Plan d’action pour l’innovation inclusive

Rapport d’avancement annuel 2023- 2024

mitacs

Table des matières

Plan d'action pour l'innovation inclusive : Survol de progrès 3

Représentation et inclusion du personnel de Mitacs 5

Formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion 8

Initiatives internes 9

Participation aux programmes 10

Accessibilité 11

Initiatives autochtones et renforcement de la capacité 13

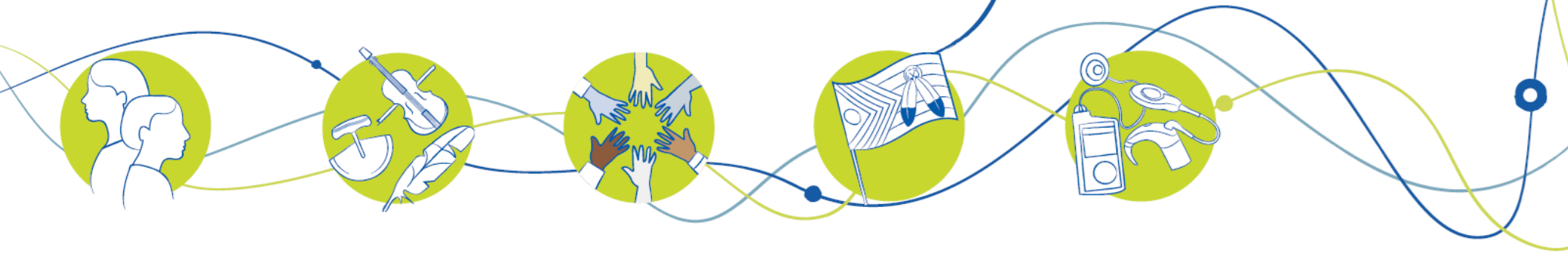
Collaboration externe comme meneur sur la place publique 15

Prix Mitacs 16

Partenariats 17

Plan d'action pour l'innovation inclusive : Survol des progrès de l'année 1

Lancé en 2023, le Plan d'action pour l'innovation inclusive offre un survol des engagements de Mitacs en équité, diversité et inclusion sur trois ans, soit pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2026. Le rapport d'avancement sera publié à la fin de chaque exercice financier. Le présent document rapporte les réussites de Mitacs pendant l'exercice financier 2023-2024, la première année d'implantation de notre Plan d'action pour l'innovation inclusive.



Objectif 1: Intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans nos systèmes, politiques et processus internes

Résultat prévu 1.1 : Maintenir la représentation de la diversité des talents.

- Amélioration de la transparence en matière de salaire
- Personnel hautement diversifié (la représentation des quatre principaux groupes démographiques dépassant celle de la population canadienne)
- Apprentissage et perfectionnement en matière d'EDI dans l'ensemble de l'organisation

Résultat prévu 1.2 : Favoriser une culture d'inclusivité chez Mitacs.

- Nous avons atteint un score organisationnel d'inclusion élevé à **72,3 %** (11,8 % supérieur aux standards de l'industrie)
- Le score d'inclusion des personnes LGBTQ2S+ a augmenté de **12,4 %** en 2023, atteignant **71 %**

Résultat prévu 1.3 : Élargir l'impact de l'innovation et améliorer les avantages sociaux et économiques pour l'ensemble de la population canadienne.

- Nous avons réalisé un rapport de recherche interne pour appuyer l'avancement de l'innovation sociale à Mitacs

Résultat prévu 1.4 : Favoriser la réconciliation en invitant la participation des peuples autochtones dans notre écosystème de l'innovation.

- Augmentation du financement provincial pour les initiatives autochtones
- Augmentation de **61 %** du nombre d'unités de stage Parcours autochtones dans les programmes admissibles
- Formation de **11** conseillères et conseillers en développement des affaires pour servir de chef·fes d'engagement autochtone
- Appui du projet de mentorat autochtone de Parlons sciences

Objectif 2: Améliorer l'accès et le soutien pour les étudiantes et étudiants méritant l'équité

Résultat prévu 2.1 : Favoriser l'épanouissement des groupes méritant l'équité dans les programmes de Mitacs.

- **Cours de perfectionnement gratuits et accessibles** pour les étudiants et étudiantes
- Sensibilisation aux cultures autochtones et à l'EDI pour les formateurs et formatrices de Perfectionnement de Mitacs
- Augmentation de l'aide au déplacement par l'entremise de subventions
- Mise en vedette d'histoires d'impact portant sur des groupes méritant l'équité qui ont participé aux programmes de Mitacs
- Remise d'un premier **Prix pour innovation inclusive** en novembre 2023
  Meilleure accessibilité de la documentation de Mitacs

Légende

Complété

En cours

Pas encore entamé

Objectif 3: Étendre l'écosystème de l'innovation inclusive avec des collaborations

Résultat prévu 3.1 : Élargir le réseau de collaboration de Mitacs, afin de faire augmenter l'innovation inclusive.

- Réalisation de consultations sur l'EDI avec des établissements postsecondaires
- **Partenariat avec cinq organisations** pour appuyer les chercheuses et chercheurs et les entrepreneur·es sous-représenté·es

Résultat prévu 3.2 : Élaborer une stratégie pour positionner Mitacs en tant que rassembleur afin de faire progresser l'innovation inclusive dans les établissements et le secteur privé.

- Le travail commencera durant la deuxième année et se poursuivra durant la troisième année du Plan d'action pour l'innovation inclusive (PAII)

Résultat prévu 3.3 : Encourager les possibilités économiques pour les petites et moyennes entreprises des groupes méritant l'équité.

- Mise en place d'une liste de **46** fournisseurs divers

Représentation et inclusion du personnel de Mitacs

En novembre 2023, l'équipe de l'équité, diversité et inclusion a collaboré avec Diversio, une entreprise d'analyse de données reliée à l'équité, diversité et inclusion, pour mener un sondage auprès du personnel de Mitacs sur les enjeux de diversité et d'inclusion. Étant donné que **74,7 %** du personnel de Mitacs a répondu au sondage (**274** réponses), il est clair que notre personnel désire profondément qu'on écoute et qu'on mesure ses opinions.

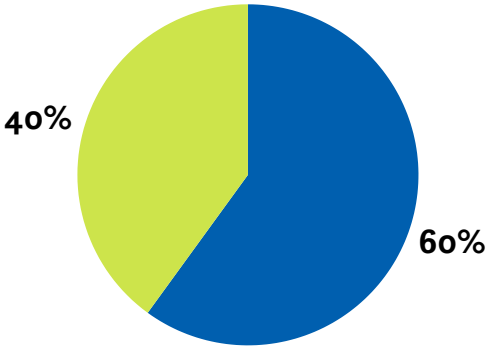
Main-d'œuvre de Mitacs	Population canadienne (Statistique Canada)
53.7% de femmes et **4%** de diverses identités de genre	• Les femmes comptent pour **50.9%** de la population totale (StatsCan, 2022a) • Les personnes transgenres ou non binaires comptent pour **0.33%** de la population canadienne de 15 ans et plus (StatsCan, 2022b)
2.6% d'Autochtones	• Les personnes des peuples autochtones représentent **5.0%**de la population canadienne (StatsCan, 2022c)
45.4% de personnes racialisées	• Les personnes racialisées représentent **26.5%** de la population canadienne (StatsCan, 2023a)
15.4% LGBTQ2S	• Les personnes LGBTQ2S+ représentent environ **4%** de la population canadienne de 15 ans et plus (StatsCan, 2022d)
46.7% de personnes avec un handicap physique, cognitif ou une condition de santé mentale	• Les personnes avec un handicap représentent **27%** de la population canadienne de 15 ans et plus en 2022 (StatsCan, 2023b)

Remarque : La représentation des Autochtones parmi le personnel de Mitacs n'atteint pas les mêmes proportions comparées à celle de la population canadienne, mais nous observons une hausse modeste depuis l'an dernier (**0,5 %** en 2022 et **2,6 %** en 2023), ce qui constitue un signe de notre engagement envers la réconciliation avec les communautés autochtones. Notons aussi que le seuil minimal permettant de rapporter les pourcentages n'a pas été atteint pour les personnes trans, ce qui les retire des statistiques de notre personnel.

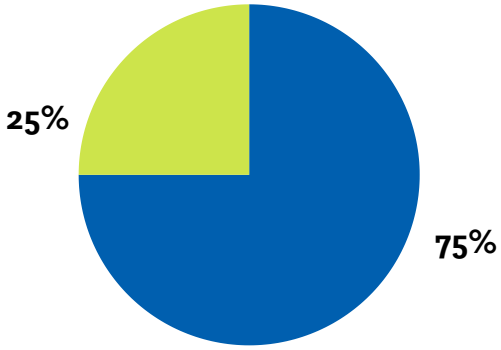
Progrès du défi 50-30

Le défi 50-30 est une initiative menée par le gouvernement du Canada, les entreprises et organismes canadiennes. L'objectif du programme est d'encourager les organisations à atteindre la parité des sexes (représentation de **50 %**) et une représentation importante (**30 %**) des membres méritant l'équité dans les conseils d'administration et la haute direction. Le conseil d'administration et la haute direction de Mitacs ont atteint l'objectif de représentation de **30 %**, mais pas encore l'objectif de **50 %** de parité des sexes.

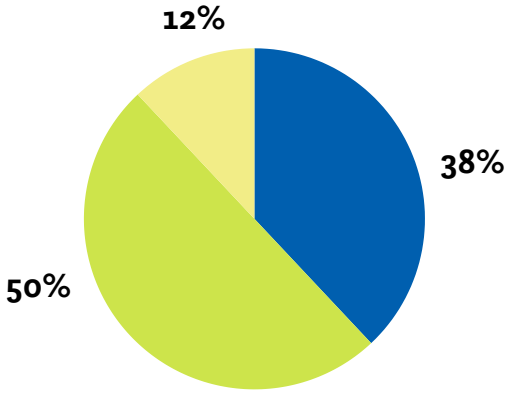
Représentation de genre du conseil d'administration



Représentation de genre de l'équipe de la haute direction



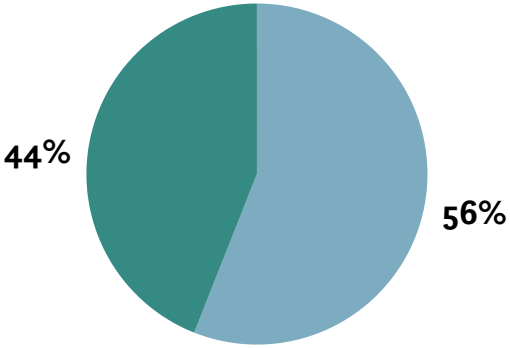
Représentation de genre des vice-présidences



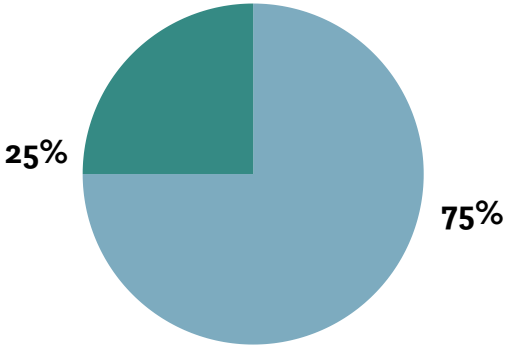
Legende

- Femmes et personnes non binaires
- Hommes
- Minorités ethniques et raciales
- Blancs
- Je préfère pas répondre

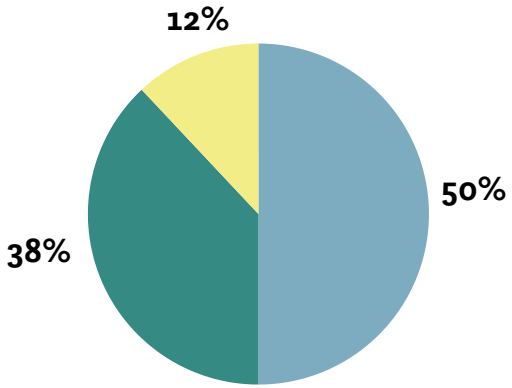
Identité ethnique du conseil d'administration



Identité ethnique de l'équipe de la haute direction



Identité ethnique des vice-présidences



Note: Le seuil minimal permettant de rapporter les pourcentages n'a pas été atteint pour les personnes LGBTQ2S+ et celles vivant avec un handicap.

Scores de culture inclusive

L'inclusivité soutien le fonctionnement de Mitacs, autant dans ses opérations que dans sa culture. D'une année à l'autre, Mitacs mesure la satisfaction de son personnel sur les aspects suivants : culture inclusive, gestion équitable, avancement professionnel, flexibilité en milieu de travail et sécurité en milieu de travail. Les résultats du sondage de 2023 donnent à Mitacs un score d'inclusivité de **72,3**, soit **1,8** point de plus que notre score de l'an dernier, et **11,8** points de plus que la moyenne dans notre secteur.

Scores d'inclusivité de Mitacs comparativement aux moyennes du secteur

Les chiffres entre parenthèses représentent notre score comparatif en 2022.

Groupes ciblés	Culture inclusive	Gestion équitable	Avancement professionnel	Flexibilité en milieu de travail	Sécurité en milieu de travail
Score d'entreprise	73 (66) ↑	73 (74)	58 (61)	78 (72) ↑	79 (79)
Associations*	65 (65)	60 (60)	54 (54)	65 (65)	59 (59)
Groupe dominant* (référence)	78 (75)	90 (76)	67 (59)	86 (84)	98 (81) ↓
Femmes et autres identités de genre	70 (71)	70 (77) ↓	57 (62) ↓	77 (75)	75 (84)
Minorités ethniques et raciales	71 (64) ↑	74 (74)	61 (63)	75 (71)	80 (81)
LGBTQ2S+	72 (53) ↑	67 (54) ↑	54 (56)	83 (74) ↑	79 (63) ↑
Personnes ayant un handicap	66 (58) ↑	65 (70) ↓	48 (58) ↓	72 (65) ↑	72 (72)

Définitions clés

- **Associations:** Trouver des références pour comparer les données nous aide à mesurer la performance de Mitacs en inclusivité. Nous tirons les données de référence d'autres organismes sans but lucratif, de réseautage professionnel et d'associations (comme CIFAR et BioCanRX).

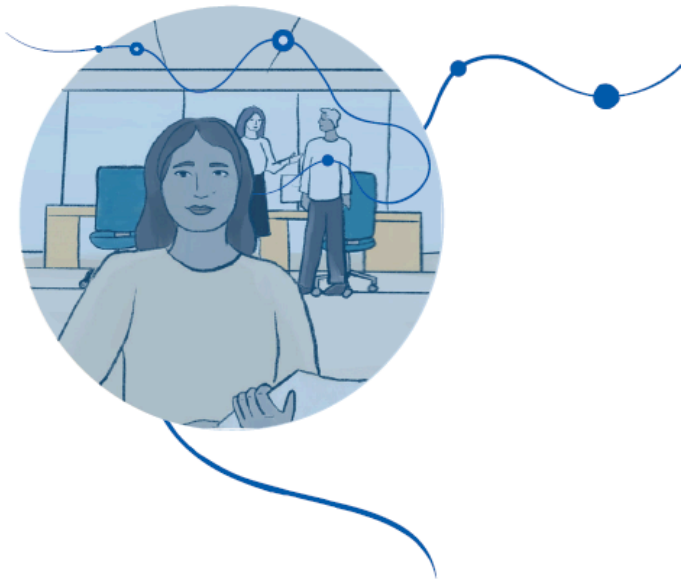
- **Groupe dominant:** Le groupe démographique combiné le mieux représenté dans la haute direction. Chez Mitacs, ce groupe est constitué d'hommes blancs cisgenres, qui ne s'identifient pas comme LGBTQ2S+ et n'ont pas de problèmes de santé physique, cognitive ou mentale.

Formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion et bâtir de la capacité chez Mitacs

Pendant l'exercice financier 2023-2024, Mitacs a organisé cinq séances de perfectionnement sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour son personnel. Elles visaient à explorer l'héritage culturel de plusieurs groupes méritant l'équité, la réconciliation et l'alliance inclusive avec des communautés racialisées et autochtones, ainsi que la communauté LGBTQ2S+ et l'inclusion des handicaps.

Perfectionnement pour tout le personnel

Séances d'apprentissage	Nombre de participants et participantes
Mois du patrimoine asiatique : Histoire et apprentissage, la diversité des cultures asiatiques au Canada, 29 mai 2023	Auditoire de **175** personnes (**49,3 %**)
Alliance inclusive avec les personnes bispirituelles, le 19 juin 2023	Auditoire de **176** personnes (**50%**)
Journée nationale de la vérité et de la réconciliation : Explorer la réconciliation avec Mitacs, le 3 octobre 2023	Auditoire de **181** personnes (**50,8%**)
Influence des handicaps sur l'inclusivité dans l'innovation, le 23 janvier 2024	Auditoire de **194** personnes (**54,6%**)
L'excellence des Noir·es et leur contribution en innovation, le 21 février 2024	Auditoire de **195** personnes (**54,7%**)



Formations ciblées sur l'équité, la diversité et l'inclusion

L'équipe Équité, diversité et inclusion a organisé deux séances de formation sur notre Plan d'action pour l'innovation inclusive en août 2023. La participation a été très forte, avec **190 personnes** pour la première séance et **112** pour la deuxième, ce qui représente un taux total de **84 %**. L'équipe Équité, diversité et inclusion a offert un soutien à notre organisme partenaire, le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, pour animer la séance, intitulée Histoire du Canada français : Impacts et pratiques d'inclusion de pointe, où **19 personnes** ont assisté à la séance en anglais, et **18** en **français.**

18 personnes (taux de participation de 100 %) du service de la recherche ont terminé la formation sur les principes PCAP (propriété, contrôle, accès et possession), un groupe de normes pour la gestion et la souveraineté des données des Premières Nations.

La firme externe Canadian Equality Consulting a organisé deux ateliers, chacun pour **25 personnes** (taux de participation de 100 %) de l'équipe du Marketing et des Communications.

Guide de rédaction sur la communication inclusive

L'équipe à créé un guide de rédaction sur la communication inclusive, qui sert pour la communication avec les personnes inscrites à nos programmes. Le guide doit être instauré dans toute l'organisation en 2024-2025.

Effacer les préjugés en recrutement et rendre les salaires plus transparents

L'équipe à tenu des réunions mensuelles en collaboration avec l'équipe des ressources humaines (RH), pour discuter des enjeux en équité, diversité et inclusion qui touchent leur travail. Les réunions ont porté sur le résultat des sondages sur la satisfaction, sur les stratégies de rétention, sur l'intégration et la formation et sur les pratiques de diversité dans le recrutement. Mitacs combat les préjugés de genre dans son recrutement. Toutes les annonces d'emploi sont évaluées avec notre outil de décodage de genre, qui peut déceler le moindre signe de langage inéquitable du point de vue du sexe dans une description de poste. La transparence du salaire est devenue une exigence dans toutes nos offres d'emploi. Cette pratique crée une meilleure relation avec les employé·es et réduit la chance que les groupes méritant l'équité, en particulier les femmes, soient victimes d'une inégalité salariale.

Initiatives internes

Liste de fournisseurs divers

Mise en place d'une liste de 46 fournisseurs divers.

Congé parental

Mitacs a élargi ses avantages sociaux de congés parentaux pour un total de 8 semaines de congé payé à **90 %** du salaire (en combinant avec l'assurance-emploi), en plus de 17 semaines additionnelles à **40 %**. En tout, les congés parentaux sont passés de 17 à 25 semaines.

Un groupe de travail sur les congés parentaux a été mis en place pour continuer à améliorer l'expérience des congés parentaux. Le groupe de travail sur les congés parentaux a mené 6 entrevues avec des parents de retour de congé, et 8 avec des parents en début de congé, pour déceler les lacunes dans les congés parentaux. Nous avons aussi créé un processus de rétroaction anonyme. Nous avons publié une liste de vérification pour le personnel et les gestionnaires, afin de les aider à gérer les départs et les retours de congé le plus efficacement possible.

Participation aux programmes

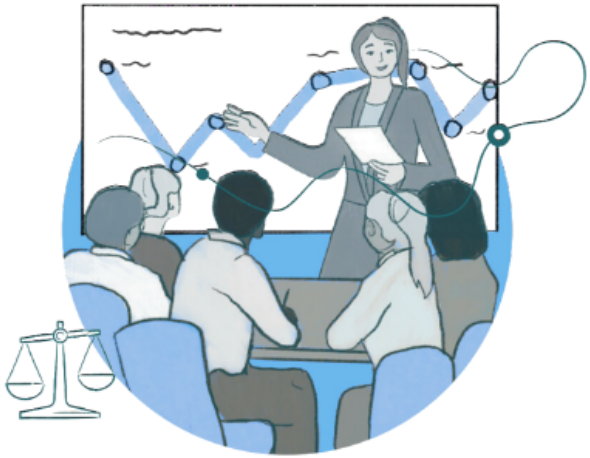
Résumé : Ces données portent sur l'année civile 2023, selon les résultats de l'auto-identification nationale sur l'EDI, un sondage de renseignements démographiques, rempli volontairement par les gens de Mitacs chaque année. Ces données sont comparées à celles colligées en 2022 par l'Association canadienne pour les études supérieures (ACES).

Identité éthnique	Participant·es de Mitacs	Données de l'ACES
Blanc ou Blanche	38.2%	50%
Moyen-Orient	18.0%	8%
Sud-asiatique	15.3%	13%
Est-asiatique	12.6%	9%
Noir·e	7.3%	7%
Latino-américain·e	4.7%	3%
Pas dans la liste ou métissé·e	2.9%	8%
Préfère ne pas répondre	2.6%	--
Autochtones	2.6%	3%
Sud-Est asiatique	1.9%	2%

Genre	Participant·es de Mitacs	Données de l'ACES
Hommes	53.3%	55%
Femmes et autres identités de genre	45.9%	43%
Préfère ne pas répondre	1.6%	--

Personnes vivant avec un handicap	Participant·es de Mitacs	Données de l'ACES
Pas de condition	93%	--
Personnes avec conditions	5.3%	18%
Préfère ne pas répondre	1.8%	--

Identité LGBTQ2S+	Participant·es de Mitacs	Données de l'ACES
Hétérosexuel·le	79.6%	78%
LGBTQ2S+	13.8%	11%
Préfère ne pas répondre	8.2%	--



Accessibilité : site Web, documentation, formulaires et cours

Accessibilité : Évaluation du site Web

Mitacs a engagé Level Access, une agence de conformité sur l'accessibilité numérique, pour mener une évaluation exhaustive de notre site Web. Notre objectif était clair : améliorer l'accessibilité de l'interface du site Web pour tous les publics. Level Access nous a présenté les résultats de son étude à la fin du mois d'avril 2023. Depuis, Mitacs travaille sur les lacunes détectées, qui peuvent restreindre l'accès pour des personnes de toutes conditions. Mitacs a lancé ces travaux en dressant le plan des fonctions du nouveau site Web. Grâce à ces résultats, nous avons pu évaluer nos fonctions principales selon un grand nombre de critères d'accessibilité, y compris AMP, JAWS 2022, l'accès par clavier, le contraste des couleurs, le texte de remplacement d'images, la taille du texte et même l'inspection manuelle du code du modèle DOM.

En ce moment, notre nouveau site Web est à l'étape de l'évaluation par Level Access, afin de vérifier si les améliorations que nous avons appliquées en réponse aux problèmes décelés en 2023 répondent aux normes.

Accessibilité : Documents et formulaires

100 % des PDF et des documents Word publics pour participer au programme sont accessibles selon les normes WCAG et PDF-UA, y compris les formulaires de candidature, les formulaires complémentaires, la documentation sur nos programmes, etc.

Accessibilité : Cours de Perfectionnement

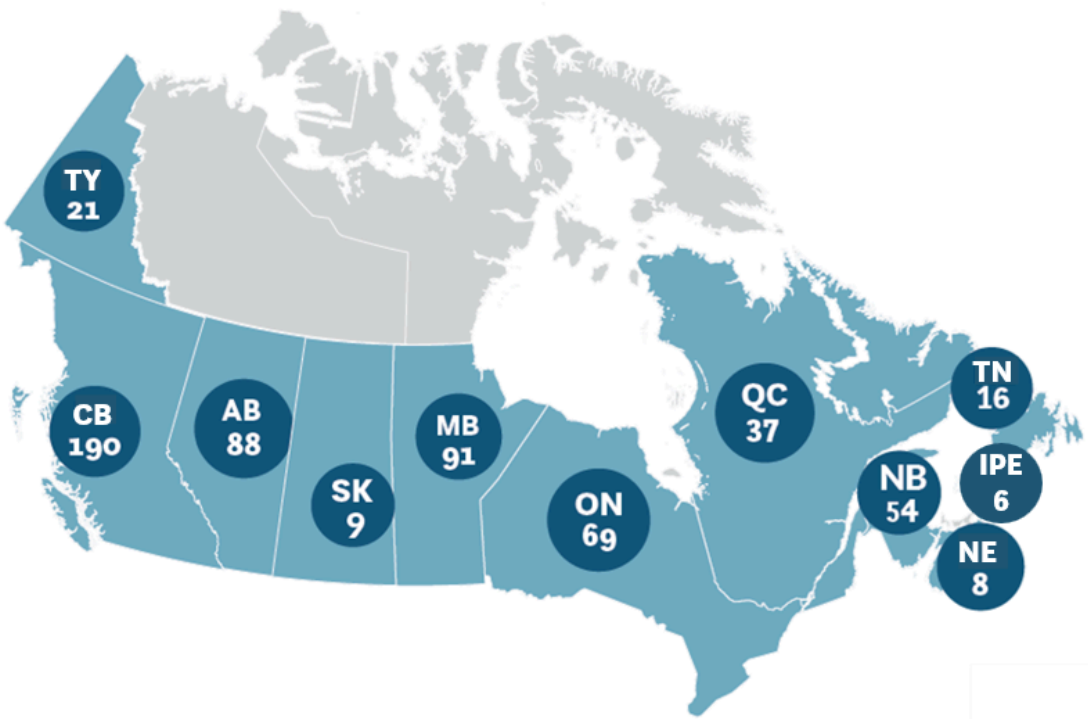
Toutes les cours asynchrones sont accessibles selon la norme WCAG 2.0 Niveau AA. À ce jour, 90 % de la documentation d'apprentissage est conforme à la **loi sur l'accessibilité pour les Ontariennes et Ontariens avec un handicap** **et à la norme PDF et d'accessibilité universelle** (UA) 1.0.

Initiatives autochtones et renforcement de la capacité

Expansion de l'admissibilité aux programme Parcours autochtones

Le financement de contrepartie amélioré (à 3 pour 1) de Parcours autochtones a été appliqué surtout par le Manitoba et la Colombie-Britannique, le résultat direct du soutien élargi offert par ces provinces. On voit une corrélation directe entre l'engagement de financement par les provinces et le taux de participation aux programme Parcours autochtones. La conclusion est qu'un meilleur soutien provincial fait **augmenter la représentation des projets par des Autochtones en 2023.**

Représentation de Parcours autochtones au provincial



Province	Pourcentage de représentation
Alberta	14.67 %
Colombie-Britannique	31.67 %
Manitoba	15.17 %
Nouveau-Brunswick	9 %
Terre-Neuve-et-Labrador	4.5 %
Nouvelle-Écosse	1.34 %
Ontario	11.5 %
Île-du-Prince-Édouard	1%
Québec	6.17 %
Saskatchewan	1.5 %
Territoire du Yukon	3.5 %

Financement des Parcours autochtones

Mitacs a recueilli **8,642,716$** en financement direct pour le programme Parcours autochtones en 2023. Le gouvernement fédéral a fourni 53 % de ce financement (ou **4,603,584$**). Les contributions des organisations partenaires étaient de **2,076,680$ (ou 24 %)**, et les provinces ont offert un financement de **1,962,452$ (ou 23 %)** aux programme Parcours autochtones.

Responsables du développement des affaires autochtones

Mitacs a intégré **11 nouveaux·elles responsables du développement des affaires autochtones**. Ces postes servent à créer des liens avec des chercheurs et chercheuses et des organisations autochtones et à trouver des projets qui les impliquent. Les responsables du développement des affaires autochtones ont reçu des formations spécifiques par notre conseiller principal aux relations et initiatives autochtones. Ces formations portaient sur les attentes de leur poste, sur comment tisser des liens avec les chercheurs et chercheuses autochtones, où diriger leurs efforts de sensibilisation et sur des conseils pour évaluer les projets de recherche autochtones.

Partenariats élargis avec les établissements postsecondaires

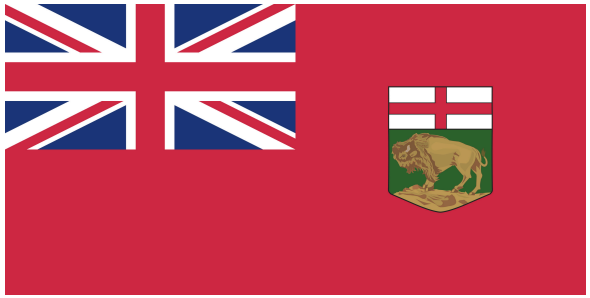
Mitacs a établi une entente avec deux établissements d'enseignement postsecondaire admissibles des trois organismes, soit le collège communautaire Red Crow et le Kenjgewin Teg, un institut autochtone certifié. Ces établissements ont reçu des formations d'intégration qui les préparent à profiter au maximum d'une entente de collaboration avec Mitacs.

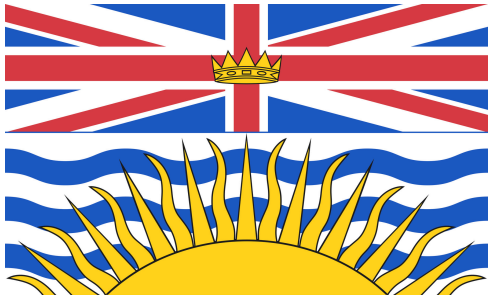
Augmentation du financement pour l'innovation autochtone par le Manitoba, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan

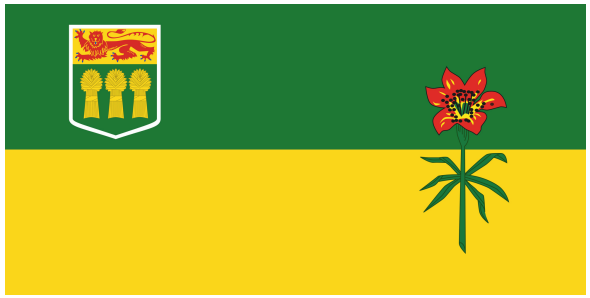
L'initiative Parcours autochtones a reçu du financement majoré de Research Manitoba, une agence provinciale qui dépend du ministre de l'Enseignement supérieur et de la formation. Research Manitoba s'est engagée dans une entente de 3 ans, avec un investissement de **1,1 M$** par année pour les programmes principaux de Mitacs. Elle fait une contribution supplémentaire de **500 000 $** pour chacune de ses trois années pour les unités de stage (US) autochtones, dont **10 000 $ par unité** sera admissible au financement des mesures d'accomodement. La valeur totale du contrat est de **4,8 M$**.

Mitacs a aussi élargi sa collaboration en Colombie-Britannique. Innovate BC (une agence provinciale qui relève du ministère de l'Emploi, du Développement économique et de l'Innovation de la Colombie-Britannique), en collaboration avec New Ventures BC (un organisme sans but lucratif) a engagé **600 000 $** en financement (5 000 $/US + jusqu'à 10 000 $/US pour les voyages et l'hébergement) pour soutenir un minimum de 40 US Accélération et SSE pour les étudiants et étudiantes autochtones dans le secteur des technologies en 2023-2024.

La province de la Saskatchewan a offert un financement supplémentaire de **1 150 000 $** pour 2023-2024. Un montant de **150 000 $** de ce financement sera attribué à 15 unités de stage de Parcours autochtones.







Collaboration externe comme meneur sur la place publique

Voici trois exemples d'organisations avec lesquelles Mitacs a collaboré et les résultats pour 2023.

Initiative d'innovation autochtone

Le rapport sur l'Initiative d'innovation autochtone produit à travers cette collaboration aide à atteindre les objectifs du PAII de Mitacs, ce qui honore l'engagement de Mitacs envers la décolonisation de l'innovation en offrant des outils de réduction des obstacles et d'améliorer l'accès au talent autochtone.

Innovation Economy Council (IEC)

Mitacs a soutenu et a aidé à la rédaction du rapport intitulé Diverse Nation: Unlocking the Potential of Inclusive Innovation, publié en août 2023.

Conférence sur les politiques scientifiques canadiennes

8 personnes de Mitacs ont pu faire part de leur expertise pendant 3 panels de discussion :

·Soutien aux preuves et à l'innovation dans le secteur social

·Propulser l'innovation dans toutes les régions : un atelier sur les questions difficiles

·Décoloniser les politiques sur la science, la technologie et l'innovation : obstacles, occasions et nouveaux systèmes de connaissance.

Prix Mitacs

Le premier **Prix Mitacs pour innovation inclusive** de Mitacs a été remis en 2023. Ce prix est conçu pour célébrer les réussites des meneurs et meneuses en recherche qui favorisent l'inclusivité, incorporent des perspectives diversifiées et misent sur l'accessibilité. La lauréate de cette année, **Kirsty Choquette**, a reçu le prix pour son travail révolutionnaire en évaluation inclusive qui aide à soutenir et à bâtir des réseaux de soutien pour soutenir et préparer la transition des jeunes autochtones hors du système d'aide à l'enfance. Découvrez le travail de Kirsty dans cette capsule vidéo promotionnelle!

Une autre lauréate du prix Mitacs dont la recherche est percutante s'appelle **Glenda Watson Hyatt**. Elle a reçu le **prix Mitacs pour innovation exceptionnelle — maîtrise**. Les recherches de Glenda visent à identifier les obstacles systémiques à l'emploi pour les personnes avec un incapacité de la parole, et exortent les secteurs de l'industrie et de l'innovation pour répondre aux besoins d'accommodatement par une conception intégrant l'accessibilité universel. Découvrez le travail de Glenda dans cette capsule vidéo promotionnelle!

Partenariats

Indigenous and Black Engineering and Technology (IBET)

En 2023, le prix IBET Connect Award a été remis à trois étudiantes et étudiants. L'une d'elles a reçu le prix de l'entrepreneuriat Accélération. IBET est un programme en croissance. Cependant, sa portée est encore restreinte (seulement 19 établissements sont admissibles) et une cohorte de seulement **40 étudiantes et étudiants admissibles**. Le programme IBET a connu de grandes réussites en 2023, y compris le lancement de la Bourse Connexion IBET.

Bourse de recherche autochtone (INDRA)

La Bourse de recherche autochtone, en collaboration avec l'université de la Colombie-Britannique et l'université de la Saskatchewan, entre autres, continue d'aider la population étudiante autochtone. En tout, 10 US ont été financées à hauteur de **6 000 $** par stage en 2023-2024.

Parlons sciences

Le projet de mentorat autochtone est une collaboration entre Mitacs et Parlons sciences qui offre aux étudiantes et étudiants une expérience pratique en recherche et de perfectionnement et accroît la sensibilisation aux divers parcours des élèves au secondaire. Présenté conjointement à l'Université d'Ottawa et à l'Université Carleton, ce programme a permis le mentorat de **18 étudiantes et étudiants** lors de deux visites. Cinq de ces personnes se sont rendues à Ottawa pour le voyage de recherche.

Chambre de commerce des Premières Nations du Yukon

En 2023, Mitacs s'est efforcé de renforcer et d'améliorer les relations dans le territoire du Yukon. Les liens ont été créés par une contribution de Mitacs de **5 000 $** pour la conférence sur l'investissement autochtone dans l'Arctique, qui est menée par la chambre de commerce. Cette conférence a mené à d'autres occasions de collaborer avec la chambre de commerce, et 6 unités de stage ont été financées peu après. Cette commandite a rendu possibles d'autres occasions, comme un projet de 18 unités de stage avec l'université du Yukon, provenant d'une collaboration avec la fondation Mastercard.

Fonds de recherche de la Banque Scotia sur la résilience économique

En 2021, Mitacs a entamé une collaboration avec la Banque Scotia pour financer des projets de recherche pour la résilience économique au Canada. Le programme a connu un franc succès en 2023, avec 15 projets financés, auxquels Mitacs a contribué la somme de **56 250 $**.

mitacs