



Ensemble, développons les futurs talents et la main-d'œuvre de demain dans le secteur de la mobilité !

Together, let's develop the future talent and workforce of tomorrow in the mobility sector!

RAPPORT ANNUEL 2020 | 2021 ANNUAL REPORT

CANADIAN MOBILITY AND
AEROSPACE INSTITUTE

INSTITUT POUR LA MOBILITÉ
ET L'AÉROSPATIALE AU CANADA



HIGHLIGHTS

2018 - FOUNDATION OF THE CMAI

2019 - LAUNCH OF PLACEMENT SPOT

12 MEMBERS

6800 REGISTERED STUDENTS ON PLACEMENT SPOT

50 POST-SECONDARY INSTITUTIONS IN
6 PROVINCES

OVER **500** WORKPLACE LEARNING ACTIVITIES

AND MORE TO COME...

FAITS SAILLANTS

2018 - CRÉATION DE L'IMACA

2019 - LANCEMENT DE PLACEMENT SPOT

12 MEMBRES

6 800 ÉTUDIANTS INSCRITS SUR PLACEMENT SPOT

50 INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT
POSTSECONDAIRES ÉTABLIES DANS **6** PROVINCES

PLUS DE **500** ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE
EN MILIEU DE TRAVAIL

ET PLUS ENCORE À VENIR...

ISSN 2564-0917

Legal deposit/Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Library and Archives Canada, 2021/Bibliothèque et Archives
Canada, 2021

CANADIAN MOBILITY AND
AEROSPACE INSTITUTE

INSTITUT POUR LA MOBILITÉ
ET L'AÉROSPATIALE AU CANADA

TABLE OF CONTENTS

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE FROM THE PRESIDENT AND THE DIRECTOR / MOT DU PRÉSIDENT ET DE LA DIRECTRICE

Developing competencies for the future workforce: a strategic decision	2
Développer les compétences de la future main-d'œuvre : une décision stratégique	3

ABOUT CMAI / À PROPOS D'IMACA

Promoting Work-Integrated Learning in Canadian Mobility Industries	4
Members	
Funding Partners	
Promouvoir l'apprentissage en milieu de travail dans les industries canadiennes de la mobilité	5
Membres	
Partenaires financiers	
Governance / Gouvernance	6
Board of Directors / Conseil d'administration	6
Advisory Council / Conseil avisier	7

ACTIVITIES REPORT AND SUPPORT / RAPPORT D'ACTIVITÉS ET SOUTIEN

Benefits of Work-Integrated Learning	8
Posting and Registering for a WIL Opportunity - Placement SPOT	8
Les avantages de l'apprentissage en milieu de travail	9
Publier ou s'inscrire à une activité d'AIT - Placement SPOT	9
Student Demographics	10
Représentation démographique des étudiants	10
Micro-WILs: Offer an Innovative Learning Experience	11
Micro-stages: une expérience d'apprentissage innovante	12
A Challenge to (Re)Imagine Canada's Mobility in the Future	13
Un Défi pour (ré)inventer le futur de la mobilité au Canada	13
Geographic Distribution of applicants	14
Répartition des inscriptions	14
Diversity and Inclusion	14
Diversité et inclusion	14
Educational Institutions	14
Établissements scolaires	14
Field of study	14
Champs d'études	14
CMAI Mini-WILs: Experience the Workplace Immediately	15
Mini-stages: l'expérience immédiate d'un milieu de travail	15
Full-Time WILs: Internships Enriched with Opportunity	15
Stages: Débordant de possibilités	15

APPENDIX / ANNEXE

Listing of Micro-WILs (FY20)	16
Liste des micro-stages 2020-2021	16

DEVELOPING COMPETENCIES FOR THE FUTURE WORKFORCE: A STRATEGIC DECISION



Before the Covid-19 pandemic, three potential challenges to the mobility sector were becoming increasingly apparent. The Canadian Mobility and Aerospace Institute (CMAI) was founded in 2018 in response to these three major shifts: technological change, demographic shifts, and business disruption.

In the mobility sector, technology is accelerating rapidly, particularly in urban areas, that rely on shared spaces and connectivity. Collaboration is an important aspect of adapting to technological change, along with investing in innovation. Mobility relies on and is shaped by technology thus, CMAI, views this challenge as an opportunity to work with the industry on emerging technologies.

Another challenge has been demographic changes; with Canada's ageing population and flux in immigration, the change in demographics has an impact on the workforce of today and tomorrow. Hiring difficulties will increase the pressure on many organizations over the next few years. Therefore, the mobility sector must put these keywords into practice: attract, include, develop competencies.

The field of mobility has also been characterized by disruption over the past decade. Before the pandemic, trends such as electrification, and autonomous vehicles have shifted the way we envision the mobility sector. CMAI is committed to instilling the next generation of students and talent with the adaptability that will be necessary to navigate disruption.

We had begun to think about how to address these challenges, knowing that it would be important to foster skill development. The urgency to act on these issues became clear, especially after the effects of the pandemic.

To achieve the goal of helping students develop their skills, it was important to get government support. This was made possible through a partnership with the Business + Higher Education Roundtable (BHER) funded with support from Employment and Social Development Canada. This organization understood that students are the key to meeting the future challenges of the mobility sector.

A COLLABORATIVE APPROACH FOR THE BENEFIT OF THE NEXT GENERATION

Over the past year, we have faced many unexpected challenges. The pandemic has pushed us all to innovate and reinvent ourselves. For example, many internships and in-person activities were cancelled due to the pandemic. It became extremely challenging to recruit full-time interns. Members brought up the idea of

micro-WIL (work-integrated learning) opportunities that provide practical experience through activities online and reflect authentic industry work environments.

CMAI introduced micro-WILs, which were a huge success. By creating shorter, work-integrated learning experiences, students and employers quickly realized the benefits of this new approach to workplace learning.

In the face of these challenges, our platform Placement SPOT has seen record numbers of student registrations and participation in our new virtual events. With the support of our key allies, the post-secondary institutions, who helped us develop and deliver new virtual activities, we were able to facilitate new forms of collaboration and growth for the mobility industry. One of our next steps is to expand the reach of our activities to even more students, including those attending secondary school.

While the pandemic initially slowed our development, we have recently focused our efforts on growing our membership. The mobility industry and organizations have seen joining CMAI as a strategic choice. Our greatest strength is our collaborative approach, and our common goal is to equip the next generation with the necessary skills.

A stylized, handwritten signature in dark ink.

Sylvain Larochelle,
President

A stylized, handwritten signature in dark ink.

Dominique Sauvé,
Director

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE LA FUTURE MAIN-D'ŒUVRE : UNE DÉCISION STRATÉGIQUE



Avant la pandémie de COVID-19, trois enjeux émergeaient de plus en plus pour le secteur de la mobilité. L'Institut pour la mobilité et l'aérospatiale au Canada (IMACA) a été fondé en 2018 en réponse à ces trois changements majeurs : l'évolution technologique, le changement démographique et le bouleversement des modèles d'affaires.

La technologie s'accélère rapidement dans le secteur de la mobilité, en particulier dans les zones urbaines, où les espaces partagés et la connectivité prennent toute leur importance. La collaboration devient donc un volet important de l'adaptation au changement technologique, tout comme l'investissement dans l'innovation. La mobilité repose sur la technologie et est façonnée par elle. L'IMACA considère ainsi cet enjeu comme l'occasion de travailler avec l'industrie sur les technologies émergentes.

Les changements démographiques constituent un autre défi. Avec le vieillissement de la population canadienne et les mouvements migratoires, les changements démographiques ont un impact sur la main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain. Les difficultés de recrutement vont accroître la pression sur de nombreuses organisations au cours des prochaines années. Le secteur de la mobilité doit donc mettre en pratique ces mots-clés : attirer, inclure, développer les compétences.

Le secteur de la mobilité a également été marqué par des bouleversements au cours de la dernière décennie. Avant la pandémie, des tendances telles que l'électrification et les véhicules autonomes ont bouleversé la façon dont nous envisageons le secteur de la mobilité. L'IMACA s'engage à inculquer à la prochaine génération d'étudiants et de talents la capacité d'adaptation qui sera nécessaire pour naviguer à travers le changement.

Nous avons commencé à réfléchir à la manière de relever ces défis, sachant qu'il serait important de favoriser le développement des compétences. L'urgence d'agir sur ces questions est devenue évidente, surtout après les contrecoups de la pandémie.

Pour atteindre l'objectif d'aider les étudiants à développer leurs compétences, il était important d'obtenir le soutien du gouvernement. Cela a été rendu possible grâce à un partenariat avec la Table ronde des affaires et de l'enseignement supérieur (TRAES-BHER), financé par le soutien d'Emploi et Développement social Canada. Cette organisation a compris que les étudiants sont la clé pour relever les défis futurs du secteur de la mobilité.

UNE APPROCHE COLLABORATIVE AU PROFIT DE LA PROCHAINE GÉNÉRATION

Au cours de l'année écoulée, nous avons été confrontés à de nombreux défis inattendus. La pandémie nous a tous poussés à innover et à nous réinventer. Par exemple, de

nombreux stages et activités en personne ont été annulés. C'est devenu extrêmement difficile de recruter des stagiaires à temps plein. Les membres ont évoqué l'idée de microactivités intégrées en milieu de travail (AIT) qui permettent d'acquérir une expérience pratique par l'entremise d'activités en ligne et qui reflètent les environnements de travail authentiques de l'industrie.

L'IMACA a introduit les micro-stages, qui ont connu un énorme succès. En créant des expériences d'apprentissage plus courtes et intégrées au travail, les étudiants et les employeurs ont rapidement compris les avantages de cette nouvelle approche de l'apprentissage en milieu de travail.

Face à ces défis, notre plateforme Placement SPOT a enregistré un nombre record d'inscriptions étudiantes et de participations à nos nouveaux événements virtuels. Avec le soutien de nos principaux alliés, les établissements d'enseignement postsecondaire — qui nous ont aidés à élaborer et à offrir de nouvelles activités virtuelles — nous avons facilité de nouvelles formes de collaboration et de croissance pour l'industrie de la mobilité. L'une de nos prochaines étapes consistera à étendre la portée de nos activités à un nombre encore plus grand d'étudiants, notamment ceux qui fréquentent l'enseignement secondaire.

Si la pandémie a initialement ralenti notre développement, nous avons récemment concentré nos efforts sur l'augmentation du nombre de nos membres. L'industrie et les organisations de la mobilité ont vu l'adhésion à l'IMACA comme un choix stratégique. Notre plus grande force est notre approche collaborative et notre objectif commun est de doter la prochaine génération des compétences nécessaires à leur intégration dans notre secteur.

Sylvain Larochelle,
président

Dominique Sauvé,
directrice

PROMOTING WORK-INTEGRATED LEARNING IN CANADIAN MOBILITY INDUSTRIES

Founded in 2018, CMAI (Canadian Mobility and Aerospace Institute) is a not-for-profit organization (NPO) whose mission is to provide work-integrated learning (WIL) opportunities for current and future workers in Canadian mobility industries (aerospace, rail, land, maritime).

The Institute assumes a pan-Canadian leadership role in addressing the human resource needs of the industry in a rapidly changing technical and business environment. We aim to improve the skills of professionals in these industries and provide opportunities for the next generation, preparing them to meet the requirements of tomorrow. CMAI enhances the scope, relevance and quality of workplace learning opportunities for current and future workers in Canada's mobility industries in innovative ways on a national scale.

As a collaborative response to common mobility issues, our proactive organization and members aim to anticipate evolution and offer solutions and build competencies to tackle these issues. Additionally, we work to collect strategic information to anticipate transformations and upheavals in the mobility sector.

To contribute to Canada becoming a world leader in the quality and relevance of its workforce in the mobility industries, to attract, develop, maintain, and retain the best talent from Canada and abroad.

MEMBERS

CMAI brings together industrial partners from shipbuilding, electric and autonomous vehicles, rail and marine, public transit, aerospace, and the entire supply chain of these sectors. The Institute also collaborates with post-secondary educational institutions.

In collaboration with our members and partners, CMAI creates various on-the-job learning activities such as micro-WILs, mini-WILs and internships that align with the needs of the mobility industry while complementing post-secondary education curricula.

Our members see the advantage of using our services, for example, Placement SPOT offers a state-of-the-art matching tool to help an organization find the best fit to fill a position at their company. Our members have noted that the high level of quality applications they receive from SPOT is a major benefit to their hiring process.



"CMAI allows us to reach out directly to the next generation to meet our future needs. By interacting differently with young people, we are discovering tomorrow's talent today."

PATRICK GERVAIS

Vice-President, Marketing and Communications,
Lion Electric and CMAI Advisory Council Member

FUNDING PARTNERS

Micro-WILs and WILs

In October 2020, we announced CMAI's partnership with the Business + Higher Education Roundtable (BHER) to create 7,500 new WIL opportunities by March 31, 2022. Made possible with support from the Government of Canada, the partnership offers a variety of WIL experiences for students, such as full-time and part-time WIL and micro-WIL opportunities.

BHER is a non-partisan NPO that brings together some of Canada's largest companies and leading post-secondary institutions to build opportunities for young Canadians, boost innovation and drive collaboration.



Mini-WILs

The mini-WILs, created in the spring of 2021, are funded in part by the Government of Canada¹ through the Work-Integrated Learning Innovation program. This is a new opportunity for up-and-coming professionals to gain 80 to 100 hours of paid work experience.

Employment and Social Development Canada (ESDC) works to improve the standard of living and quality of life for all Canadians by promoting a mobile and highly skilled workforce and an efficient and inclusive labour market.



¹ The opinions and interpretations of this publication are those of the author and do not necessarily represent those of the Government of Canada.

PROMOUVOIR L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL DANS LES INDUSTRIES CANADIENNES DE LA MOBILITÉ

Fondé en 2018, l'IMACA (l'Institut pour la mobilité et l'aérospatiale au Canada) est un organisme à but non lucratif (OBNL), dont la mission est d'offrir des activités d'apprentissage intégré au travail (AIT) aux travailleurs actuels et futurs des industries canadiennes de la mobilité (aérospatiale, ferroviaire, terrestre, maritime).

L'Institut assume un rôle de leader pancanadien en répondant aux besoins en ressources humaines de l'industrie dans un environnement technique et commercial en évolution rapide. Nous visons à améliorer les compétences des professionnels de ces industries et à préparer la prochaine génération à répondre aux exigences de demain. L'IMACA améliore la portée, la pertinence et la qualité des activités d'apprentissage en milieu de travail pour les travailleurs actuels et futurs des industries de la mobilité du Canada, de manière innovante et à l'échelle nationale.

En collaboration avec nos membres, nous visons à anticiper l'évolution, à offrir des solutions et à développer des compétences pour faire face aux problèmes communs du secteur de la mobilité. De plus, nous nous appliquons à recueillir des informations stratégiques pour anticiper les transformations et les bouleversements dans le secteur de la mobilité.

Contribuer à ce que le Canada devienne un leader mondial en ce qui concerne la qualité et la pertinence de sa main-d'œuvre dans les industries de la mobilité, afin d'attirer, de développer, de maintenir et de retenir les meilleurs talents du Canada et de l'étranger.

MEMBRES

L'IMACA réunit des partenaires industriels issus de la construction navale, des véhicules électriques et automobiles, du secteur ferroviaire et maritime, du transport en commun, de l'aérospatiale et de toute la chaîne d'approvisionnement de ces secteurs. L'Institut collabore également avec des établissements d'enseignement postsecondaire.

En collaboration avec ses membres et ses partenaires, l'IMACA crée diverses activités d'apprentissage en milieu de travail, tel que des micro-stages, des mini-stages et des stages, qui s'alignent sur les besoins de l'industrie de la mobilité tout en complétant les programmes d'études postsecondaires.

Nos membres constatent l'avantage d'utiliser nos services. Par exemple, Placement SPOT offre un outil de jumelage de pointe permettant de trouver la personne la plus apte à combler un poste dans leur entreprise. La qualité des candidatures provenant de Placement SPOT s'avère un atout lors du processus d'embauche.



«L'IMACA nous permet d'entrer en contact directement avec la relève afin de répondre à nos besoins futurs. En interagissant différemment avec les jeunes, nous découvrons aujourd'hui les talents de demain.»

PATRICK GERVAIS

Vice-président, marketing et communications, La Compagnie Lion Électrique et membre du conseil avisier de l'IMACA

PARTENAIRES FINANCIERS

Micro-stages et stages

En octobre 2020, nous avons annoncé un partenariat de l'IMACA avec la Table ronde des affaires et de l'enseignement supérieur (TRAES-BHER). Grâce au soutien du gouvernement du Canada, ce partenariat vise à créer 7 500 nouvelles activités d'AIT d'ici le 31 mars 2022 pour les étudiants, tels que des stages à temps plein et à temps partiel et des micro-stages.

TRAES-BHER est un OBNL non partisan qui réunit certaines des plus grandes entreprises du Canada et des établissements postsecondaires de premier plan afin de créer des possibilités pour les jeunes Canadiens, de stimuler l'innovation et de favoriser la collaboration.



Mini-stages

Les mini-stages, créés au printemps 2021, sont financés en partie par le gouvernement du Canada¹ par l'entremise du programme Innovation de l'apprentissage intégré au travail. Ils permettent à la relève d'acquérir de 80 à 100 heures d'expérience professionnelle rémunérée.

Emploi et Développement social Canada (EDSC) s'efforce d'améliorer le niveau et la qualité de vie de tous les Canadiens en favorisant une main-d'œuvre mobile et hautement qualifiée et un marché du travail efficace et inclusif.

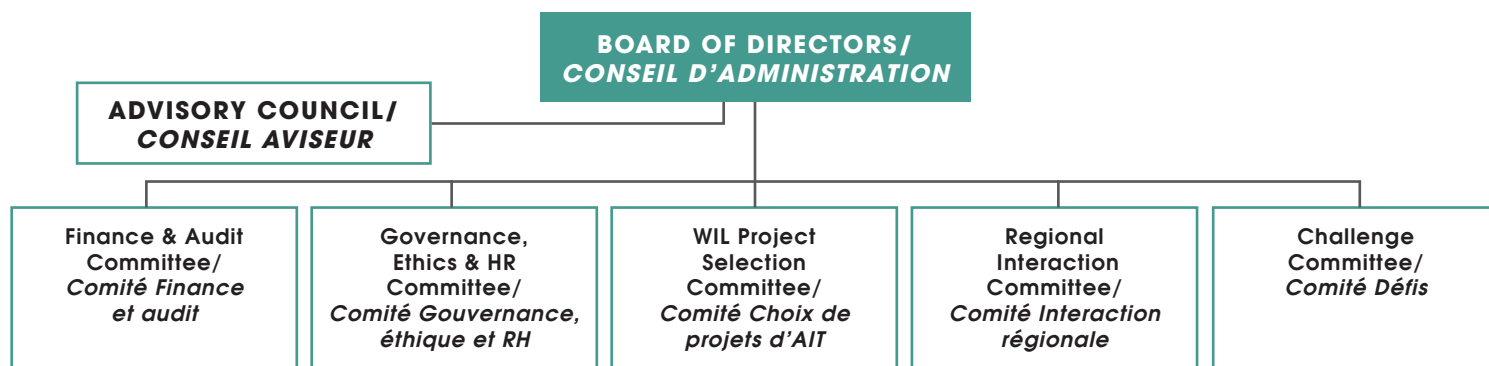


1 Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

GOVERNANCE / GOUVERNANCE

In a collaborative spirit, the Board of Directors, the Advisory Board, and various committees, both established and evolving, support CMAI in our mandate.

Dans un esprit collaboratif, le conseil d'administration, le conseil aviseur et différents comités, créés ou en devenir, soutiennent l'IMACA dans la réalisation de son mandat.



BOARD OF DIRECTORS CONSEIL D'ADMINISTRATION

CMAI's Board of Directors¹ sets goals and priorities, develops partnerships, ensures sound financial planning, and oversees the organizational logistics of the Institute's Placement SPOT platform.

Le conseil d'administration² établit les objectifs et les priorités, développe des partenariats, veille à une saine planification financière et supervise la logistique organisationnelle de la plateforme Placement SPOT de l'Institut.



SYLVAIN LAROCHELLE 
Pratt & Whitney Canada
President/président



MARCO BEAULIEU 
Bombardier Aviation
Treasurer/trésorier



CHANTAL BOUCHER 
Bell Textron Canada
Director/administratrice



HOUSSAM ALAOUIE 
CAE
Vice-president/vice-président



BENOIT VILLIEN 
Siemens Energy Canada
Secretary/secrétaire



GUILLAUME CÔTÉ 
Collins Aerospace
Director/administrateur

¹ One seat on the board of directors is vacant.
² Un poste du conseil d'administration est à pourvoir.

GOVERNANCE / GOUVERNANCE

ADVISORY COUNCIL CONSEIL AVISEUR

The Advisory Council¹ is comprised of well-established professionals from a variety of industries, regional and academic backgrounds, who are committed to representing minorities and supporting equity, diversity and inclusion initiatives.

Le conseil aviseur² regroupe des professionnels bien établis de divers horizons industriels, régionaux et universitaires qui s'engagent à représenter les minorités et à soutenir les initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion.

MAXIME ARSENEAU 
Chrono Aviation

SANDRA CROCKER 
Carleton University

CAROLINE HEALEY 
Railway Association of
Canada

PEGGY PERRIER 
MDA

PHILLIP ARTHURS 
Downsview Aerospace
Innovation & Research
(DAIR)

PATRICK GERVAIS 
Lion Electric

CHRIS HOWE 
Canadian Advanced
Air Mobility Consortium

SERGE SAMSON 
MDA

FRANÇOIS BOUFFARD 
Dassault Systems

JR HAMMOND 
Canadian Advanced
Air Mobility Consortium
(CAAM)

CHRISTOPHER KITZAN
Canadian Aviation
and Space Museum

KENNETH SWARTZ 
Vertical Flight
Society

**SERGEANT PATRICK
BOULANGER**
Canadian Armed Forces

MOIRA HARVEY 
Ontario Aerospace
Council

DANIEL KOMESCH 
Hill+Knowlton
Strategies

SARAH WATTS-RYNARD 
Polytechnics
Canada

¹ This list only contains members who have formally accepted the publishing of their names.

² Seuls les noms des membres qui ont donné leur accord sont publiés.



BENEFITS OF WORK-INTEGRATED LEARNING

The data presented in this activity report is up to date as of 31 march 2021. It is evolving and likely to change over time.

Work-Integrated Learning (WIL) acts as a bridge between the student, an educational institution, and a host organization, and connects the student's post-secondary education to an authentic work experience.

A WIL experience benefits both the student and the host organization. The student acquires learning, employability, and personal outcomes; the host organization gains knowledge, skills and access to a talent pool.

The overall cumulative effects of an increasing number of positive WIL experiences are:

- Higher quality education
- A better skilled workforce
- More productive and competitive economy

To improve the skills of the next generation and workers in the mobility industry, CMAI, in collaboration with its partners and collaborators, is creating three types of on-the-job learning activities. Micro-WILs are unpaid, 2-to-4-hour virtual or in-person mandates. Mini-WILs are 80-to-100-hour virtual, or in-person mandates paid by CMAI in collaboration with the employer. Full-time WILs are 250+ hours virtual or in-person mandates paid by the employer.

CREATING A WIL OPPORTUNITY

CMAI works with organizations across Canada to make WIL opportunities possible. To be recognized as a WIL experience, the activity must:

- Involve college, undergraduate or graduate students in post-secondary education institutions, depending on funding and type of WIL.
- Ensure that students are exposed to authentic work activities and/or experiences.
- Involve employers from the business sector, not-for-profit organizations and/or government (referred to as 'host organization').
- Provide expected immediate or future value to the host organization and the student.
- Ensure that student's performance and WIL outcomes are assessed by the post-secondary education institution and/or employers.
- Be either curriculum-based (for credit – assessed and counted towards course credit or credential completion) or co-curriculum-based (not-for-credit – but verified or evaluated by the employer ('co-curriculum' means complementary to a curriculum)).
- Comply with all applicable laws and regulations, including health and safety laws and regulations.

POSTING AND REGISTERING FOR A WIL OPPORTUNITY



The Placement Spot platform allows both companies and students to be autonomous in their search for WIL activities. For the organizations, it significantly reduces internal efforts; helps them find the best candidate; improves their appeal and gives them access to a large pool of diverse and qualified students.

The platform, operated by the CMAI team, hosts all the micro-WIL and full-time WIL opportunities that are offered by partnering organizations. It also facilitated student registration for the (Re)Imagine Mobility Challenge. This tool was developed by CMAI member

companies to facilitate posting internships and WIL activities, the management of applications and personalized networking. More than 6 800 college and university students have already registered on our platform SPOT.

Through a collaborative approach, members of the mobility industry are brought together with the common goal of preparing the mobility talent of the future. By centralizing internships and work-integrated learning opportunities through our platform Placement SPOT, the mobility ecosystem is offered a one-stop service to access the new generation of the mobility workforce. Placement SPOT facilitates student recruitment while offering collaborative value-added services for students and companies.

LES AVANTAGES DE L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Les données présentées dans ce rapport d'activités sont exactes en date du 31 mars 2021. Elles sont évolutives et appelées à changer avec le temps.

L'apprentissage intégré en milieu de travail (AIT) crée un pont entre l'étudiant, l'établissement d'enseignement et l'organisation d'accueil. Il permet d'arrimer les études postsecondaires de l'étudiant à une expérience de travail authentique.

Une expérience AIT profite tant à l'étudiant qu'à l'organisation d'accueil. L'étudiant bénéficie d'apprentissages, augmente son employabilité et développe son potentiel. L'organisation d'accueil acquiert des connaissances, des compétences et l'accès à un bassin de talents.

Les effets cumulatifs d'un nombre croissant d'expériences de stages, de micro-stages et de mini-stages positifs sont les suivants :

- Une éducation de meilleure qualité ;
- Une main-d'œuvre plus qualifiée ;
- Une économie plus productive et compétitive.

Pour améliorer les compétences de la relève et des travailleurs du secteur de la mobilité, l'IMACA, en collaboration avec ses partenaires et ses collaborateurs, conçoit trois types d'activités d'apprentissages en milieu de travail. Les micro-stages sont des mandats virtuels ou en personne non rémunérés de 2 à 4 heures. Les mini-stages sont des mandats virtuels ou en personne de 80 à 100 heures payées par l'IMACA en collaboration avec l'employeur. Et les stages sont des mandats virtuels ou en personne de 250 heures et plus payés par l'employeur.

CRÉER DES ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

L'IMACA collabore avec des organisations de partout au Canada pour créer des activités d'apprentissage en milieu de travail. Pour être reconnue comme une expérience d'AIT, l'activité doit :

- S'adresser à des étudiants d'établissements d'enseignement postsecondaire ou collégial canadien, selon le financement et le type d'AIT.
- Veiller à ce que les étudiants soient exposés à des activités ou à des expériences de travail authentiques ;
- Impliquer des employeurs du secteur des affaires, des organisations à but non lucratif ou gouvernementales (« organisation d'accueil ») ;
- Offrir une plus-value immédiate ou future à l'organisation d'accueil et à l'étudiant ;
- S'assurer que le rendement de l'étudiant et les résultats de l'AIT soient évalués par l'établissement d'enseignement postsecondaire ou l'employeur ;
- Être basée sur un programme d'études (évaluée et comptabilisée pour l'obtention de crédits ou d'un diplôme) ou sur un co-programme d'études, soit un programme complémentaire à un programme d'études (sans crédit, mais vérifiée ou évaluée par l'employeur) ;
- Se conformer à toutes les lois et les réglementations applicables, y compris en matière de santé et de sécurité.

PUBLIER OU S'INSCRIRE À UNE ACTIVITÉ D'AIT



Placement SPOT permet aux entreprises et aux étudiants d'être autonomes dans leur recherche d'activités d'apprentissage en milieu de travail. Pour les organisations, l'outil offre un gain de temps appréciable, les aide à trouver le meilleur candidat, améliore leur force d'attraction et leur donne accès à un large bassin d'étudiants diversifiés et qualifiés.

La plateforme, opérée par l'équipe de l'IMACA, regroupe toutes les activités d'apprentissage en milieu de travail offertes par les organisations partenaires. Elle a également facilité les inscriptions des étudiants

au Défi (Ré)invente la mobilité. Développée par les entreprises membres de l'IMACA, la plateforme facilite l'affichage des stages et des activités, la gestion des candidatures et le réseautage personnalisé. Plus de 6 800 étudiants collégiaux et universitaires sont déjà inscrits sur Placement SPOT.

Grâce à une approche collaborative, les membres du secteur de la mobilité visent à outiller les talents de demain. En centralisant les stages et les activités d'apprentissage en milieu de travail sur Placement SPOT, l'écosystème de la mobilité se voit offrir un guichet unique pour accéder à la nouvelle génération de la main-d'œuvre de la mobilité. Elle facilite le recrutement étudiant tout en offrant des services collaboratifs à valeur ajoutée pour les étudiants et les entreprises.

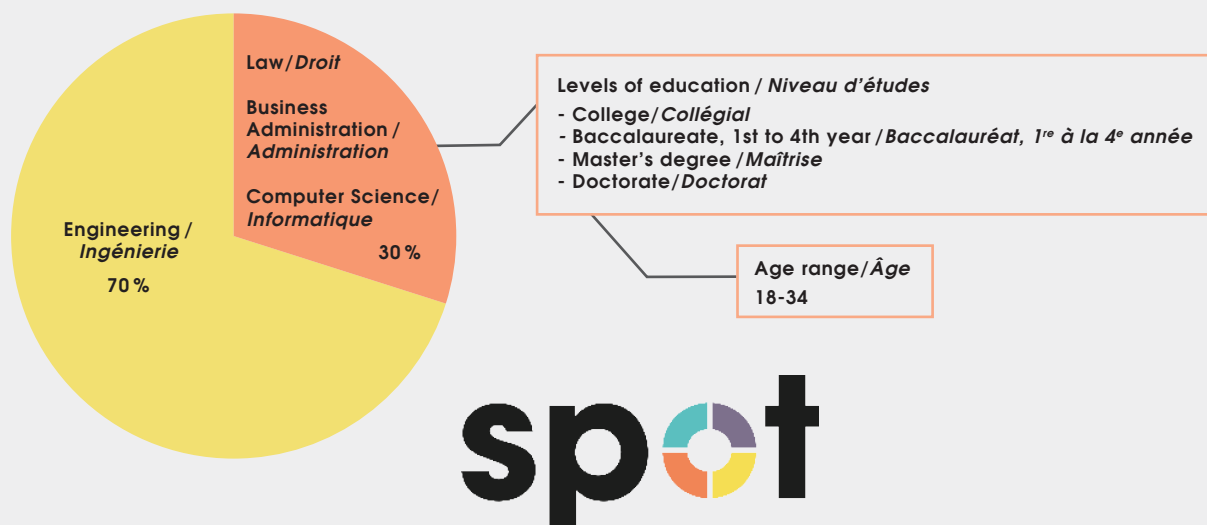
STUDENT DEMOGRAPHICS**REPRÉSENTATION DÉMOGRAPHIQUE DES ÉTUDIANTS**

Nearly 200 students found an internship through CMAI's Placement Spot platform from 2020- 2021¹.

In our first year, we received registrations on Placement SPOT from various levels of education, ranging from CEGEP and college to doctorate students. Seventy percent of students were from various engineering programs that are shown in the table. Thirty percent were from other programs, including law, business administration and computer science. Our goal is to attain many more fields of study, as any student can benefit from a WIL or internship opportunity.

Près de 200 étudiants ont trouvé un stage par l'entremise de la plateforme Placement SPOT en 2020-2021².

Au cours de notre première année, les inscriptions sur Placement SPOT provenaient de divers niveaux d'études, allant du cégep et du collège aux étudiants de doctorat. Soixante-dix pour cent des étudiants émanaient de différents programmes d'ingénierie, comme illustré sur le tableau. Trente pour cent étudiaient dans d'autres programmes, dont le droit, l'administration des affaires et l'informatique. Notre objectif est de diversifier les domaines d'études afin que chaque étudiant puisse bénéficier d'un AIT ou d'un stage.

FIELDS OF STUDY AND LEVELS OF EDUCATION / DOMAINES ET NIVEAUX D'ÉTUDE

STUDENT PLACEMENT
ONE-STOP-SHOP TOOL

SERVICE DE PLACEMENT
OPPORTUNITÉS TRAVAIL-ÉTUDE

DISCIPLINES REPRESENTED / DOMAINES REPRÉSENTÉS

¹ Due to the pandemic, many of these opportunities were cancelled, therefore this number does not match the 650-internship position. However, our micro-WIL registrations hit an all-time high.

² En raison de la pandémie, plusieurs activités ont été annulées, conséquemment ce nombre ne correspond pas aux 650 offres de stages. Cependant les inscriptions aux micro-stages ont connu un vif succès.

MICRO-WILS OFFER AN INNOVATIVE LEARNING EXPERIENCE

Micro-WIL experiences allow students to apply theory learned in class to real-world projects presented by employers in the sector. Micro-WIL activities give participants the opportunity to deepen their knowledge of a subject related to the mobility industry in a short timeframe. The students also get exposure to the diversity of careers in the industry, which can help them make informed career choices.

The majority of non-credited micro-WIL opportunities organized by CMAI host approximately 50 to 100 students for a free activity of a few hours' duration that can be completed virtually. Students enrolled in a Canadian post-secondary institution can enrich their résumé by participating immersive learning activities led by prominent companies in the mobility sector.

In 2020, CMAI oversaw the registration of 2,048 applicants for 20 micro-WIL activities, with approximately 950 certificates of completion awarded.

Of note, a significant portion of registered students (1,200) were not eligible for the Business + Higher Education Roundtable (BHER) partnership funding for the following reasons:

- **13 %** of registered students were participating for a second time or more in an activity
- **26 %** of registered students were from graduate schools
- **22 %** of registered students did not show up at the event
- **3 %** of registered students did not fully complete the activity

Following the lessons learned from this run-in period, future micro-WILs will be organized by taking into considering the following key elements:

- **Scheduling** – the timing of the activity has a strong impact on student participation (e.g., avoid exam weeks)
- **Duration** – favour practical assessments, preferably performed during the micro-WIL
- **Incentive** – students highly value certificates of achievement

Most micro-WILs were offered in French (86.4 %), with 9.10 % offered in English and 4.5 % were bilingual. Participants were from Québec (84.2 %), Ontario (9.3 %) and other regions in Canada (6.5 %)¹.

See Appendix for the full listing of our FY20 Micro-WILs.

CMAI MICRO-WIL PROFILE

CRISIS COMMUNICATION, TO GUIDE YOUR PARTNERS, YOUR ORGANIZATION, AND YOUR COLLEAGUES.

In the era of digital communications, information circulates at higher speeds than ever on social media. In the event of a crisis, a company must quickly reach, ensure correct information is spread and take meticulous care in decision-making.

Some questions that this micro-WIL encouraged students to explore were: How and when should we communicate? How should we react and through which channels? How can we maintain effective communication?

CMAI collaborated with UQAC and Chrono Aviation to deliver this micro-WIL teaching how to communicate in times of crisis, and how to guide partners, organizations, and colleagues through the process. Students were taught how to better understand expectations and requirements of the media in crisis situations. As a portion of their written work, students were asked to provide recommendations and solutions to issues presented by Chrono Aviation.



"Our involvement in micro-WILs allowed us to solve real issues. The solutions provided by students have been concretely used in our company."

MAXIME ARSENEAU

Director of Human Resources, Chrono Aviation
and CMAI Advisory Council Member

¹ CMAI does not collect EDI (Equity, Diversity and Inclusiveness) and demographic data from students for all activities. All data in this report is representative of activities in which students were asked for this information and chose to respond.

MICRO-STAGES : UNE EXPÉRIENCE D'APPRENTISSAGE INNOVANTE

Les micro-stages permettent aux étudiants d'appliquer la théorie apprise en classe à des projets réels présentés par des employeurs du secteur. Ils permettent aux participants d'approfondir sur une courte période leurs connaissances sur un sujet lié à l'industrie de la mobilité. Les étudiants sont également exposés à la diversité des carrières de ce secteur, ce qui peut les aider à faire des choix plus éclairés.

La majorité des micro-stages non crédités organisés par l'IMACA accueillent environ 50 à 100 étudiants pour une activité gratuite de quelques heures pouvant être réalisée de manière complètement virtuelle. Les étudiants inscrits dans un établissement postsecondaire au Canada peuvent enrichir leur curriculum vitae en participant à des activités d'apprentissage immersif présenté par des entreprises de premier plan dans le secteur de la mobilité.

En 2020, l'IMACA a encadré l'inscription de 2 048 candidats pour 20 activités de micro-stages. Quelque 950 certificats de réussite ont été décernés.

Il est important de noter qu'une partie importante des candidats inscrits (1 200) n'étaient pas admissibles dans le cadre du partenariat avec la Table ronde des affaires et de l'enseignement supérieur (TRAES-BHER) pour les raisons suivantes :

- **13 %** des étudiants inscrits participaient pour une deuxième fois ou plus à une activité ;
- **26 %** des étudiants inscrits étudiaient au deuxième et troisième cycle ;
- **22 %** des étudiants inscrits ne se sont pas présentés à l'activité ;
- **3 %** des étudiants inscrits n'ont pas terminé l'activité.

Pour donner suite aux leçons tirées de cette période de rodage, les futurs micro-stages seront organisés en prenant en compte les éléments clés suivants :

- Planification : le moment de l'activité à une incidence importante sur la participation des étudiants (par exemple : éviter les semaines d'examens) ;
- Durée : privilégier les évaluations pratiques, réalisées de préférence pendant le micro-stage ;
- Incitatif : les étudiants accordent une grande importance aux certificats de réussite.

Une majorité des micro-stages étaient offerts en français (86,4 %), 9,10 % l'ont été en anglais et 4,5 % étaient bilingues. Les participants provenaient du Québec (84,2 %), de l'Ontario (9,3 %) et d'autres régions du Canada (6,5 %)¹.

Voir l'annexe pour la liste complète des micro-stages de l'année.

PROFIL D'UN MICRO-STAGE

LA COMMUNICATION EN GESTION DE CRISE, POUR GUIDER VOS PARTENAIRES, VOTRE ORGANISATION ET VOS COLLÈGUES

À l'ère des communications numériques, l'information circule plus rapidement que jamais sur les réseaux sociaux. En cas de crise, une entreprise doit être capable d'intervenir rapidement, s'assurer que des informations véridiques soient diffusées et apporter un soin méticuleux à la prise de décision.

Ce micro-stage encourageait les étudiants à explorer plusieurs questions. Comment et quand devons-nous communiquer? Comment devons-nous réagir et par quels canaux? Comment pouvons-nous maintenir une communication efficace?

L'IMACA a collaboré avec l'UQAC et Chrono Aviation pour offrir ce micro-stage enseignant comment communiquer en temps de crise et comment guider les partenaires, les organisations et les collègues à travers le processus. Les étudiants ont appris à mieux comprendre les attentes et les exigences des médias en situation de crise. Dans le cadre de leur travail écrit, les étudiants étaient invités à fournir des recommandations et des solutions aux problèmes présentés par Chrono Aviation.



« Notre implication dans le cadre du micro-stage nous a permis de résoudre de vrais problèmes. Les solutions apportées par les étudiants ont été concrètement utilisées dans notre entreprise. »

MAXIME ARSENEAU

Directeur des ressources humaines, Chrono Aviation et membre du conseil avisé de l'IMACA

¹ L'IMACA ne collecte pas auprès des étudiants des données sur l'équité, la diversité, l'inclusion et démographiques pour chacune de ses activités. Les données présentées dans ce rapport sont représentatives des activités pour lesquelles ces informations ont été demandées et auxquelles les étudiants ont choisi de répondre.

A CHALLENGE TO (RE)IMAGINE CANADA'S MOBILITY IN THE FUTURE UN DÉFI POUR (RÉ)INVENTER LE FUTUR DE LA MOBILITÉ AU CANADA



"I have not only met some supremely talented individuals by participating in the challenge, but also had the opportunity to research and explore the future of mobility in Canada. It was truly a rewarding experience and I hope to participate again in the future!"

NASREEN ANOWAR

3rd year Mechanical Engineering student at the University of Victoria

« J'ai non seulement rencontré des personnes extrêmement talentueuses en participant au défi, mais j'ai également eu l'occasion de rechercher et d'explorer le futur de la mobilité au Canada. C'était vraiment une expérience enrichissante et j'espère avoir la chance d'y participer à nouveau. »

NASREEN ANOWAR

étudiante de troisième année en génie mécanique à l'Université de Victoria

On March 27th, 2021, we hosted the first CMAI micro-WIL Challenge, (Re)Imagine Mobility, a free seven-hour virtual activity targeted towards French and English post-secondary students in Canada in all fields and disciplines.

Participants were presented videoconferences from Mosaic HEC Montreal and the Ryerson University Diversity Institute relevant to innovation and design thinking and harnessing diverse ideas. The students could use what they had learned from the lessons in their final submissions. One of the CMAI's objectives with the Challenge was to ensure diversity and inclusion, with representation from different regions, programs, and backgrounds. For this reason, the students were organized randomly into teams of 3 to 5 people to facilitate the sharing of different perspectives from various backgrounds.

For this opportunity, 357 applicants registered on Placement SPOT and 237 eligible students were chosen to participate. Out of these participants, **92%** successfully completed the challenge and received a certificate of achievement. Winning teams received either a monetary prize for their team or micro-WIL opportunities.

After the event, CMAI conducted a satisfaction survey and received an impressive response rate of **72%**, with **93.3%** of participants confirming their interest in participating in future CMAI Challenges.

C'est le 27 mars 2021 qu'a eu lieu le premier défi de l'IMACA, le micro-stage (Ré)invente la mobilité, une activité virtuelle bilingue gratuite de 7 heures destinée aux étudiants de niveau postsecondaire au Canada. Ces derniers provenaient de divers domaines et disciplines.

Les participants ont assisté à des vidéoconférences de Mosaic HEC Montréal et de la Ryerson University Diversity Institute portant sur l'innovation, la pensée conceptuelle et la diversité.

Les étudiants pouvaient par la suite utiliser ce qu'ils avaient appris de ces leçons dans leur livrable final. Un des objectifs de l'IMACA avec le défi était d'assurer la diversité et l'inclusion en représentant différentes régions, programmes et expériences. C'est pourquoi les étudiants étaient regroupés aléatoirement en équipe de 3 à 5 personnes afin de faciliter le partage de différents points de vue provenant de divers horizons.

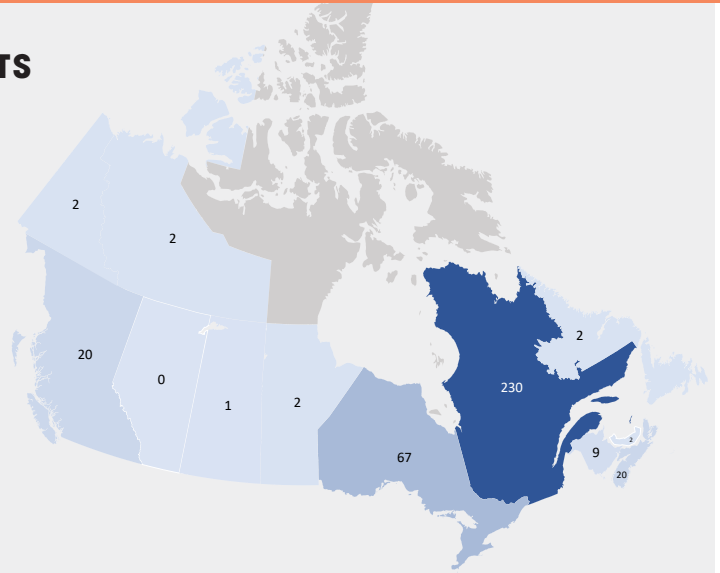
Plus de 357 candidats se sont inscrits au Défi sur Placement SPOT. Quelque 237 candidats éligibles ont été sélectionnés pour participer. Parmi ceux-ci, **92%** des participants ont relevé le défi avec succès et ont reçu un certificat de réussite. Des prix en argent et des micro-stages ont été offerts aux équipes gagnantes.

Après l'événement, l'IMACA a mené une enquête de satisfaction et a obtenu un taux de réponse impressionnant de **72%**, avec **93,3%** des participants confirmant leur intérêt à participer aux futurs défis de l'IMACA.

GEOGRAPHIC DISTRIBUTION OF APPLICANTS RÉPARTITION DES INSCRIPTIONS

With one of CMAI's objectives being promoting diversity, having students representing the different regions of Canada was integral. This map represents the number of applications received from each of Canada's provinces and territories. Our next steps from this Challenge include expanding our reach and presence throughout Canada.

Un des objectifs de l'IMACA est de promouvoir la diversité, avoir des étudiants participants provenant des différentes régions du Canada était donc primordial. La carte ci-contre représente le nombre de candidatures reçues par provinces et territoires du Canada. Nos prochaines étapes sont d'étendre notre portée et notre présence sur tout le territoire canadien.



DIVERSITY AND INCLUSION DIVERSITÉ ET INCLUSION

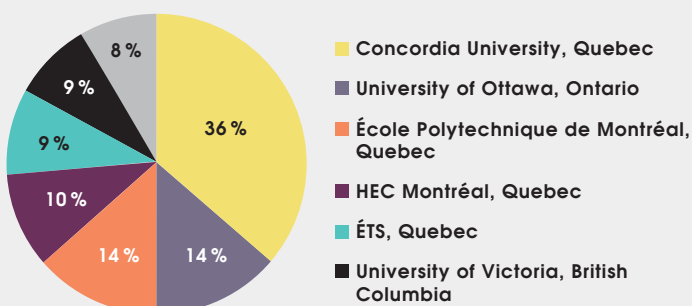
Of the registrants, 22.7% identified as women, 24.6% as visible minorities, 14.4% as immigrants, 3.7% as coming from rural or remote areas, 1.4% as First Nations, Inuit or Metis Students, and 1.1% as having a disability. Diversity is a huge strength of not just CMAI, but all of Canada. To share this message, one of our videoconferences highlighted the importance of embracing diversity and ensuring inclusion.

Parmi les inscrits, 22,7 % se sont identifiés comme des femmes, 24,6 % comme des minorités visibles, 14,4 % comme des immigrants, 3,7 % provenant de régions rurales ou éloignées, 1,4 % comme des étudiants des Premières Nations, inuits ou métis, et 1,1 % possédant un handicap. La diversité est une grande force non seulement pour l'IMACA, mais pour tout le Canada. Pour renforcer ce message, une de nos vidéoconférences a souligné l'importance d'embrasser la diversité et d'assurer l'inclusion.

EDUCATIONAL INSTITUTIONS ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Data collected from CMAI Challenge participants showed student registrations from 29 colleges and CEGEPs and 26 universities. The top 7 institutions represented were:

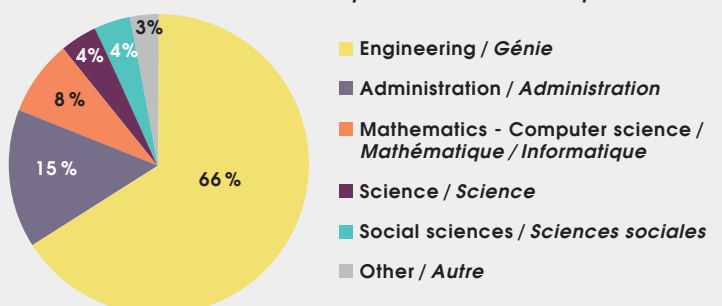
Les données recueillies auprès des participants du défi démontrent qu'ils provenaient de 29 collèges et cégeps et de 26 universités. Les 7 institutions principales représentées étaient les suivantes:



FIELD OF STUDY CHAMPS D'ÉTUDES

Students registered for the Challenge were predominately from various Engineering programs. However, there were many students from a mix of various other fields, contributing to a diverse set of responses.

Les étudiants inscrits au défi provenaient principalement de programmes d'ingénierie. Cependant, il y avait de nombreux étudiants provenant d'autres domaines, contribuant ainsi à un ensemble plus diversifié de réponses.



CMAI MINI-WILS: EXPERIENCE THE WORKPLACE IMMEDIATELY

A NEW CATEGORY OF WIL ACTIVITY WILL BE AVAILABLE TO STUDENTS STARTING IN SPRING 2021.

CMAI will be working with university students to carry out a one-time, well-defined project that meets the needs of the organization that they are assigned to. In an 80 - to 100 - hour workplace project, organizations engage students, either as individuals or in a group (5 students max.), to conduct market research, tool development, literature reviews and searches for collaborators to identify projects that align with the organization's strategy.

STUDENTS HAVE THE OPTION TO WORK PART-TIME OR FULL-TIME ON THE SHORT-TERM PROJECT.

Companies are showing a strong interest in this new formula, as these mini-WIL opportunities can be set up quickly to tackle specific or immediate needs. Mini-WILs also allow for continuity in the services offered by CMAI. In fact, companies that have collaborated with us to conduct micro-WILs have expressed interest in offering mini-WILs. Mini-WILs are a great opportunity for students to spend a longer period at a workplace and subsequently land an internship or job at the organization.

FULL-TIME WILS: INTERNSHIPS ENRICHED WITH OPPORTUNITY

Full-time WILs offer students an opportunity to experience the workplace for longer periods of time. Most internships are open to university students and last four months. These opportunities mainly target engineering, administration, and computer science sectors.

CMAI seeks to broaden the scope of internship available to include students of all levels and all fields of study.

CMAI offered approximately 2,100 full time WIL opportunities during its first year, which extends from Winter 2020 to Summer 2021, including 650 internships that transited to the SPOT Placement platform and 1,400 internships outside of it offered by all CMAI partners. In total, more than 10,000 applications filled 450 internships of the 650 SPOT Placements offers.

CMAI WIL INTERNSHIP PROFILE

A FULL-TIME EXPERIENCE TO MAKE THE MOST OF THE PROFESSIONAL WORLD

To guarantee the prosperity of the mobility sector, we must ensure that the next generation possesses the necessary tools to succeed. By offering internships, companies allow students to develop their skills and be better prepared for the reality of the job market. A company can bring much more value to an intern than just a position on their CV, it offers them an immersive experience in the world of professionals.

Companies also benefit greatly by promoting diversity in their teams, stimulating innovation and productivity. They contribute to the training of a qualified next generation of employees while building a bank of candidates to fill future positions.

The Placement SPOT platform allowed OIDS to find its two interns for the summer of 2021, one in data analysis and one in communications. We can notice that the internship field opportunities offered on the platform are increasingly vast and diverse. Through their four months with the company, the students developed their knowledge and were encouraged to use ingenuity to move projects forward.



"As a student, a full-time WIL is the most rewarding experience, professionally speaking. This opportunity most resembles what you will be doing later as an employee of a company. I learned to better analyze business issues related to data management in order to facilitate the design of IT solutions."

YASSIR BELAMINE
Data Analysis Intern at OIDS



"I am learning during my internship that a large part of a company's identity relies on the employees who work to bring projects to fruition and who all have different backgrounds. It is the diversity of the employees and the experience that each brings that enriches my own experience at OIDS. Additionally, my internship allowed me to coordinate multiple projects while deepening my capacity to adapt."

ZOÉ RICARD
Communications Intern at OIDS

MINI-STAGES : L'EXPÉRIENCE IMMÉDIATE D'UN MILIEU DE TRAVAIL

Une nouvelle formule d'AIT est disponible pour les étudiants depuis le printemps 2021. L'IMACA travaille avec des étudiants universitaires afin de réaliser un projet ponctuel bien défini qui permettra de répondre aux besoins de l'organisation à laquelle ils seront affectés. Dans le cadre d'un projet en milieu de travail d'une durée de 80 à 100 heures, les organisations engagent des étudiants, individuellement ou en groupe (maximum de 5 personnes) pour réaliser une étude de marché, développer des outils, effectuer des analyses documentaires ou rechercher des collaborateurs afin d'identifier des projets qui correspondent à la stratégie de l'organisation.

Les étudiants ont la possibilité de travailler à temps partiel ou à temps plein sur le projet de courte durée. Les entreprises manifestent un fort intérêt pour cette nouvelle formule, puisque les mini-stages peuvent être mis en place rapidement pour répondre à des besoins précis et immédiats. Ils permettent également d'assurer une continuité dans les services offerts par l'IMACA. Les entreprises avec qui nous avons collaboré dans le cadre de micro-stages ont d'ailleurs exprimé leur intérêt à offrir des mini-stages dans le futur. Les mini-stages sont l'occasion pour les étudiants de passer une plus longue période sur un lieu de travail et potentiellement décrocher un stage ou un emploi au sein de l'organisation.

STAGES : DÉBORDANT DE POSSIBILITÉS

Les stages à temps plein permettent aux étudiants de faire l'expérience d'un milieu de travail pendant de plus longues périodes. La plupart des stages sont ouverts aux étudiants universitaires et durent quatre mois. Ils ciblent principalement les domaines de l'ingénierie, l'administration des affaires et l'informatique.

L'IMACA cherche à élargir le champ des domaines de stage offerts pour inclure des étudiants de tous les niveaux et domaines d'études.

L'IMACA a offert 2100 stages environ dans sa première année qui s'étend de l'hiver 2020 à l'été 2021, dont 650 stages qui ont transigé vers la plateforme de Placement SPOT et 1400 stages en dehors offerts par l'ensemble des partenaires de l'IMACA. Au total, plus de 10 000 candidatures ont permis de remplir 450 stages sur les 650 offres de Placement SPOT.

PROFIL D'UN STAGE

UNE EXPÉRIENCE À TEMPS PLEIN POUR EXPLORER LE MONDE PROFESSIONNEL

Pour garantir la prospérité du secteur de la mobilité, il faut s'assurer que la relève possède les outils nécessaires pour réussir. En offrant des stages, les entreprises permettent aux étudiants de se développer et d'être mieux préparés à la réalité du marché du travail. Une entreprise apporte beaucoup plus à un stagiaire qu'un poste sur un CV, elle lui offre une expérience immersive dans le monde professionnel.

Les entreprises en retirent également un grand bénéfice puisqu'en favorisant la diversité de leur équipe, elles stimulent l'innovation et la productivité. Elles contribuent à la formation d'une relève qualifiée tout en se constituant une banque de candidatures pour pourvoir d'éventuels postes.

La diversité de l'offre de stages et des profils recherchés est de plus en plus large sur la plateforme de Placement SPOT. Celle-ci a permis à IODS de trouver ses deux stagiaires pour l'été 2021. Œuvrant respectivement dans l'analyse des données et le domaine des communications, les étudiants ont développé, à travers leurs quatre mois au sein de l'entreprise, leurs connaissances et ont été encouragés à faire preuve d'ingéniosité pour faire avancer divers projets et dossiers.



« Pour moi en tant qu'étudiant, un stage à temps plein c'est l'expérience la plus enrichissante professionnellement parlant. C'est ce qui rapproche le plus de ce que tu vas faire plus tard en tant qu'employé dans une entreprise. J'ai appris à mieux analyser les enjeux d'entreprise reliés à la gestion des données dans le but de faciliter la conception de solution TI. »

YASSIR BELAMINE
Stagiaire en analyse des données chez IODS



« J'ai appris au cours de mon stage qu'une grande partie de l'identité d'une entreprise repose sur les employés qui œuvrent à porter les projets à terme et qui ont tous des parcours différents. C'est la diversité des employés et l'expérience que chacun apporte qui permettent d'enrichir ma propre expérience au sein d'IODS. De plus, mon stage m'a permis de coordonner de multiples projets tout en approfondissant ma capacité d'adaptation. »

ZOÉ RICARD
Stagiaire en communications chez IODS

LISTING OF MICRO-WILS (APRIL 1, 2020 TO MARCH 31, 2021)

LISTE DES MICRO-STAGES (DU 1ER AVRIL 2020 AU 31 MARS 2021)

Micro-WILs Micro-stages	Subject Sujet	Collaborators Collaborateurs	Registrations Nombre d'inscriptions
Organizational communication in times of crisis <i>Communication organisationnelle en temps de crise</i>	Crisis communication, to guide your partners, your organization and your colleagues <i>Communication en temps de crise, pour guider vos partenaires, votre organisation et même vos collègues</i>	University of Quebec in Chicoutimi / <i>Université du Québec à Chicoutimi</i> Chrono Aviation	327 ¹
Aircraft 101 <i>Avion 101</i>	Practical introduction to aeronautics from the perspective of the aircraft manufacturer <i>Introduction pratique à l'aéronautique du point de vue du constructeur aéronautique</i>	Université de Sherbrooke Bombardier	261 ¹
Flight instrumentation and virtual piloting <i>Instrumentation de vol et pilotage virtuel</i>	Laboratory on the flight instruments of a C-JET of the EEA environment <i>Laboratoire sur les instruments de vol du C-JET de l'environnement AEE</i>	Polytechnique Montréal CAE	20 ¹
Discovery of experimental methods on a full-scale aircraft <i>Découverte des méthodes expérimentales sur un avion grandeur nature</i>	Visit of the ISTR structure and discovery of all the systems allowing the operation of an aircraft <i>Visite de la structure ISTR et découverte de tous les systèmes permettant le fonctionnement d'un avion</i>	Concordia University Bombardier	49 ¹
Showcases 2020 – Virtual student competition around a case study in aerospace <i>Vitrines 2020 – Compétition étudiante virtuelle autour d'un cas d'étude en aérospatiale</i>	For its fourth edition, this competition brought together all Quebec universities around a practical case with the objective of developing and presenting an innovative and commercially viable solution for the aerospace industry <i>Pour sa 4^e édition, ce concours réunit toutes les universités québécoises autour d'un cas pratique avec pour objectif de développer et de présenter une solution innovante et commercialement viable pour l'industrie aérospatiale</i>	Aéro Montréal	4
Bell-001: Virtual tour and internship opportunities <i>Bell-001 : visite virtuelle et possibilités de stages</i>	Virtual tour of Bell to discover the range of careers available - from design and research, through design, analysis, testing and manufacturing processes, to production of vertical lift aircraft <i>Visite virtuelle de Bell pour découvrir l'éventail des carrières disponibles - de la conception et de la recherche, en passant par l'analyse, les essais et les processus de fabrication, jusqu'à la production d'avions à décollage vertical</i>	Bell Textron Canada	251
Introduction to Quantum Computing <i>Introduction à l'informatique quantique</i>	An opportunity to discover more about this new branch of IT and the diversity of careers offered <i>Occasion d'en découvrir plus sur cette nouvelle branche de l'informatique et la diversité des carrières qu'elle offre</i>	Institut quantique de l'Université Sherbrooke IBM	184 ¹
Introduction to industrial robotics <i>Initiation à la robotique industrielle</i>	Active participation in all stages of an industrial robotics project <i>Participation active à toutes les étapes d'un projet de robotique industrielle</i>	École nationale d'aérotechnique (ÉNA) – Cégep Édouard-Montpetit Robotech	103

1 Offered twice / Offert deux fois

Micro-WILs Micro-stages	Subject Sujet	Collaborators Collaborateurs	Registrations Nombre d'inscriptions
Manufacturing overview <i>Synthèse de fabrication</i>	Opportunity for students to become familiar with 3D parts and manufacturing plans with feedback from manufacturing experts <i>Possibilité pour les étudiants de se familiariser avec les pièces en 3D et les plans de fabrication tout en recevant un retour d'informations d'experts en fabrication</i>	Cégep Saint-Laurent Bell Textron Canada	24
Develop your influence potential <i>Développez votre potentiel d'influence</i>	Understanding the mechanisms of power dynamics and professional credibility <i>Comprendre les mécanismes de la dynamique du pouvoir et de la crédibilité professionnelle</i>	University of Quebec in Chicoutimi / <i>Université du Québec à Chicoutimi</i> Premier Aviation	158
Acoustics and soundproofing <i>Acoustique et insonorisation</i>	Acoustic problems to be solved on an artificial respirator produced by CAE in the context of the pandemic <i>Problématique acoustique à résoudre sur un respirateur artificiel produit par CAE dans le cadre de la pandémie</i>	Cégep de La Pocatière CAE	10
Leadership in a hostile environment <i>Leadership en milieu hostile</i>	Establish a forward operating base that will contribute to the overall security of the region <i>Établir une base opérationnelle avancée qui contribuera à la sécurité globale de la région</i>	Canadian Armed Forces / <i>Forces armées canadiennes</i>	247
Networking Lunch <i>Lunch de réseautage</i>	With documentation provided from MDA, students were asked to provide environmental safety recommendations <i>Grâce à la documentation fournie par MDA, les étudiants ont été invités à formuler des recommandations en matière de sécurité environnementale</i>	MDA	25
(Re)Imagine Mobility Challenge <i>Défi (Ré)invente la mobilité</i>	Participants competed to convey their vision of the future of mobility. Workshops were offered on design thinking and diversity management <i>Les participants ont concouru pour transmettre leur vision de l'avenir de la mobilité. Des ateliers ont été proposés sur le design thinking et la gestion de la diversité</i>	Diversity Institute Polytechnique Montréal HEC Montréal Mosaic Lion Électrique Railway Association of Canada / <i>Association des chemins de fer du Canada</i> Chantier Davie Canada Pratt & Whitney	357
Towards the infinite and beyond <i>Vers l'infini et l'au-delà</i>	Organized by PolyOrbite, a technical committee of Polytechnique Montréal specialized in aerospace technologies. PolyOrbite presented two projects under development: • a stratospheric balloon • a Rover <i>Organisé par PolyOrbite (un comité technique de Polytechnique Montréal spécialisé dans les technologies aérospatiales). PolyOrbite a présenté ses deux projets en cours de développement qui sont :</i> • un ballon stratosphérique • un robot mobile autonome d'exploration (rover)	Aéro Montréal MDA Canadian Space Agency GHGSat	28
Total			2048



**CANADIAN MOBILITY AND
AEROSPACE INSTITUTE**

INSTITUT POUR LA MOBILITÉ
ET L'AÉROSPATIALE AU CANADA

673, rue Saint-Germain
Saint-Laurent (Québec) H4L 3R6
Tel./Tél. : 514 317-2301

info@cmai-imaca.ca
cmai-imaca.ca