pour les étudiantes et étudiants qui doivent concilier leur temps entre leur communauté d'origine, leurs obligations cérémonielles, leurs responsabilités familiales ou d'autres contraintes d'horaire.

À l'Université de la Saskatchewan, l'INDRA a contribué à d'excellents résultats en matière de poursuite des études. Depuis 2021, l'établissement a compté 20 bénéficiaires. Parmi les 12 bénéficiaires qui avaient terminé leur baccalauréat au moment de la rédaction du rapport, 83 % avaient poursuivi des études supérieures ou s'étaient inscrits à un programme de formation professionnelle, et la plupart continuaient de travailler avec leurs superviseur·es INDRA d'origine.

L'INDRA a également mis en lumière l'étendue des travaux de recherche menés par des Autochtones et des étudiantes et étudiantes autochtones dans diverses disciplines. Les lauréates et lauréats de l'Université de la Saskatchewan ont apporté leur contribution dans les domaines suivants : études autochtones, sciences politiques, sciences géologiques, neurosciences biomédicales, géographie, psychologie, sciences de la santé, santé publique, médecine vétérinaire, biologie, sociologie, sciences biomédicales, linguistique et histoire.

ANNÉE 3

Accès durable aux parcours et responsabilisation. Mitacs a mis davantage l'accent sur le recours aux partenariats pour soutenir la participation, les possibilités économiques et la connectivité de l'écosystème.

Renouvellement du protocole d'entente (PE) entre Mitacs et l'IBET, qui entre en vigueur en 2026, afin de maintenir l'accès sur mesure aux possibilités offertes par les programmes Accélération, Stage de stratégie d'entreprise (SSE) et Bourse de recherche Globalink (BRG) pour les chercheuses et chercheurs de l'IBET.

La bourse Connexion IBET a été maintenue pour la période 2026-2027; une évaluation et une décision concernant sa prolongation sont prévues d'ici mars 2027.

Parmi les activités confirmées pour 2025-2026, on compte une bourse Connexion IBET et deux projets SSE totalisant quatre unités de stage.

Au début de l'année 2026-2027, deux projets supplémentaires Accélération ou Accélération Entrepreneur ont été menés avec la participation de chercheuses et chercheurs de l'IBET, ce qui représentait sept unités de stage.

Les résultats montrent comment ce partenariat a dépassé le stade de l'établissement de relations pour déboucher sur un parcours d'accès durable destiné aux personnes étudiantes autochtones et noires en génie et en technologie.

ANNÉE 3

Impact global.

Les partenariats dans le cadre du PAII ont contribué à élargir l'accès, à offrir des occasions de recherche et d'innovation aux communautés méritant l'équité, à soutenir les personnes étudiantes autochtones et noires, à renforcer la diversité des fournisseurs et à bâtir un milieu de l'innovation à la fois diversifié et collaboratif.

Pleins feux sur un partenariat : Mitacs et le IBET PhD Project

Mitacs a renouvelé son partenariat avec le projet de bourse IBET PhD Project en 2026 jusqu'en 2029. Cette entente permet aux chercheuses et chercheurs de l'IBET de continuer à bénéficier des possibilités offertes par les programmes Accélération, SSE et BRG, et assure la poursuite de la bourse Connexion IBET. Les partenaires du secteur privé de Mitacs bénéficient d'une contribution financière réduite lorsqu'ils accueillent des chercheuses et chercheurs de l'IBET, ce qui facilite la création de stages de recherche. Lancée en 2021 par 6 facultés de génie et de technologie de l'Ontario, l'IBET est maintenant présente dans 18 universités dans tout le Canada.



« Le IBET PhD Project vise à éliminer des obstacles systémiques et à offrir des voies riches de sens aux chercheurs et chercheuses en génie et en technologie des communautés autochtones et noires. La poursuite de notre collaboration avec Mitacs élargit les possibilités offertes à nos boursières et boursiers : acquérir de l'expérience en recherche, bâtir leurs réseaux et faire carrière dans le milieu postsecondaire, dans le secteur privé, ou ailleurs. »

— Tiz Mekonnen, Ph. D., directeur, IBET PhD Project

Renforcer les fondements internes de Mitacs pour favoriser l'innovation inclusive

Les progrès réalisés par Mitacs à l'externe dans le cadre du PAII ont été soutenus par un travail interne visant à intégrer l'équité, la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et la réconciliation dans l'ensemble des systèmes de gestion du personnel, des programmes de formation, des politiques et de la culture organisationnelle. Ces fondements ont permis de renforcer les capacités organisationnelles nécessaires pour mettre en œuvre l'innovation inclusive de manière systématique.

Défi 50-30

Représentation, données et responsabilisation. Une initiative du gouvernement du Canada visant à promouvoir la parité entre les genres (50 %) et une représentation accrue (30 %) des groupes méritant l'équité dans les postes de direction.

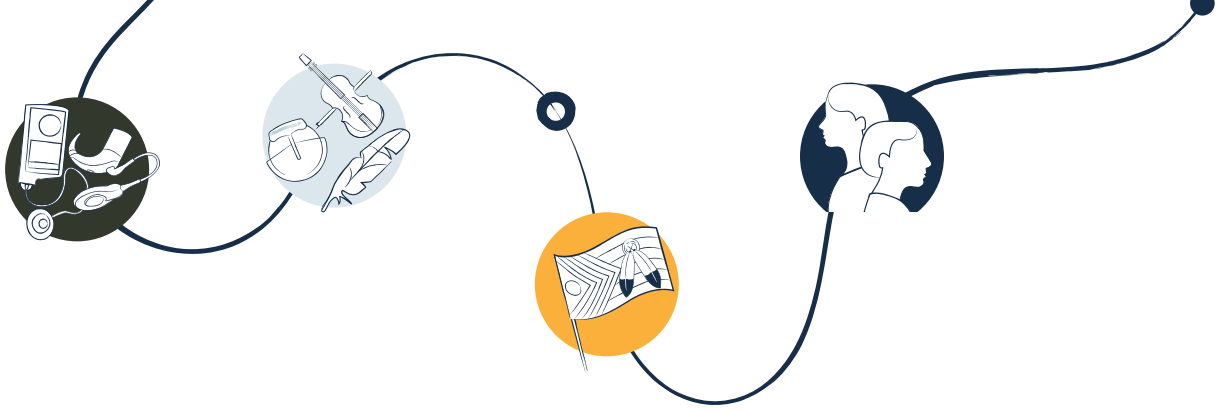
Mitacs s'est appuyée sur le Défi 50-30 pour améliorer le suivi de la représentation au sein de son effectif et orienter ses mesures en matière de recrutement, de transparence salariale, de politiques d'inclusion et de responsabilisation de la direction. Ce travail a contribué à faire évoluer l'EDI d'un engagement fondé sur des valeurs vers une pratique interne plus mesurable.

ANNÉE 1	Établissement, en collaboration avec Diversio, de la première analyse de référence complète de Mitacs sur la composition démographique et l'inclusion de l'effectif, avec un taux de réponse de **74,7 %** et un score global d'inclusion de **72,3 %**, soit **11,8 points** de plus que les normes du secteur.
ANNÉE 2	Atteinte continue, voire dépassement, des normes nationales pour plusieurs groupes méritant l'équité, et intégration des engagements du Défi 50-30 dans nos politiques internes.
ANNÉE 3	Poursuite du suivi de la représentation à l'échelle de l'organisation, notamment au sein de la haute direction et du conseil d'administration, afin de renforcer la planification des effectifs et la responsabilisation. Les données recueillies démontrent une parité des sexes parmi les 20 personnes s'étant autodéclarées au sein du conseil d'administration et du comité de direction de Mitacs, ainsi qu'une représentation de différents groupes en quête d'équité.



Reconnaissance externe

Mitacs a reçu le Prix Workplace Impact 2024 décerné par Diversio pour son engagement en faveur de l'équité et de l'inclusion.



Apprentissage EDI et partage des connaissances.

Mitacs a mis en place une formation sur l'EDI par le biais de séances destinées à l'ensemble du personnel, de formations ciblées, d'un encadrement de la direction et d'outils internes qui ont contribué à établir un langage commun et à favoriser des pratiques inclusives plus uniformes au sein des équipes.

Les **treize séances de formation** organisées dans le cadre du PAII ont porté sur l'équité, la diversité et l'inclusion, l'alliance inclusive, la réconciliation, la représentation et l'accessibilité.	Au cours des trois dernières années, le taux de participation moyen s'est établi à **51 %** du personnel de Mitacs par séance.
Un programme d'orientation en leadership inclusif a accompagné **11 cadres supérieurs**.	Le Coin de l'EDI sur le Hub et les différents articles ont offert une communication continue, des ressources et le partage des connaissances.

Apprentissage et engagement à l'échelle de l'organisation autour de dates importantes.

Ces dates importantes ont offert au personnel des occasions récurrentes d'apprendre, de réfléchir et d'établir des liens entre les enjeux liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion et le travail de Mitacs. Les séances et les interventions organisées dans le cadre du **Mois du patrimoine asiatique**, du **Mois de la fierté**, de la **Journée nationale de la vérité et de la réconciliation**, du **Mois du patrimoine latino-américain**, du **Mois de l'histoire des Noirs**, de la **Journée internationale des femmes**, de la **Journée internationale des personnes en situation de handicap** et de la **Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale** ont contribué à instaurer un rythme plus soutenu de sensibilisation et de dialogue.

Communications et formation inspirées par les principes de vérité et de réconciliation.

La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation est devenue un thème récurrent dans les communications internes et les formations de Mitacs. Dans le cadre du PAII, Mitacs est passé d'une phase initiale de sensibilisation à une approche plus coordonnée, de type campagne, qui a abouti, en septembre 2025, à une séance consacrée à la réconciliation économique au cours de la troisième année, laquelle a attiré 176 participantes et participants.

Reconnaissance du personnel et création d'une culture d'inclusion.

Mitacs a lancé la première édition de ses prix de reconnaissance du personnel lors de la retraite 2025-2026 en personne, en janvier 2026, afin de souligner les contributions dans les sphères suivantes : diversité et milieu de travail sain, excellence en herbe, impact, innovation, mentorat et Un seul Mitacs.

Le prix pour la diversité et un milieu de travail sain encourage les comportements qui favorisent les pratiques inclusives, la collaboration respectueuse et une culture d'entreprise solidaire.





Recrutement et maintien en poste des Autochtones.

Les efforts internes visant à favoriser le recrutement et la rétention des Autochtones ont progressé parallèlement aux initiatives externes d'engagement auprès de cette communauté. À la troisième année, Mitacs avait mis en place une stratégie de recrutement et de maintien en poste des Autochtones à l'échelle de l'organisation, s'inscrivant dans le cadre d'engagements élargis en matière de réconciliation et du programme Parcours autochtones.

Cette stratégie favorise des approches davantage axées sur les relations, adaptées à la culture et tenant compte des obstacles, afin d'attirer, de soutenir et de fidéliser le personnel autochtone.

Cela permet également à Mitacs de renforcer progressivement la représentation des Autochtones et de favoriser un milieu de travail où ces personnes, ainsi que l'ensemble du personnel, peuvent se sentir à leur place, apporter leur contribution et s'épanouir.

Priorités de la stratégie de recrutement et de maintien en poste des Autochtones :

Système de suivi des candidatures : Mettre en place un suivi des candidatures autochtones grâce à une gouvernance des données et à des rapports sécurisés.

Descriptions de poste : Mettre à jour les modèles afin qu'ils soient plus inclusifs, plus souples et mieux adaptés aux candidatures autochtones.

Processus d'entrevue : Renforcer les critères d'évaluation afin de réduire les préjugés et de favoriser la diversité et l'inclusion au sein des comités de sélection.

Partenariats : Identifier les organisations autochtones et entamer des relations avec elles afin de soutenir les filières de recrutement.

Perfectionnement : Élaborer un plan visant à renforcer les capacités du personnel en matière de sécurité culturelle et de pratiques d'embauche inclusives.

Cercle de leadership autochtone

Au cours de la dernière année de mise en œuvre du PAII, Mitacs a commencé à jeter les bases d'un cercle de leadership autochtone, un engagement inscrit dans son plan stratégique 2026-2030. Actuellement mis sur pied, le cercle de leadership a pour objectif d'aider Mitacs à renforcer ses liens avec les communautés étudiantes et entrepreneuriales, les organisations et les gouvernements autochtones, tout en lui permettant de mieux comprendre leurs priorités et leurs besoins. Ce travail est essentiel pour permettre à Mitacs de continuer à progresser vers une réconciliation et un partenariat significatifs avec les peuples autochtones.



Conclusion

Le Plan d'action pour l'innovation inclusive constituait une feuille de route triennale visant à établir les fondements, les relations, les outils et les pratiques nécessaires pour assurer une mise en œuvre plus cohérente de l'innovation inclusive à l'échelle de l'organisation. À l'issue de la première période du plan, ces engagements entrent dans leur phase suivante dans le cadre du Plan stratégique 2026–2030 de Mitacs, ainsi que des engagements, initiatives et partenariats en cours qui en assureront l'avancement.

Au cours des trois dernières années, le PAII a aidé Mitacs à améliorer l'accès et le soutien offerts aux communautés étudiantes et de recherche méritant l'équité, à renforcer l'engagement auprès des Autochtones, à élargir les partenariats inclusifs, à améliorer les pratiques en matière d'accessibilité et à renforcer les capacités internes par le biais de l'apprentissage, des politiques, des données et de la responsabilisation. Ces efforts ont donné un élan considérable, mais ils ont également montré clairement que l'innovation inclusive est un travail de longue haleine.

L'adoption du Plan d'action pour l'innovation inclusive témoigne de l'engagement stratégique de Mitacs à intégrer *l'équité, la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et la réconciliation* dans l'ensemble de ses programmes, de ses partenariats, de ses systèmes de gestion des ressources humaines et de sa culture. Mitacs a pour mission permanente de veiller à ce que l'innovation inclusive ne soit pas considérée comme une initiative isolée, mais comme une approche durable pour concevoir des programmes, établir des partenariats, soutenir les personnes participantes et façonner la culture organisationnelle.

Merci à nos partenaires financiers

Canada

Alberta · British Columbia · innovationpei · Research Manitoba · New Nouveau Brunswick

Nova Scotia Nouvelle-Écosse · Ontario · Québec · Saskatchewan · Terre-Neuve et Labrador · Yukon

mitacs
retour sur innovation