

## RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

# Point de vue des travailleurs sur le programme albertain de transition des travailleurs du secteur du charbon



**PARTENAIRES**  
Labour Education  
Centre



**EMPLACEMENTS**  
Alberta



**FONDS VERSÉS**  
185 572 \$



**PUBLIÉ**  
Juin 2026



**COLLABORATEUR**  
Auteur du rapport :  
Milad Moghaddas  
Reviewers/approvers:  
Laura McDonough



## Sommaire

Ce projet visait à évaluer l'efficacité du Programme albertain de transition pour les travailleurs du secteur du charbon auprès des employés touchés par l'abandon de cette filière dans la province, ainsi qu'à en tirer des leçons pour les futures initiatives de transition au Canada. Cet abandon progressif, annoncé en 2015 et achevé en juin 2024, s'inscrivait dans le cadre des engagements climatiques du Canada au titre de l'Accord de Paris. Toutefois, la priorité a initialement été donnée à l'indemnisation des entreprises énergétiques, au détriment des travailleurs et des collectivités. En réponse, les revendications syndicales, portées notamment par la Fédération du travail de l'Alberta, ont permis d'établir un programme de transition de 40 millions de dollars, offrant des options de reconversion professionnelle, de réinstallation et de retraite anticipée.

Cette étude s'appuie sur des entretiens semi-structurés menés à l'été 2025 auprès de 38 anciens mineurs de charbon ou de leurs conjoints. Il s'agit de l'une des premières initiatives canadiennes visant à consulter les travailleurs licenciés à la suite de la fermeture d'une entreprise afin d'évaluer si les mesures d'accompagnement à la reconversion ont répondu aux besoins réels. Les conclusions indiquent que, bien que le programme ait apporté une aide précieuse à certains, les retombées ont largement varié selon l'âge, la clarté de l'information et l'accès à un accompagnement personnalisé. Les mesures de retraite anticipée ont généralement été efficaces pour les travailleurs âgés, tandis que les travailleurs en milieu de carrière (45 à 54 ans) ont éprouvé les plus grandes difficultés à entreprendre une reconversion professionnelle sans soutien au revenu. De nombreux participants ont fait état d'une certaine confusion concernant la fiscalité, les conditions d'éligibilité aux prestations et le montant de leur retraite, ce qui a entraîné des difficultés financières et un sentiment d'avoir été « lésés ».

Cette étude souligne que les délais, la communication et les structures d'accompagnement humain sont essentiels à la réussite des transitions. Les travailleurs ont sans cesse souligné l'importance d'un préavis suffisant, d'informations claires et accessibles, d'un accompagnement en matière de santé mentale et de la présence de travailleurs sociaux spécialisés au sein des centres de transition locaux.

Globalement, ce projet démontre que les politiques de transition réussissent lorsqu'elles sont axées sur les travailleurs, co-conçues avec les collectivités et le milieu syndical, et intégrées aux mesures de soutien à l'emploi, au revenu et à l'aide sociale. Elles offrent ainsi des orientations essentielles au moment où le Canada se prépare aux futures mutations industrielles dictées par le climat.

## PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Sur les 38 travailleurs du secteur du charbon touchés et interrogés, 23 ont retrouvé un emploi et 7 ont pris une retraite définitive plusieurs années après l'abandon progressif de la filière. Cela indique que la plupart des participants ont trouvé une issue professionnelle, bien que leurs revenus soient souvent inférieurs à leurs gains antérieurs.
- 2 La réussite de la transition dépendait moins de la disponibilité des prestations que de la clarté de la communication et de l'accompagnement offerts. Les travailleurs ont systématiquement rappelé l'importance d'une information accessible et de points de contact humain de confiance pour naviguer dans des règles complexes.
- 3 Les mesures de retraite anticipée se sont révélées particulièrement efficaces pour les travailleurs âgés. En revanche, la main-d'œuvre en milieu de carrière (environ 45 à 54 ans) a éprouvé les plus grandes difficultés, mettant en lumière un vide politique persistant pour ces personnes jugées trop jeunes pour la retraite, mais s'estimant trop âgées pour se reconvertir.

## L'enjeu

Le Canada entre dans une période de transition économique accélérée, sous l'effet des politiques climatiques, des évolutions technologiques et d'une instabilité géopolitique croissante. Bien que la décarbonation progresse de manière inégale, plusieurs économies régionales subissent déjà des bouleversements sectoriels en raison du déclin des industries à forte empreinte carbone et de chocs commerciaux. Ces pressions ont mis en lumière une lacune de longue date dans l'approche canadienne en matière d'adaptation de la main-d'œuvre : les travailleurs touchés sont souvent orientés vers des programmes d'emploi génériques, mal adaptés à leurs compétences, aux marchés du travail locaux et aux réalités de leurs collectivités. Historiquement, peu d'études ont été menées pour déterminer si ces programmes sont efficaces, pour qui et dans quelles conditions.

Il est désormais urgent de mettre en place des programmes efficaces de développement de la main-d'œuvre pour soutenir la transition. Les engagements climatiques du Canada s'inscrivent dans le cadre de l'Accord de Paris de 2015, qui reconnaît explicitement l'impératif d'une transition juste pour les travailleurs et de la création d'un travail décent. Pourtant, le bilan du Canada en matière de gestion des fermetures industrielles à grande échelle est mitigé. Par le passé, des transitions comme l'effondrement de la pêche à la morue de l'Atlantique et la crise de la pêche au saumon sur la côte Ouest ont mis en relief les lacunes du système : aides morcelées, insécurité financière pour les travailleurs et déficit de planification à long terme. Ces données probantes mettent en lumière les risques des politiques réactives, qui font passer l'ajustement du marché avant le bien-être de la main-d'œuvre et la stabilité des collectivités.

L'abandon progressif de la production d'électricité à partir du charbon en Alberta constitue l'exemple canadien le plus récent et le plus instructif. Annoncée en 2015 et achevée en juin 2024, la sortie progressive du charbon a entraîné la suppression de milliers d'emplois dans les secteurs miniers et de l'électricité, touchant de manière disproportionnée les collectivités rurales et mono-industrielles. Les premières mesures prises par les pouvoirs publics visaient principalement à indemniser les entreprises du secteur de l'énergie pour leurs actifs immobilisés, sans accorder beaucoup d'attention aux travailleurs ni aux municipalités. Des mesures de soutien substantielles en matière de transition n'ont vu le jour qu'après une consultation approfondie des collectivités et un intense plaidoyer syndical, pour finalement aboutir au Programme de transition pour les travailleurs du secteur du charbon, déployé conjointement par les gouvernements fédéral et provincial.

Plus largement, la transition du secteur du charbon en Alberta met en lumière une lacune critique dans l'approche canadienne de l'adaptation de la main-d'œuvre : les données probantes demeurent insuffisantes pour déterminer quelles mesures sont les plus efficaces selon les différents groupes de travailleurs, de quelle manière le calendrier et la structure des programmes influencent les résultats, et comment coordonner les soutiens entre les gouvernements, les syndicats, les employeurs et les collectivités. À mesure que l'emploi dans le secteur des énergies fossiles continue de reculer, souvent sous l'effet des forces du marché plutôt que de la seule politique climatique, ces écarts auront des conséquences de plus en plus importantes. Sans une planification stratégique de la transition, fondée sur des données probantes, les perturbations à venir risquent de reproduire les erreurs du passé à une échelle bien plus vaste.

Ce projet comble cette lacune en examinant le parcours des travailleurs face à la transition du secteur du charbon en Alberta, afin d'en dégager des leçons pragmatiques pour les politiques de transition de demain. Il est essentiel de comprendre les facteurs de réussite et d'échec, ainsi que leurs causes, pour concevoir des stratégies d'adaptation de la main-d'œuvre qui soient équitables, efficaces et aptes à soutenir les travailleurs et les collectivités dans la transition sobre en carbone déjà amorcée.



## Ce que nous examinons

Ce projet de recherche visait à déterminer si le Programme de transition pour les travailleurs du secteur du charbon de l'Alberta répondait aux besoins et aux attentes des travailleurs touchés par l'abandon progressif de la filière thermique et de l'exploitation minière connexe dans la province. Cette étude s'est penchée sur les travailleurs du secteur du charbon et leurs familles touchés par la fermeture à l'échelle de l'industrie, afin de rendre compte de leurs expériences vécues de la transition et d'évaluer l'efficacité réelle des mesures de soutien à la main-d'œuvre. La perspective opérationnelle des prestataires du programme ne relevait pas du champ d'application de ce projet.

Le projet s'est articulé autour de trois questions de recherche fondamentales :

1. Quelles sont les approches et les ressources efficaces pour aider les industries et les communautés à passer de manière proactive à des activités à faible émission de carbone ?
2. Quelles sont les mesures les plus efficaces pour garantir que les travailleurs, les femmes, les populations autochtones et racisées et les membres d'autres communautés disposent d'un pouvoir (et d'un leadership) important et significatif dans la planification de la transition vers une économie carboneutre ?
3. Quelles sont les mesures liées aux compétences les plus efficaces pour optimiser la transition des travailleurs des secteurs ou professions en déclin vers ceux en croissance ?

Pour répondre à ces questions, l'étude a examiné le processus de transition du point de vue des travailleurs déplacés du secteur du charbon. Elle s'est notamment penchée sur leurs expériences en matière de soutien du revenu, de reconversion professionnelle, de réinstallation, de parcours de retraite et de perspectives de réemploi. L'étude inscrit également les trajectoires individuelles dans un contexte macroéconomique plus large, s'appuyant sur les données de l'emploi et les tendances du secteur des combustibles fossiles pour mieux cerner les conditions structurelles qui façonnent les résultats de la transition.

Cette étude s'appuie sur un plan de recherche qualitative de nature exploratoire afin de combler d'importantes lacunes dans les données canadiennes sur les programmes de transition. Cette étude est, à ce jour, la première au Canada à recueillir le point de vue de la main-d'œuvre à la suite de la fermeture d'une industrie. Elle permet de vérifier si les mesures de soutien à la transition ont véritablement comblé les attentes et les besoins sur le terrain. Le choix s'est porté sur des entretiens semi-structurés afin de saisir les répercussions complexes sur le plan personnel, familial et communautaire qui ne transparaissent pas dans les données administratives ou celles relatives aux programmes.

La collecte de données a consisté en des entretiens semi-structurés menés auprès de 38 participants. Ce groupe comprenait des travailleurs déplacés du secteur du charbon, ainsi que leurs conjoints ou partenaires dans certains cas, ayant bénéficié du Programme de transition pour les travailleurs du secteur du charbon de l'Alberta. Les entretiens ont été menés principalement en mode virtuel au cours de l'été 2025, un nombre restreint d'entre eux s'étant déroulés en présentiel. Le recrutement des participants a été réalisé par l'entremise d'organisations de collectivités et de syndicats soutenant les travailleurs en transition, le tout complété par des activités de mobilisation ciblées dans les régions touchées.

Les transcriptions des entretiens ont été analysées à l'aide d'une approche d'analyse thématique du contenu, avec l'aide d'un logiciel d'analyse qualitative. Une méthode de codage itérative a été utilisée pour répertorier les tendances, les divergences et les thèmes récurrents liés à l'efficacité du programme, au pouvoir d'agir des travailleurs, au développement des compétences et aux répercussions sur les collectivités. Cette approche a permis de dégager des constats éclairés par des données probantes, visant à orienter les futures politiques d'adaptation de la main-d'œuvre et à améliorer la planification de la transition pour les travailleurs et les régions confrontés à des perturbations analogues.

## **Ce que nous apprenons**

### **Les mesures de soutien à la transition se sont révélées précieuses, bien que leur compréhension et leur accessibilité aient été inégales**

Bien que de nombreux participants aient bénéficié de soutiens financiers, tels que les prestations de transition vers la retraite ou le réemploi et les bons d'études, plusieurs ont indiqué avoir appris après coup qu'ils sont admissibles à des prestations supplémentaires. La confusion entourant les règles des programmes, les critères d'admissibilité et les échéanciers a fait en sorte que l'efficacité des soutiens dépendait souvent de l'accès des travailleurs à des intermédiaires avisés, tels que des représentants syndicaux, du personnel des ressources humaines ou des centres de transition locaux. En conséquence, ce même programme a généré des résultats particulièrement disparates chez des travailleurs pourtant placés dans des situations similaires.

### **Les parcours de retraite anticipée ont donné les résultats les plus positifs de manière constante**

Les travailleurs ayant opté pour la retraite anticipée ou les mesures de transition vers la retraite, en particulier ceux âgés de 55 ans et plus, ont fait état des niveaux de satisfaction et de stabilité les plus élevés. Ces mesures de soutien ont permis aux travailleurs d'éviter une reconversion forcée à un âge avancé, tout en atténuant le stress financier et psychologique lié à cette transition. En revanche, les travailleurs âgés de 45 à 54 ans ont souligné à plusieurs reprises qu'ils étaient « trop jeunes pour prendre leur retraite, mais trop vieux pour se reconvertir », mettant ainsi en évidence une lacune politique majeure pour la main-d'œuvre en milieu de carrière. Cette cohorte d'âge a connu les plus vifs sentiments de frustration et d'incertitude, ce qui tend à démontrer que la conception actuelle des programmes de transition ne tient pas suffisamment compte des contraintes de milieu de carrière.

### **Les mesures de soutien à la formation ont été sous-exploitées en raison d'obstacles structurels et financiers**

Bien que des bons d'études pouvant atteindre 12 000 \$ aient été mis à leur disposition, de nombreux travailleurs n'ont pas pu en tirer pleinement parti. L'absence d'allocations de subsistance a rendu la reconversion professionnelle financièrement irréalisable pour les travailleurs ayant une famille à charge ou une hypothèque, surtout lorsque les programmes exigeaient une présence à temps plein. Plusieurs participants ont indiqué que les programmes de formation admissibles n'étaient pas offerts localement, qu'ils ne concordaient pas avec le calendrier des licenciements ou qu'ils étaient limités à certains établissements. Ces constats démontrent que la couverture des frais de scolarité ne suffit pas, à elle seule, à garantir une reconversion professionnelle véritable, tout particulièrement pour les travailleurs déplacés des régions rurales ou mono-industrielles.

### **Une communication claire et un accompagnement personnalisé ont fortement influencé les trajectoires professionnelles des travailleurs**

Les travailleurs ont systématiquement souligné l'importance de disposer d'un point de contact humain pour se faire expliquer les modalités des programmes et leurs répercussions. Les participants ayant bénéficié d'un accompagnement personnalisé, dispensé par des centres de transition syndicaux, des organismes communautaires ou les professionnels des RH de l'employeur, ont pu plus facilement naviguer parmi les mesures de soutien et éviter les imprévus fâcheux. En revanche, les travailleurs qui s'appuyaient uniquement sur des documents écrits ou des sites Web interprétaient souvent mal les règles, notamment en ce qui concerne les incidences fiscales et les répercussions sur la retraite. Plusieurs participants ont fait état d'obligations fiscales imprévues et de prestations de retraite inférieures aux attentes, ce qui a sapé la confiance dans le processus de transition malgré l'existence de mesures de soutien financier.

### **Les répercussions sur la santé mentale et les impacts communautaires ont été insuffisamment pris en considération**

Les pertes d'emplois ont eu des répercussions non seulement sur les revenus, mais aussi sur l'identité, la santé mentale et la cohésion communautaire. Les travailleurs ont fait état d'une anxiété accrue, de tensions relationnelles et d'une perte de sens, tout particulièrement pendant les périodes d'incertitude prolongée. L'accès aux services de counseling et de soutien en santé mentale était inégal et, dans certains cas, prenait fin lorsque le régime d'assurance-maladie complémentaire arrivait à échéance. À l'échelle communautaire, les fermetures de mines ont entraîné une perte démographique, une baisse des effectifs scolaires et une réduction des services locaux, des contrecoups que les programmes de transition individuels n'ont pas pleinement permis d'atténuer.

## **Le respect des délais et la communication en amont ont été essentiels à la réussite des transitions**

Les participants ont souligné à plusieurs reprises que des délais de préavis plus longs facilitaient la gestion des transitions en laissant le temps de planifier, de se reconverter ou de prendre des décisions concernant la retraite. L'élimination progressive du charbon en Alberta a bénéficié d'une marge de manœuvre politique relativement longue par rapport aux précédentes fermetures industrielles au Canada; pourtant, de nombreux travailleurs ont tout de même estimé que les soutiens étaient arrivés tardivement ou avaient été déployés de façon réactive. Ces conclusions soulignent l'importance d'un préavis prescrit par la loi et du déclenchement précoce des mesures de soutien à la transition afin de maximiser la capacité d'action des travailleurs et de minimiser les perturbations.

## **★ Pourquoi c'est important**

Ce projet a des incidences directes sur la manière dont les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les collectivités locales conçoivent et déploient les mesures de soutien à la transition de la main-d'œuvre dans le contexte des politiques climatiques, des restructurations économiques et des mutations du marché mondial de l'énergie. L'élimination progressive du charbon en Alberta constitue un banc d'essai en contexte réel pour un programme de transition au Canada; les expériences vécues par les travailleurs touchés fournissent des données rares et précieuses sur ce qui fonctionne, ce qui fait défaut et ce qui doit changer, alors que des transitions similaires s'accroissent dans d'autres secteurs à forte intensité d'émissions.



### **State of Skills: Quality of Work**

As Canada navigates continuing labour shortages in critical areas of the economy, policymakers and employers are looking for more effective approaches to recruit and retain workers.

[Read Thematic Report](#)

Sur le plan pratique, ces conclusions soulignent que les transitions de la main-d'œuvre ne peuvent être abordées comme de simples compléments administratifs greffés aux fermetures industrielles ou aux politiques climatiques. Les travailleurs touchés par l'élimination progressive du charbon ont dû composer non seulement avec la perte de leur emploi, mais aussi avec l'instabilité de leurs revenus, de leur assurance-maladie, de leur régime de retraite, de leur logement et de la cohésion communautaire. Bien que le Programme de transition pour les travailleurs du secteur du charbon de l'Alberta ait offert des soutiens importants, notamment des dispositions de transition vers la retraite, il a également mis en évidence des lacunes sur le plan de la communication, de la coordination et de la personnalisation des mesures selon les groupes d'âge et la situation des ménages. Ces résultats suggèrent que les programmes de transition de la main-d'œuvre doivent être conçus comme des interventions intégrées sur les plans social et professionnel, plutôt que comme de simples mécanismes à portée restrictive axés sur la requalification ou le soutien au revenu.

Du point de vue des politiques publiques, cette étude démontre que le préavis, la capacité d'action des travailleurs et la mise en place de modalités de prestation de services accessibles et axés sur l'humain constituent des facteurs déterminants pour l'issue de la transition. Des horizons de transition plus longs ont permis à certains travailleurs de planifier leur départ à la retraite ou de se repositionner de plein gré; en revanche, les travailleurs à mi-carrière ont vu leur vulnérabilité s'accroître lorsque les options offertes s'alignaient mal avec leur cycle de vie. En l'absence de centres de services permanents dédiés et d'une gestion uniforme des cas, de nombreux travailleurs ont éprouvé des difficultés à assimiler les règles du programme, les incidences fiscales et les répercussions à long terme de leurs choix. Ces difficultés ont réduit l'efficacité d'investissements publics par ailleurs considérables et ont engendré des tensions, de la méfiance et des difficultés financières.

Les implications vont bien au-delà du charbon. Le Canada connaît déjà une volatilité de l'emploi attribuable à l'automatisation, à la concurrence mondiale, au changement technologique et aux perturbations commerciales, notamment les chocs tarifaires qui secouent les secteurs manufacturiers et des ressources. À mesure que s'accélère la transition vers une économie sobre en carbone, des fermetures et des restructurations similaires sont à prévoir dans le secteur pétrolier et gazier, le secteur manufacturier à forte intensité d'émissions et les chaînes d'approvisionnement connexes. Sans cadres de transition solides et évolutifs, les travailleurs de demain risquent fort d'être confrontés à la même incertitude et aux mêmes inégalités de résultats que celles mises en évidence dans cette étude. Cette étude apporte ainsi des données indispensables au débat sur la manière dont le Canada finance, gère et évalue ses politiques d'adaptation de la main-d'œuvre.

Ce projet démontre concrètement que les approches proactives de transition, telles que le préavis obligatoire, les mécanismes de pont vers la retraite et les centres de soutien ancrés dans la collectivité, permettent efficacement aux communautés et aux régions de négocier le virage vers une économie sobre en carbone tout en atténuant les perturbations. Deuxièmement, cela montre que la capacité d'action réelle des travailleurs n'est pas symbolique, mais structurelle : la main-d'œuvre et les syndicats ont joué un rôle déterminant dans la conception des soutiens à la transition en Alberta, et là où des structures dirigées par des pairs ou ancrées dans la collectivité étaient présentes, les résultats et la satisfaction s'en trouvaient renforcés de manière mesurable. Troisièmement, les résultats démontrent que les mesures de développement des compétences ne suffisent pas à elles seules si elles ne s'accompagnent pas de mécanismes de soutien au revenu, d'une couverture des frais de subsistance et d'une flexibilité accrue entre les institutions et les régions, tout particulièrement pour les travailleurs à mi-carrière et plus âgés.

Dans une perspective systémique plus large, cette étude confirme que les transitions ne sont pas seulement une question d'équité, mais aussi d'efficacité économique et de crédibilité politique. Des transitions mal conçues risquent de ralentir l'action climatique, d'accentuer les disparités régionales et d'éroder la confiance du public à l'égard des transformations pilotées par l'État. En contrepartie, des programmes bien conçus, qui respectent l'expertise de la main-d'œuvre, tracent des parcours clairs et prennent en charge les répercussions sur la santé mentale et les collectivités, sont en mesure de précipiter le changement tout en maintenant la cohésion sociale.

Pour les gouvernements provinciaux et fédéraux, cette étude fournit des orientations applicables aux transitions futures : subordonner le financement public à l'intégration de soutiens aux travailleurs, prescrire par la loi le préavis obligatoire et la planification de l'ajustement de la main-d'œuvre, investir dans des infrastructures de transition pérennes, et évaluer les programmes en fonction de résultats axés sur les travailleurs plutôt que sur le seul taux de recours administratif.

## ► Prochaines étapes

Le prochain volet de ces travaux vise à accroître la portée et l'incidence des résultats. Un article évalué par les pairs sera rédigé afin de diffuser les résultats de la recherche auprès d'un public élargi, tant à l'échelle nationale qu'internationale, incluant les décideurs politiques, les chercheurs sur le marché du travail et les milieux institutionnels. La publication de ces résultats au sein d'une tribune scientifique permettra de garantir que les données probantes centrées sur les travailleurs, issues de l'élimination progressive du charbon en Alberta, éclairent la conception des futures politiques de transition tout en enrichissant la littérature mondiale sur l'ajustement de la main-d'œuvre face au changement climatique.

En parallèle, des travaux connexes ont déjà été entrepris en dehors du cadre de ce projet afin de documenter le rôle joué par la Fédération du travail de l'Alberta pour façonner le processus de transition du secteur du charbon. Cet ouvrage met en lumière la manière dont le mouvement syndical a interagi avec le gouvernement de l'Alberta pour plaider en faveur de la protection des travailleurs, influencer la conception des programmes et veiller à ce que les soutiens à la transition répondent aux besoins des collectivités et des travailleurs touchés.

Les perspectives d'avenir consistent notamment à s'appuyer sur ces conclusions pour éclairer les discussions d'orientation aux niveaux provincial et fédéral, à soutenir l'élaboration de cadres de transition pour d'autres secteurs à forte empreinte carbone, et à contribuer à des recherches comparatives sur les transitions de la main-d'œuvre dans d'autres instances.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter [communications@fsc-ccf.ca](mailto:communications@fsc-ccf.ca).

### **Comment Citer Ce Rapport**

Moghaddas, M. (2026). Rapport sur les perspectives du projet : Point de vue des travailleurs sur le programme albertain de transition des travailleurs du secteur du charbon, Labour Education Centre. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/albertas-coal-workers-transition/>

Funded by the  
Government of Canada's  
Future Skills Program



Point de vue des travailleurs sur le programme albertain de transition des travailleurs du secteur du charbon est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures