

Développement des talents

Rapport sur le programme de Fonds stratégique des sciences
Exercice 2025-2026

Numéro de projet : 515305

Approuvé par le conseil d'administration le 10 juillet 2026

Message du président et chef de la direction

En tant que moteur de création d'entreprises dans le secteur des sciences de la vie au Canada, adMare sait par expérience que la solidité des entreprises repose sur la qualité des talents. C'est pourquoi le développement des talents est au cœur de notre modèle : qu'il s'agisse de soutenir les scientifiques en début de carrière, les chercheurs postdoctoraux qui accélèrent les activités de recherche et développement (R-D) commerciale, ou encore les cadres supérieurs qui développent le leadership et les réseaux nécessaires à la création, la croissance et la compétitivité internationale des entreprises canadiennes des sciences de la vie.

L'exercice 2025-2026 a été marqué par des progrès importants à tous les niveaux. Notamment, des investissements distincts, mais complémentaires, dans les talents qui contribueront à faire progresser l'industrie canadienne des sciences de la vie : la réussite de la cohorte VIII de l'Institut pour cadres supérieurs, le lancement d'ASCEND et l'élargissement des programmes BIS grâce à notre partenariat avec CASTL.

Au total, 73 personnes hautement qualifiées ont bénéficié du soutien de ces programmes au cours du présent exercice, un résultat dépassant nos objectifs. Le fait que 98 % des diplômés de l'Institut pour cadres supérieurs continuent de travailler dans le secteur canadien des sciences de la vie démontre que des investissements judicieux dans les talents peuvent avoir des retombées durables et mesurables.

Nous sommes fiers des résultats obtenus grâce à ces programmes et nous sommes tout aussi déterminés à continuer dans notre lancée : ASCEND est prêt à prendre de l'ampleur, le programme BIS prend de l'élan avec de nouvelles cohortes en cours, et l'Institut pour cadres supérieurs accepte actuellement les candidatures pour la cohorte IX afin de poursuivre le développement du réseau de leaders pancanadien dont notre secteur a besoin.

Grâce au soutien continu du Fonds stratégique des sciences, adMare demeure déterminée à développer une main-d'œuvre diversifiée et hautement qualifiée qui contribuera à façonner la prochaine génération d'entreprises canadiennes des sciences de la vie.

Matthew Carlyle
Président et chef de la direction

adMare
BIOINNOVATIONS

Table des matières

Le présent rapport présente les résultats obtenus par adMare dans le cadre du programme du Fonds stratégique des sciences pour l'exercice 2025-2026, en ce qui concerne ses programmes de développement des talents. Il porte principalement sur l'Institut pour cadres supérieurs d'adMare, le programme de bourses postdoctorales ASCEND ainsi que les programmes offerts par l'intermédiaire de notre partenaire CASTL, notamment les programmes destinés aux scientifiques en bioinnovation et les programmes de biofabrication. Il fait état des progrès réalisés par rapport aux objectifs établis, de la mise en œuvre des programmes, des principaux indicateurs de rendement, des initiatives en matière d'équité et d'inclusion ainsi que de la gestion responsable des ressources financières.

1

À propos
d'adMare.

2

Objectifs,
progrès et
résultats.

3

Programmes en
vedette.

4

Équité, diversité
et inclusion;
langues
officielles.

5

Rendement
financier.

À propos d'adMare BioInnovations

adMare est le moteur de création d'entreprises du secteur des sciences de la vie au Canada.

Nous travaillons en partenariat avec des innovateurs et des entrepreneurs afin de les aider à surmonter les défis des débuts et à bâtir un solide portefeuille d'entreprises canadiennes des sciences de la vie susceptibles d'attirer des investissements et d'avoir une portée mondiale.

Bilan

54

entreprises que nous
avons contribué à bâtir

5,8 G\$

en valeur
combinée

~1 000

emplois créés

121 M\$

d'investissements
directs

2,5 G\$

de capitaux
privés mobilisés

147 M\$

rendement des
investissements

50 M\$

capital investi dans les
infrastructures de
laboratoire

230 000

Pieds carrés d'espace de
laboratoires humides
clés en main

50

entreprises
résidentes au total

10 M\$

Investissements dans les
programmes de
développement des talents

900+

participants aux programmes
de développement des
talents

100+

entreprises accompagnées

Notre moteur de croissance pour l'industrie



Conseil d'administration



Paul Buron, président du conseil
Ancien vice-président exécutif, mandats
gouvernementaux et gestion des programmes,
Investissement Québec



John DeLucchi
Président et chef de la direction
Madison Venture Corporation



Theresa Firestone
Administratrice indépendante



Patricia Gauthier
Responsable de la commercialisation
mondiale, maladies rares et virus latents,
Moderna



Tim van Biesen
Directeur général principal,
Centrebridge



Marc Rivière
Associé général et chef de la
direction médicale,
TVM Capital Life Science



Matthew J. Carlyle
Président, chef de la direction et
administrateur,
adMare BioInnovations



Objectifs, progrès et résultats

Objectifs et progrès envers les résultats attendus

Objectif du FSS

Développer les talents : former la prochaine génération de personnel hautement qualifié qui contribuera à la croissance du secteur des sciences de la vie et à sa transformation en une industrie durable.



Progrès réalisés durant l'exercice 2025-2026

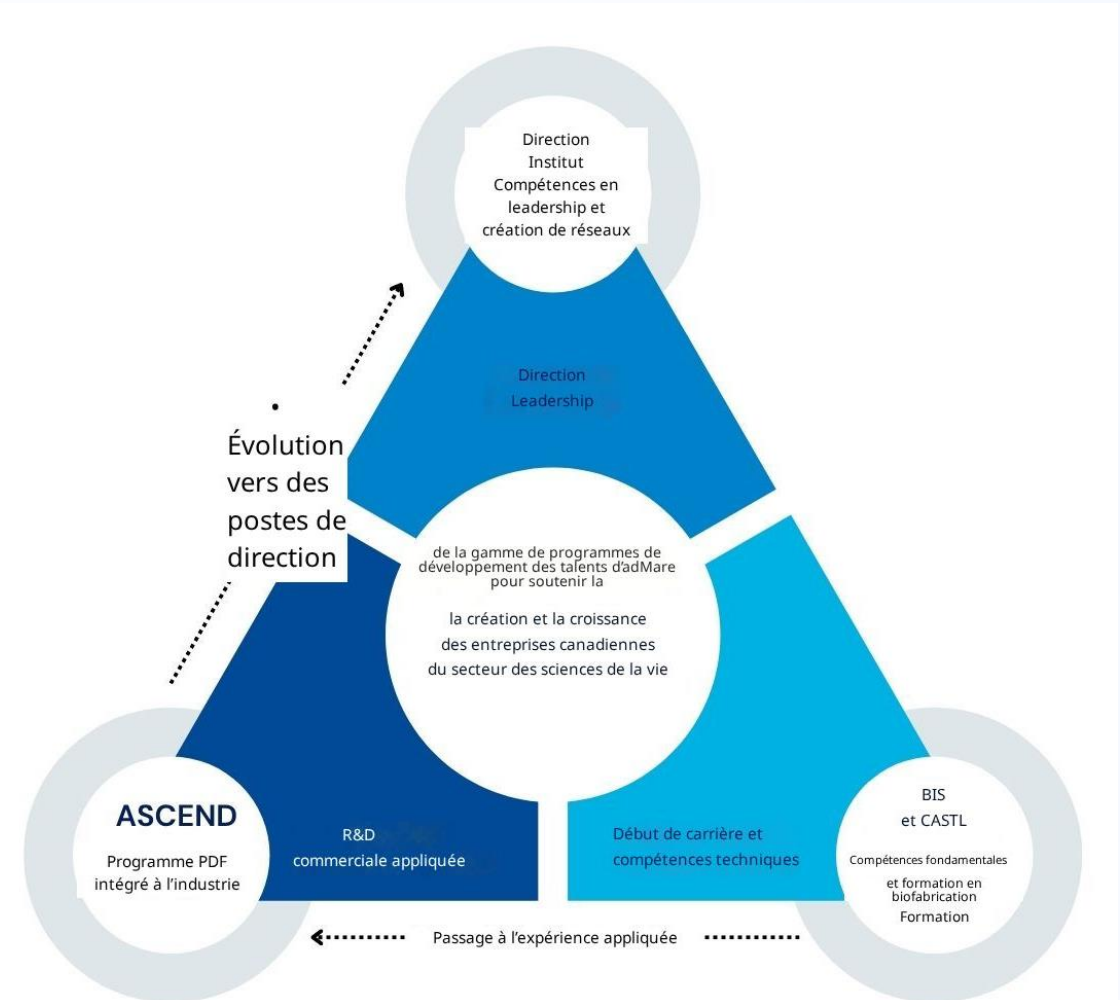
Au cours de l'exercice 2025-2026, adMare BioInnovations a réalisé des progrès considérables à l'égard de son objectif de développement des talents dans les sciences de la vie.

Grâce au soutien du Fonds stratégique des sciences, adMare a poursuivi l'expansion de son continuum de programmes de développement des talents, notamment en :

- offrant son programme phare de développement du leadership, l'Institut pour cadres supérieurs d'adMare;
- développant et lançant ASCEND, un nouveau programme de bourses postdoctorales intégré au secteur;
- renforçant le programme de scientifiques en bioinnovation (BIS) par l'intermédiaire de son partenaire de formation, l'alliance canadienne pour la formation et le développement de compétences en sciences de la vie (CASTL).

Des progrès importants ont également été réalisés en vue d'atteindre les objectifs suivants :

- l'acquisition de compétences adaptées aux besoins de l'industrie des sciences de la vie;
- la mise en relation des participants aux programmes de développement des talents avec des possibilités d'emploi au sein du secteur;
- l'augmentation de la représentation des groupes en quête d'équité au sein de la main-d'œuvre canadienne des sciences de la vie.



Activités réalisées en 2025-2026 (1/3)

Renforcement des capacités de leadership grâce à l'Institut pour cadres supérieurs d'adMare

L'Institut pour cadres supérieurs d'adMare est le principal programme de développement du leadership au Canada conçu spécialement pour former la prochaine génération de leaders du secteur des sciences de la vie. Il vise à développer les compétences et réseaux qui contribueront à bâtir des entreprises canadiennes des sciences de la vie concurrentielles à l'échelle mondiale.

Ce programme demeure au cœur de la stratégie d'adMare visant à combler une lacune critique en matière de talents au Canada, soit le nombre limité de cadres expérimentés capables de faire croître les entreprises du secteur.

Pour en savoir plus sur l'Institut pour cadres supérieurs d'adMare, consultez : [Institut pour cadres supérieurs](#)

Réalisations et résultats en 2025-2026 :

- Mise en œuvre de la cohorte VIII, qui a permis de renforcer les capacités de leadership de 20 cadres expérimentés du secteur, avec une représentation paritaire des genres et 43 % de personnes racisées;
- Niveau élevé de satisfaction des participants, avec notamment un score net de recommandation (NPS) de 87;
- Développement important des compétences et mise en pratique de celles-ci dans des contextes réels;
- Élargissement du réseau des diplômés de l'Institut pour cadres supérieurs à 150 personnes réparties dans plus de 100 entreprises canadiennes
 - 98 % des diplômés continuent de travailler dans l'industrie canadienne des sciences de la vie

Activités réalisées en 2025-2026 (2/3)

Lancement d'ASCEND : un nouveau modèle de développement des talents intégré au secteur des sciences de la vie

L'un des faits marquants de l'exercice 2025-2026 a été le lancement d'ASCEND, le programme de bourses postdoctorales d'adMare conçu pour combler l'écart bien documenté entre la formation universitaire et la préparation à une carrière dans l'industrie au sein du secteur canadien des sciences de la vie.

ASCEND fait le pont entre la recherche universitaire et son application commerciale dans le secteur canadien des sciences de la vie en mettant en relation des chercheurs postdoctoraux et des entreprises de biotechnologie qui cherchent à accélérer leurs avancées scientifiques et leurs étapes clés de commercialisation.

Le programme se distingue des autres programmes de bourses postdoctorales par son orientation exclusive vers les sciences de la vie et son intégration complète au sein des entreprises canadiennes émergentes du secteur. Il comprend également une composante de développement du leadership intégrée au parcours de bourse afin d'encourager les participants à poursuivre une carrière à long terme dans l'industrie.

Pour en savoir plus sur ASCEND : site Web à venir.

Réalisations et résultats en 2025-2026 :

- Élaboration et lancement d'un programme pilote
- Soutien offert à treize (13) chercheurs postdoctoraux
 - 100 % des participants ont démontré un développement de leurs compétences
 - Forte représentation de groupes diversifiés : 45 % de femmes, 69 % de personnes racisées, 23 % de personnes membres de la communauté 2SLGBTQI+ et 3 % de personnes en situation de handicap.
- Collaboration active avec des partenaires de l'industrie :
 - Huit (8) entreprises canadiennes partenaires du secteur des sciences de la vie accueillant des chercheurs postdoctoraux et offrant un financement symétrique de 50 %
 - Accélération des étapes clés de R-D dans l'industrie

Activités réalisées en 2025-2026 (3/3)

Renforcement du programme des scientifiques en bioinnovation grâce au partenariat avec CASTL

Au cours de l'exercice 2025-2026, adMare a élargi son partenariat avec l'alliance canadienne pour la formation et le développement de compétences en sciences de la vie (CASTL) afin d'y inclure la prestation des programmes de scientifiques en bioinnovation (BIS), développés par adMare, tout en poursuivant son soutien aux programmes de formation plus larges de CASTL en matière de biofabrication. Ces programmes s'adressent aux scientifiques en début de carrière et visent à combler les pénuries de main-d'œuvre technique de l'industrie.

Dans le cadre de ce partenariat, une formation complémentaire facultative « BIS Foundations Enhancement », a été ajoutée, offrant trois jours de formation pratique dans une installation de CASTL simulant les conditions des bonnes pratiques de fabrication (BPF). Cette formation a permis aux participants d'acquérir une expérience pratique en biofabrication et de faire le lien entre l'apprentissage virtuel et son application concrète dans l'industrie.

Réalisations et résultats en 2025-2026 :

- Mise en place par CASTL des fondations opérationnelles nécessaires à la prestation des programmes BIS et de formation en biofabrication
- Première(s) cohorte(s) BIS de CASTL offerte(s), réunissant 40 participants*
- 90 % des participants au programme BIS ont indiqué avoir acquis de nouvelles compétences
- Forte diversité parmi les participants au programme :
 - 73 % de femmes; 78 % de personnes racisées; 5 % de personnes en situation de handicap; 10 % de personnes membres de la communauté 2SLGBTQI+

Pour en savoir plus sur le programme BIS, consultez : [Programme BIS](#)

***Écart par rapport au plan d'entreprise :** moins de cohortes BIS que prévu initialement ont été offertes en raison de la transition de la prestation du programme d'adMare à CASTL, ce qui a entraîné un nombre de participants inférieur aux prévisions pour l'année. Pour combler cet écart, adMare et CASTL ont établi un plan pour accroître la prestation du programme au cours de l'exercice 2026-2027, notamment en ajoutant deux cohortes BIS supplémentaires, en plus de poursuivre les activités de formation en biofabrication. Ces mesures devraient accélérer la croissance du nombre de participants et permettre de rapprocher les résultats des cibles du FSS.

Résultats et retombées

L'exercice 2025-2026 a été une année marquée par de solides résultats pour les programmes de développement des talents d'adMare financé par le FSS. L'Institut pour cadres supérieurs a terminé sa huitième cohorte, obtenant un indice de recommandation client de 87, alors que 98 % de ses diplômés continuent de travailler dans le secteur canadien des sciences de la vie. Le lancement d'ASCEND s'est également déroulé avec succès, permettant de placer 13 chercheurs postdoctoraux au sein de huit entreprises partenaires, tous occupant activement un emploi dans le secteur. Le programme a ainsi permis de valider un modèle de bourses de plus en plus reconnu comme essentiel à l'innovation au Canada. Le programme BIS a accueilli sa toute première cohorte par l'intermédiaire de CASTL, établissant ainsi des fondements opérationnels du programme et suscitant une forte satisfaction auprès des participants dans des deux volets. La prestation du programme prendra de l'ampleur au cours de l'exercice 2026-2027.

Les programmes d'adMare sont mis en œuvre en collaboration étroite avec les utilisateurs finaux et les partenaires de l'industrie, qu'il s'agisse de cadres supérieurs, de chercheurs postdoctoraux, de responsables de l'embauche au sein des entreprises partenaires ou de professionnels en début de carrière. Cette approche permet de maintenir les programmes étroitement liés aux besoins réels du marché du travail.

L'équité, la diversité et l'inclusion demeurent intégrées à toutes les étapes de la conception et de la mise en œuvre des programmes, favorisant une participation inclusive et contribuant à élargir et à diversifier le bassin de talents, conformément aux priorités fédérales.

Au total, 73 personnes hautement qualifiées ont bénéficié d'un soutien, tous programmes confondus. Parmi elles, 94 % ont indiqué avoir acquis de nouvelles compétences, tandis que 67 % des participants de l'Académie se sont identifiés comme des personnes racisées, soit plus du double de l'objectif étant de 30 %.

Ces résultats reflètent non seulement la qualité de la prestation des programmes, mais aussi l'intégration intentionnelle des principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) à leur conception et à leurs processus de recrutement.

Pour les prochaines années, adMare entend élargir la portée d'ASCEND, accroître l'impact de l'Institut pour cadres supérieurs en s'appuyant sur son réseau d'anciens participants présents dans plus de 100 organisations, et déployer le programme BIS à pleine cadence, avec deux cohortes supplémentaires prévues pour l'exercice 2026-2027. Ensemble, ces programmes constituent un modèle intégré dont les résultats se confirment. Ils contribuent à former une main-d'œuvre diversifiée et hautement qualifiée dont le secteur canadien des sciences de la vie a besoin pour soutenir sa croissance, commercialiser ses innovations et rivaliser sur la scène mondiale.

Résultats du programme 2025-2026

Résultats ou effets du programme	Priorités et objectifs stratégiques de l'Académie adMare pour l'exercice 2025-2026	Indicateur de rendement	Valeur de référence	Cible	Résultats réels
Attirer du personnel hautement qualifié grâce aux possibilités de formation offertes par les programmes de développement des talents d'adMare : l'Institut pour cadres supérieurs, le programme de bourses ASCEND et le Programme scientifique en bioinnovation	Poursuivre le soutien aux programmes existants et cerner les possibilités de partenariat permettant d'élargir l'accès aux programmes et d'en enrichir ou d'en actualiser le contenu	Nombre de personnes formées (chercheurs postdoctoraux, cadres)	30	30	33
		Nombre de personnes formées dans le programme BIS ou d'autres nouveaux programmes de formation pertinents (CASTL)	120 Nouveau partenaire	120 (cumulatif : 2 000)	40*
Les personnes hautement qualifiées (PHQ) employées dans le secteur des sciences de la vie au Canada	Mettre en relation les membres de l'Académie avec des opportunités d'emploi dans le secteur canadien des sciences de la vie afin de favoriser leur intégration au marché du travail	Pourcentage des PHQ formé(e)s par adMare qui travaillent dans le secteur des sciences de la vie	85 %	87 %	78 %**
ACS Plus	Les pratiques et stratégies en matière de ressources humaines favorisent un milieu de travail inclusif, sans discrimination à base d'origine nationale ou ethnique, à la couleur de peau, à la religion, à l'âge, au sexe, à l'orientation sexuelle, à la situation matrimoniale ou familiale, ou à un handicap	Proportion de femmes occupant des postes de direction (directrice sénior ou autres postes de niveau supérieur).	3 sur 7	5 sur 10	3 sur 6
		Proportion de femmes au sein du conseil d'administration	2 sur 7	5 sur 10	2 sur 7
		Pourcentage des participants formés dans le cadre du programme BIS, selon le genre et d'autres groupes sous-représentés (Autochtones et minorités visibles)	S.O.	50 % d'hommes / 50 % de femmes	73 % de femmes; 78 % de personnes racialisées; 5 % déclarant vivre avec un handicap; 10 % appartenant à la communauté 2SLGBTQI+.

*Participants au programme BIS (40) : ce nombre correspond à la seule cohorte ayant terminé le programme BIS pendant la période visée par le rapport, soit celle de janvier à mars 2026. En raison du calendrier de lancement, aucune autre cohorte n'était comprise dans cette période. Le programme retrouvera sa cadence annuelle complète au cours de l'exercice 2026-2027.

** Personnel hautement qualifié (PHQ) travaillant dans les sciences de la vie (78 %) : ce taux global comprend un taux de placement de 100 % pour les participants à l'Institut de formation des cadres et au programme ASCEND, avec un taux moins élevé pour les participants au programme BIS, principalement des scientifiques en début de carrière qui amorcent leur transition vers l'industrie. Un suivi à plus long terme devrait permettre de constater une intégration accrue au secteur à mesure qu'ils progressent dans leur carrière.



Programmes en vedette

Programmes 2025-2026 en vedette

L'Institut pour cadres supérieurs d'adMare

L'Institut pour cadres supérieurs d'adMare contribue à former des leaders dont le secteur canadien des sciences de la vie a besoin pour renforcer sa capacité et soutenir sa croissance.

Depuis son lancement en 2018, le programme a mené à terme huit cohortes et permis de développer un réseau pancanadien de plus de 150 diplômés, dont 98 % continuent d'occuper des postes de direction au sein de l'écosystème canadien du secteur.

Grâce à un parcours intensif consacré au leadership stratégique, à la communication, à l'influence et à la gestion du changement, les participants approfondissent leur connaissance de soi et développent la confiance et les compétences nécessaires pour exercer leur leadership dans des environnements complexes et en constante évolution.

Les liens tissés au fil du programme revêtent tout autant d'importance. En réunissant des dirigeants d'entreprises, d'organismes de recherche et d'organisations partenaires de l'écosystème de partout au Canada, l'Institut contribue à bâtir un réseau de pairs sur lequel les participants peuvent compter bien après la fin du programme.



Programmes 2025-2026 en vedette

L'Institut pour cadres supérieurs d'adMare : *témoignage d'une participante*



Sapna Mahajan Sinclair

Vice-présidente, Politiques et affaires publiques, Génome Canada

« **L'Institut pour cadres supérieurs d'adMare est véritablement l'un des meilleurs programmes de perfectionnement professionnel auxquels j'ai participé.**

Cette expérience m'a poussée à évoluer, à réfléchir et à exercer mon leadership avec plus de clarté. Elle m'a également permis d'acquérir des connaissances concrètes que je mets déjà en pratique.

Ce qui a rendu cette expérience exceptionnelle, ce n'était pas seulement le contenu du programme, mais aussi les personnes qui y ont participé. Je fais désormais partie d'une communauté extraordinaire de leaders de partout au Canada, soit la COHORTE VIII. La profondeur des échanges, la franchise, le soutien, les rires... J'ai sincèrement l'impression d'avoir rencontré de véritables amis et collègues pour la vie.

Je repars avec des nouveaux outils, de nouvelles perspectives et des liens profonds et durables qui m'accompagneront bien au-delà du programme. Je suis plus motivée que jamais à contribuer à bâtir un écosystème canadien des sciences de la vie encore plus solide. Je recommande ce programme sans réserve. »

Équité, diversité et inclusion

Langues officielles

Équité, diversité et inclusion

Progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

L'approche d'adMare en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) s'inscrit dans le cadre du Défi 50-30 du gouvernement du Canada, qui favorise la diversité et l'inclusion en visant la parité entre les genres (50 %) et une représentation accrue des membres des groupes en quête d'équité (30 %) dans les postes de direction. Chez adMare, l'EDI constitue un principe fondamental qui est intégré à la gouvernance, au développement des talents, au recrutement et à la culture organisationnelle. Cet engagement est officialisé par notre Politique d'EDI, qui établit les attentes en matière de représentation équitable, d'accès sans obstacle aux opportunités et d'élimination des préjugés systémiques au sein de l'organisation. Cette approche est renforcée par notre Politique sur le respect et la sécurité en milieu de travail, qui vise à assurer un environnement sécuritaire, inclusif et respectueux, grâce à des processus clairs pour traiter les cas de harcèlement et de discrimination.

Dans la pratique, ces engagements se concrétisent notamment par l'utilisation d'outils de recrutement inclusifs, des activités structurées de sensibilisation et l'intégration intentionnelle de l'EDI à la conception et à la mise en œuvre des programmes de développement des talents d'adMare. L'EDI se reflète non seulement dans les résultats en matière de représentation, mais aussi dans les systèmes et les programmes qui influencent la manière dont les talents sont recrutés, développés et accompagnés dans leur progression.

Représentation au sein du conseil d'administration, de la haute direction et de l'effectif

adMare a atteint la parité entre les genres au sein de sa haute direction, les femmes occupant 50 % des postes de haute direction. Dans l'ensemble du personnel, les femmes représentent 62 % des employés, tandis qu'elles occupent 45 % de l'ensemble des postes de gestion.

La représentation des groupes en quête d'équité est la plus élevée au sein de l'effectif dans son ensemble, où 29 % des employés s'identifient comme des personnes racisées. Toutefois, la représentation des groupes sous-représentés demeure un aspect qui nécessite une attention soutenue aux échelons de la haute direction et du conseil d'administration. Les données actuelles indiquent que le conseil d'administration d'adMare est composé de 33 % de femmes et de 67 % d'hommes. La représentation déclarée volontairement des personnes racisées, des personnes autochtones, des personnes en situation de handicap et des personnes 2SLGBTQI+ au sein du conseil d'administration est actuellement de 0 %. Ces résultats mettent en lumière les progrès considérables qui demeurent nécessaires en matière de représentation des genres au sein de la haute direction et réaffirment la nécessité de poursuivre des efforts ciblés afin de renforcer la représentation des groupes en quête d'équité au sein des instances de gouvernance et aux plus hauts échelons de l'organisation.

Progrès vers l'atteinte des objectifs en matière de langues officielles

a. Engagement en matière de communications bilingues

adMare respecte l'esprit et l'intention de la *Loi sur les langues officielles* dans l'ensemble de ses programmes financés par le Fonds stratégique des sciences, en adaptant son approche à la structure, au mode de prestation et au public cible de chaque programme.

b. Documents publics bilingues

adMare communique avec le public dans les deux langues officielles, notamment par l'intermédiaire de son site Web, de ses communiqués et de ses médias sociaux.

c. Offre active de services

Le programme BIS, offert virtuellement aux participants partout au Canada, propose activement l'ensemble de ses activités et services aux participants dans les deux langues officielles. Dans le cadre d'ASCEND, la ou les langues de travail de chaque placement sont déterminées par l'entreprise d'accueil. L'Institut pour cadres supérieurs est offert en anglais. Un soutien en français est offert aux participants sur demande.

d. Participation inclusive des communautés de langue officielle

adMare fait la promotion de ses programmes de développement des talents dans les deux langues officielles et les renseignements sur les programmes ainsi que les modalités sur le dépôt des candidatures sont disponibles en français et en anglais. Le programme BIS est offert partout au Canada, en français et en anglais, afin que les membres des deux communautés de langue officielle puissent y participer. Dans la cohorte actuelle d'ASCEND, neuf des treize boursiers sont placés dans des entreprises du Québec, ce qui témoigne d'une participation importante de l'écosystème québécois des sciences de la vie et de son bassin de talents postdoctoraux. L'Institut pour cadres supérieurs recrute à l'échelle nationale et est ouvert aux participants de toutes les régions et des deux communautés de langue officielle.

e. Disponibilité du rapport sur le programme dans les deux langues officielles

Le présent rapport sera également disponible en français, afin d'en assurer l'accessibilité aux membres des deux communautés de langue officielle.

f. Répondre aux besoins des communautés

adMare adapte son approche en matière de langues officielles au mode de prestation de chacun de ses programmes. BIS offre une programmation entièrement bilingue à un public réparti partout au pays. ASCEND intègre les boursiers dans des entreprises d'accueil, notamment au Québec, où la langue de travail correspond à l'environnement opérationnel de chaque entreprise. L'Institut pour cadres supérieurs est offert en anglais, conformément à la composition de sa cohorte nationale et à l'usage de l'anglais comme langue commune dans l'industrie à l'échelle mondiale. adMare suit les besoins des participants dans l'ensemble de ses programmes et tient compte de l'accès aux services en français dans la conception de ses programmes.



Rendement financier

Rendement financier

Au cours de l'exercice 2025-2026, adMare a affecté les fonds du FSS pour soutenir des programmes admissibles de développement des talents, conformément aux catégories de dépenses admissibles définies dans le Guide du programme du FSS. adMare confirme qu'aucun des coûts de rémunération payés au moyen des fonds du FSS n'a dépassé les taux applicables aux postes équivalents à temps plein au sein de la fonction publique.

Fonds appariés

Le financement jumelé s'est élevé à 279 925 \$ au cours de l'exercice 2025-2026, témoignant de l'engagement financier important des partenaires en complément du soutien du FSS. Ce montant comprend les frais d'inscription des participants à l'Institut pour cadres supérieurs versés par les organismes commanditaires du secteur des sciences de la vie (114 000 \$), les contributions en espèces et les apports en nature de CASTL au programme BIS (47 867 \$), ainsi que les contributions des entreprises partenaires d'ASCEND (118 059 \$).

Le montant du financement jumelé d'ASCEND ne reflète que les contributions reçues au cours de la période visée par le rapport et ne représente pas l'engagement total des partenaires. L'entente de contribution d'adMare au titre du FSS est en vigueur jusqu'au 31 mars 2027 et les fonds du FSS sont versés en début de période aux entreprises partenaires d'ASCEND, à titre de bénéficiaires ultimes, afin de couvrir les coûts salariaux des chercheurs dès le début de chaque placement. Les entreprises partenaires sont contractuellement tenues de verser leur part du financement symétrique, selon un calendrier de paiement établi en fonction de la durée de 24 mois des bourses. L'ensemble du financement symétrique des partenaires d'ASCEND devrait avoir été reçu d'ici février 2028.

Financement à effet de levier

Aucun financement à effet de levier provenant d'autres sources fédérales ni aucun intérêt généré par les fonds du FSS n'est déclaré pour l'exercice 2025-2026.

Dépenses liées aux programmes (en dollars)

Description	(2025-2026) Prévisions	(2025-2026) Chiffres réels	(2026-2027) Prévisions	Total
Réseautage	2 338 473	2 288 966	2 205 580	4 494 546
Coûts d'exploitation	161 527	211 034	294 420	505 454
Autres				
TOTAL	2 500 000	2 500 000	2 500 000	5 000 000

Fonds appariés (en dollars)

Description	(2025-2026) Prévisions	(2025-2026) Chiffres réels	(2026-2027) Prévisions	Total
Réseautage	305 000	279 925	675 000	954 925
Coûts d'exploitation				
Autres				
TOTAL	305 000	279 925	675 000	954 925

Fonds versés aux bénéficiaires ultimes

Au cours de l'exercice 2025-2026, adMare a versé des fonds du FSS à deux catégories de bénéficiaires ultimes. CASTL a reçu 693 000 \$, dont 600 000 \$ ont été versés au quatrième trimestre de l'exercice 2025-2026 et seront affectés aux dépenses admissibles liées au programme BIS et de formation en biofabrication au cours de l'exercice 2026-2027, conformément au calendrier de mise en œuvre prévu. Les entreprises partenaires d'ASCEND ont reçu un total de 286 756 \$ dans le cadre de 12 ententes de parrainage individuelles visant à couvrir les coûts salariaux et les avantages sociaux des chercheurs postdoctoraux intégrés au secteur.

Pérennité

adMare continue de chercher des sources de financement supplémentaires afin d'assurer la pérennité de l'Académie au-delà de l'exercice 2026-2027. Selon le plan actuel, toutes les activités et les engagements connexes prendront fin le 31 mars 2027. Par conséquent, aucun financement de réserve ne sera requis une fois ces obligations remplies.

Déplacements et frais d'accueil

Total des frais de déplacement : [38 305 \$] | Total des frais d'accueil : [21 993 \$] |
Total combiné : [60 298 \$]

Les frais de déplacement et d'accueil engagés au cours de l'exercice 2025-2026 étaient principalement liés à l'Institut pour cadres supérieurs. Comme il s'agit d'un programme national offert dans quatre villes canadiennes, ces frais comprennent les soupers de réseautage organisés dans le cadre de chaque module en personne. Ces dépenses sont proportionnelles à la portée nationale du programme et au niveau de responsabilité des leaders qui y participent et ont été engagées conformément à la Politique sur les déplacements et l'accueil d'adMare.

Politiques, normes et procédures

adMare bénéficie d'un financement d'ISDE depuis de nombreuses années et dispose de politiques exhaustives, approuvées par son conseil d'administration, qui encadrent la gouvernance, la gestion financière ainsi que les frais de déplacement et d'accueil. Ces politiques étaient en vigueur avant l'entente de contribution actuelle du FSS. Aucune nouvelle politique n'a donc été requise ou mise en œuvre au cours de l'exercice 2025-2026.

La Politique sur les déplacements et l'accueil d'adMare s'applique à l'ensemble des administrateurs, des employés et des collaborateurs concernés. Elle est conforme à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte ainsi qu'à la directive du Conseil du Trésor sur les dépenses de voyages, d'accueil, de conférences et d'événements. Un plan annuel de déplacements est approuvé par le conseil d'administration dans le cadre du processus budgétaire de l'organisation. Il précise les déplacements prévus pour chaque secteur de programme, les coûts estimés et leur lien avec les activités financées par le FSS. Les ententes conclues avec les bénéficiaires ultimes, notamment CASTL et les entreprises partenaires d'ASCEND, comprennent des dispositions relatives aux déplacements et à l'accueil conformes aux obligations d'adMare en vertu de l'entente de contribution. La Politique a été révisée au cours de l'exercice 2025-2026 et aucune mise à jour n'a été jugée nécessaire.

Audits et évaluations

adMare a mandaté PricewaterhouseCoopers s.r.l. pour effectuer l'audit annuel de ses états financiers pour l'exercice clos le 31 mars 2026. L'audit s'est conclu sans constatation importante ni lacune significative.

Merci

Pour nous joindre :
info@admare.com

