Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Pouls national multisectoriel de la main-d'œuvre : suivre en temps réel les perturbations du marché du travail canadien

PARTENAIRES
EMC Canada

EMPLACEMENTS
Partout au Canada

FONDS VERSÉS
284 000 $

PUBLIÉ
novembre 2026

COLLABORATEUR
Christian Noumi

Sommaire

Le système canadien d'information sur le marché du travail est solide à bien des égards, mais il n'est pas toujours conçu pour fournir les renseignements rapides, intersectoriels et éclairés par les employeurs dont ont besoin les décideurs politiques, les prestataires de formation et les organismes de développement de la main-d'œuvre pendant les périodes de fortes perturbations. Cette contrainte est devenue particulièrement criante en 2025, alors que les tensions commerciales entre le Canada et les États-Unis et l'incertitude entourant les tarifs douaniers ont accentué les pressions sur des employeurs déjà confrontés à des pénuries de main-d'œuvre, à la hausse des coûts, à des ruptures de la chaîne d'approvisionnement et à l'évolution des besoins de la main-d'œuvre.

Mené par le Consortium canadien pour l'excellence dans le secteur manufacturier, le projet Pouls national multisectoriel sur le marché du travail visait à déterminer si les organismes nationaux de développement sectoriel et de la main-d'œuvre pouvaient collaborer afin de produire des renseignements sur le marché du travail à la fois opportuns, coordonnés et multisectoriels. Cette initiative a réuni 14 organisations nationales représentant un large éventail de secteurs, notamment l'industrie manufacturière, la construction, l'agriculture, l'aviation et l'aérospatiale, les transports, le tourisme, l'énergie, l'électricité, les carrières environnementales, l'exploitation minière, la bioéconomie, la transformation alimentaire, le bâtiment durable, ainsi que la formation professionnelle et l'emploi.

Le projet a donné lieu à l'enquête « Pouls de la main-d'œuvre », qui a permis de dresser un portrait rapide du sentiment des employeurs en cette période d'incertitude. Elle a été menée du 8 juillet au 4 août 2025, et 2 145 employeurs y ont répondu. L'enquête portait sur les effectifs, les prévisions d'embauche, les besoins en main-d'œuvre et la mesure dans laquelle les organisations avaient été touchées par les droits de douane et les perturbations économiques plus générales.

Les résultats de l'enquête indiquent que le marché du travail canadien a fait preuve de résilience, mais qu'il a été mis à rude épreuve. Moins de 10 % des employeurs prévoyaient réduire leurs effectifs au cours des 90 prochains jours, tandis que la plupart s'attendaient à maintenir ou à augmenter leurs effectifs. Toutefois, les employeurs de tous les secteurs ont fait état de difficultés persistantes à pourvoir des postes dans les métiers spécialisés, les fonctions techniques, les postes de supervision, les postes de première ligne et les postes de spécialistes. Les secteurs exposés aux droits de douane, notamment l'industrie manufacturière et les transports, ont fait état de perturbations accrues, d'une plus grande incertitude et d'une planification de la main-d'œuvre davantage axée sur la réaction aux événements.

La contribution la plus importante de ce projet réside peut-être dans son approche méthodologique et axée sur les systèmes. Cela a démontré qu'il est possible d'obtenir rapidement des données sur le marché du travail dans différents secteurs lorsque des organisations disposant de réseaux d'employeurs fiables, d'une expertise sectorielle et d'un objectif commun coordonnent leurs efforts. Bien que cette enquête n'ait pas été conçue pour être statistiquement représentative de l'ensemble de l'économie canadienne, elle constitue une validation de principe utile qui montre comment le Canada peut compléter les données traditionnelles sur le marché du travail par des indicateurs plus rapides du sentiment des employeurs en période de volatilité économique.

PERSPECTIVES CLÉS

1. Au total, 2 145 employeurs ont répondu au sondage Pouls de la main-d'œuvre, réalisé par l'intermédiaire de 14 organisations nationales de développement sectoriel et de la main-d'œuvre.

2. Dans l'ensemble des secteurs, les employeurs ont signalé des pénuries persistantes de main-d'œuvre qualifiée dans les métiers spécialisés ainsi que dans les postes techniques, de supervision, de première ligne et de spécialisation, ce qui indique que les pressions exercées sur la main-d'œuvre étaient généralisées et ne se limitaient pas à un seul secteur.

3. Moins de 10 % des employeurs prévoyaient réduire leurs effectifs au cours des 90 prochains jours, tandis que la plupart s'attendaient à maintenir ou à augmenter leurs effectifs.

L'enjeu

Le système canadien d'information sur le marché du travail s'appuie souvent sur des données rigoureuses, mais rétrospectives. Les statistiques officielles, les données administratives, l'analyse des offres d'emploi et les études sectorielles fournissent des renseignements précieux, mais elles ne permettent pas toujours de cerner suffisamment rapidement le sentiment des employeurs ou les perturbations émergentes pour éclairer en temps opportun les politiques et les programmes. En période de stabilité, ce décalage peut être gérable. Toutefois, en période de mutations économiques rapides, les retards dans l'acquisition de renseignements sur le marché du travail peuvent entraver la capacité des décideurs politiques, des employeurs, des dispensateurs de formation et des organismes de développement de la main-d'œuvre à réagir en temps réel.

Ce constat est devenu plus évident en 2025, alors que l'intensification des tensions commerciales entre le Canada et les États-Unis a suscité de l'incertitude chez de nombreux employeurs. Les tarifs douaniers, les mesures de rétorsion, les pressions sur les chaînes d'approvisionnement et l'évolution de la demande ont immédiatement posé des difficultés de planification, particulièrement pour les secteurs qui dépendent fortement du commerce transfrontalier ou de chaînes d'approvisionnement intégrées à l'échelle mondiale. Parallèlement, ces perturbations sont venues s'ajouter aux pressions déjà existantes sur la main-d'œuvre, notamment les pénuries dans les métiers spécialisés, les postes techniques, les fonctions de supervision et d'autres professions essentielles à la capacité de production du Canada.

Le problème ne se limitait pas au fait qu'il fallait disposer de données de meilleure qualité. De plus, l'information existante sur le marché du travail a tendance à être structurée par secteur, chaque organisation sectorielle recueillant et interprétant les données au sein de ses propres réseaux. Bien que ces connaissances sectorielles soient précieuses, lorsqu'elles restent cloisonnées, il devient difficile de dégager des tendances à l'échelle de l'économie ou de comparer l'incidence des perturbations selon les secteurs, les régions et la taille des entreprises.



Ce que nous examinons

Le projet Pouls de la main-d'œuvre visait à combler cette lacune en évaluant si un modèle rapide, coordonné et multisectoriel d'information sur le marché du travail (IMT) pouvait fournir des données probantes et éclairées par les employeurs dans un contexte de mutations économiques rapides. Cette initiative a été conçue comme une preuve de concept visant à tester une approche plus agile de l'IMT, plutôt que comme une étude de recherche traditionnelle ou une enquête statistiquement représentative sur la population active.

L'initiative Pouls de la main-d'œuvre a mené des sondages auprès des employeurs par l'intermédiaire de 14 organisations nationales de développement sectoriel et de la main-d'œuvre. Ces organisations représentaient les secteurs de la fabrication, de la construction, de l'agriculture, de l'aviation et de l'aérospatiale, des transports, du tourisme, de l'énergie, de l'électricité, des carrières environnementales, de l'exploitation minière, de la bioéconomie, de la transformation alimentaire et du bâtiment durable, ainsi que des intérêts plus généraux en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Le projet a porté sur cinq questions principales :

1. Quels indicateurs axés sur les employeurs, comme les mises à pied, la baisse des commandes, les prévisions de personnel ou les pressions tarifaires, reflètent le mieux les perturbations immédiates du marché du travail?
2. En quoi les perturbations varient-elles selon le secteur, la région et la taille de l'entreprise?

3. Quels sont les nouveaux besoins en matière de compétences et de mobilité de la main-d'œuvre qui émergent lors de chocs économiques, et dans quelle mesure varient-ils d'un secteur à l'autre?
4. Dans quelle mesure une approche multisectorielle de l'IMT, déployée par étapes ou sur une base mensuelle, permet-elle de fournir des aperçus plus opportuns que les méthodes traditionnelles?
5. Quels enseignements peut-on tirer de la mise en œuvre d'une collaboration intersectorielle coordonnée entre des organisations nationales?

Le sondage a été réalisé du 8 juillet au 4 août 2025, en anglais et en français, par l'intermédiaire de réseaux partenaires, d'infolettres, des médias sociaux et d'événements. Il a été conçu pour être court et ne prendre qu'environ une à trois minutes à remplir. Tous les sondages comprenaient sept questions fondamentales sur la dotation en personnel, les prévisions d'embauche, les besoins en main-d'œuvre et l'incidence des droits de douane, ainsi que des questions complémentaires facultatives portant sur les besoins actuels les plus pressants des organisations et sur leur principale incertitude liée à la main-d'œuvre pour les 90 prochains jours.

Le projet visait également à tester un modèle d'exploitation collaboratif. L'EMC a coordonné le projet; les organisations participantes ont appuyé la conception, la diffusion, l'analyse et la mobilisation des connaissances; et les partenaires ont eu recours à des structures de gouvernance partagées et à des protocoles de partage de données pour harmoniser l'ensemble des travaux. Cette conception collaborative était essentielle, car le projet visait non seulement à comprendre ce que vivaient les employeurs, mais aussi à vérifier si les organisations sectorielles pouvaient produire ensemble des renseignements opportuns.

✔ Ce que nous apprenons

Le projet a démontré qu'une collaboration intersectorielle à grande échelle en matière d'IMT est réalisable
L'un des constats les plus probants est que les organisations nationales de développement sectoriel et de la main-d'œuvre peuvent se coordonner rapidement autour d'un objectif commun d'information sur le marché du travail. Cette initiative a réuni 14 organisations, dont bon nombre n'avaient jamais collaboré ainsi auparavant, afin de réaliser un sondage national auprès des employeurs dans des délais très serrés. Cela est important, car les défis auxquels fait face le marché du travail au Canada ne se limitent pas toujours strictement aux frontières de chaque secteur. Le projet indique que, lorsqu'il existe un objectif clair, une gouvernance partagée et une flexibilité suffisante pour permettre une adaptation sectorielle, la collaboration peut produire des renseignements plus vastes que ce qu'une organisation pourrait générer seule

L’initiative Pouls de la main-d’œuvre a touché un vaste échantillon d’employeurs, mais les résultats doivent être interprétés comme un instantané de la situation

Le sondage a recueilli 2 145 réponses d’employeurs de partout au Canada. La plupart des réponses provenaient de l’Ontario, de la Colombie-Britannique, de l’Alberta et du Québec. Les industries de production de biens représentaient une part importante des réponses. La plupart des répondants étaient des petites entreprises, suivies par les moyennes, les micro-entreprises et les grandes entreprises. Cette ampleur a permis au projet d’obtenir un aperçu utile des opinions des employeurs au sein des réseaux partenaires. Toutefois, le sondage a été réalisé à partir d’un échantillon non probabiliste, ce qui signifie que les résultats ne sont pas représentatifs de l’économie canadienne et qu’aucune marge d’erreur ne s’applique. Il convient de considérer ces résultats comme des indicateurs rapides, fondés sur les renseignements fournis par les employeurs, qui viennent compléter, plutôt que remplacer, les données officielles sur le marché du travail.

Les employeurs ont fait état d’une stabilité de leurs prévisions en matière d’effectifs, malgré l’incertitude

L’un des faits saillants est que moins de 10 % des employeurs prévoyaient réduire leurs effectifs au cours des 90 prochains jours. La plupart s’attendent à maintenir ou à augmenter leurs effectifs. Cela donne à penser que de nombreux employeurs n’ont pas réagi aux tensions commerciales et à l’incertitude politique en procédant immédiatement à des suppressions de postes. En même temps, cette stabilité ne doit pas être interprétée comme une absence de pression. Les employeurs devaient toujours composer avec la hausse des coûts, l’incertitude liée aux chaînes d’approvisionnement, l’exposition aux tarifs douaniers, les défis de recrutement et l’évolution de la demande. Le tableau qui se dégage est celui d’une stabilité prudente plutôt que d’une confiance inébranlable.

Les pénuries de main-d’œuvre étaient généralisées et persistantes à l’échelle des secteurs

Les employeurs de l’ensemble des secteurs ont signalé avoir de la difficulté à pourvoir des postes clés, particulièrement dans les métiers spécialisés, les postes techniques, les fonctions de supervision, les emplois de première ligne et les professions spécialisées ou d’experts. Ces défis se sont manifestés dans des secteurs aussi variés que la fabrication, la construction, l’agriculture, le tourisme, l’énergie, les services environnementaux, l’aviation et l’aérospatiale, et le secteur minier. Cette constante indique que les défis liés aux compétences au Canada ne se limitent pas à quelques secteurs d’activité, mais témoignent plutôt d’un déséquilibre plus vaste entre l’offre de main-d’œuvre et les compétences requises pour les postes actuels et à venir.

Les secteurs exposés aux fluctuations tarifaires ont fait état de perturbations plus importantes et d'une planification de la main-d'œuvre plus réactive

Les répercussions n'ont pas été réparties de manière uniforme entre les secteurs. Les secteurs de la fabrication, du transport, de la construction, ainsi que certains domaines liés au commerce de détail et aux chaînes d'approvisionnement, ont fait état de perturbations plus vives et de tensions accrus sur leur main-d'œuvre. Dans ces secteurs, les pressions douanières, la hausse des coûts, l'incertitude entourant les projets et les défis liés aux chaînes d'approvisionnement ont rendu la planification de la main-d'œuvre plus réactive et moins stratégique. À titre de comparaison, des secteurs comme le secteur minier, l'électricité et certains sous-secteurs de l'énergie ont fait état de perturbations moins directes attribuables aux droits de douane, mais ont tout de même dû composer avec des défis touchant la main-d'œuvre. Cette nuance donne à penser que les mesures politiques et les interventions en matière de formation ne devraient pas reposer sur l'hypothèse selon laquelle tous les secteurs subissent le même type ou la même intensité de perturbations.

Le baromètre rapide du climat de confiance des employeurs fournit des indications précoces avant que les sources de données officielles ne reflètent pleinement l'évolution de la situation

Le sondage Pouls de la main-d'œuvre a mis en lumière l'intérêt de recueillir le sentiment des employeurs en quelques semaines plutôt qu'en quelques mois. Une partie de l'instabilité signalée par les employeurs au cours de l'été s'est par la suite reflétée dans les données officielles sur le marché du travail. Cela donne à penser que les informations sur le marché du travail (IMT) de type éclair peuvent servir d'outil d'alerte précoce, ce qui aide les décideurs et les intervenants du développement de la main-d'œuvre à repérer les risques émergents avant qu'ils ne se manifestent pleinement dans les ensembles de données traditionnels, plus rigoureux. L'intérêt de cette approche réside dans le fait qu'elle est plus rapide, plus ciblée et qu'elle s'appuie sur l'expérience concrète des employeurs.

Le modèle d'enquête à deux volets a permis de concilier la cohérence et la pertinence

L'un des principaux éléments de la conception résidait dans l'utilisation de questions fondamentales communes à l'ensemble des partenaires, combinées à des questions facultatives propres à chaque secteur. On a ainsi obtenu une cohérence suffisante pour appuyer l'analyse intersectorielle, tout en permettant aux organisations participantes de maintenir la pertinence des résultats auprès de leurs propres réseaux d'employeurs. Cette souplesse semble avoir contribué à renforcer le sentiment d'appropriation et la confiance chez les partenaires. Ce constat fait également ressortir une leçon plus vaste pour la recherche partenariale : la normalisation est utile, mais elle ne doit pas être rigide au point d'occulter l'expertise et le contexte propres à chaque secteur.

Les considérations relatives à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et à la réconciliation (EDI&R) ont été limitées en raison de la conception rapide du projet, mais elles demeurent importantes pour les phases futures

Le sondage n'a pas été conçu pour recueillir des données démographiques directes sur les travailleurs ou les employeurs, principalement parce qu'il devait être court et ciblé. Par conséquent, le projet n'a pas pu évaluer directement l'incidence des perturbations sur les groupes méritant une attention particulière en matière d'équité. Toutefois, la proposition faisait état de l'intention d'analyser les tendances régionales et professionnelles sous l'angle de l'ÉDIR dans la mesure du possible, et de cerner les occasions d'intégrer une prise en compte accrue de l'ÉDIR dans les initiatives futures en matière d'information sur le marché du travail (IMT). Il s'agit là d'une réserve importante, mais aussi d'une occasion à saisir, d'autant plus que les perturbations du marché du travail ont souvent des répercussions inégales selon les travailleurs, les régions, les professions et les collectivités.

Pourquoi c'est important

Le projet Pouls de la main-d'œuvre est important, car il a permis d'expérimenter une nouvelle démarche pour produire de l'IMT. Plutôt que de se fonder uniquement sur des données rétrospectives ou sur des études sectorielles distinctes, le projet a réuni des organismes nationaux de secteur et de développement de la main-d'œuvre afin de produire rapidement des données probantes axées sur les employeurs en cette période d'incertitude. Ce constat est particulièrement important pour un système d'information sur le marché du travail qui doit de plus en plus réagir à des chocs évoluant plus rapidement que les échéanciers habituels de recherche et de diffusion des données.



État des compétences: De meilleures transitions sur le marché du travail pour la main-d'œuvre en milieu de carrière

Pour les décideurs politiques, ce projet offre un modèle permettant de détecter des signaux précoces qui peuvent servir de base à des interventions ciblées. En cette période d'incertitude tarifaire, le fait que la plupart des employeurs prévoient maintenir ou augmenter leurs effectifs était rassurant, mais cela ne signifiait pas pour autant qu'aucune intervention n'était nécessaire. Ce même sondage a révélé des lacunes en matière de compétences généralisées et des perturbations propres à certains secteurs, lesquelles pourraient nécessiter des mesures ciblées en matière de formation, de rétention du personnel, de recrutement, de chaîne d'approvisionnement et de soutien aux entreprises. L'intérêt de ce type de données éclair sur le marché du travail (IMT) réside dans sa capacité à aider à cibler les pressions émergentes et à repérer les enjeux nécessitant une intervention politique prioritaire.

Pour les prestataires de formation et les organismes de développement de la main-d'œuvre, ces résultats soulignent l'importance de mettre en place des filières de formation pour les postes qui restent difficiles à pourvoir dans de nombreux secteurs. Les métiers spécialisés, les emplois techniques, les postes de supervision, les postes de première ligne ainsi que les emplois professionnels ou spécialisés revenaient régulièrement dans les données. Cela laisse entendre que les mesures de formation ne devraient pas seulement cibler les secteurs les plus touchés par les tarifs douaniers, mais aussi les pénuries de main-d'œuvre transversales qui freinent plusieurs secteurs de l'économie. Ces résultats font également ressortir la nécessité d'offrir un soutien plus souple à la reconversion professionnelle et à la mobilité des travailleurs afin de faciliter les transitions intersectorielles lorsque certains secteurs sont touchés par des perturbations.

Pour aider les personnes déplacées en milieu de carrière, il faut bien comprendre les obstacles et les difficultés qu'elles rencontrent et s'efforcer de tirer parti des compétences très appréciées acquises au fil des années de travail et d'expérience de la vie.

Lire le rapport

Pour les organisations sectorielles, le projet met en évidence l'intérêt de la collaboration sans pour autant occulter l'expertise propre à chaque secteur. Chaque partenaire a mis à profit ses liens de confiance avec les employeurs, sa connaissance de la dynamique sectorielle et ses canaux de communication, ce qui a permis à l'initiative de joindre rapidement les employeurs. Parallèlement, cette structure commune a permis de dégager des tendances intersectorielles. Cette complémentarité revêt une grande importance, car les défis auxquels fait face le marché du travail canadien sont à la fois propres à des secteurs particuliers et à l'ensemble du système. Une analyse axée sur un seul secteur risque de ne pas faire ressortir les tendances plus générales, tandis qu'une perspective globale de l'économie peut occulter des détails sectoriels importants. Le sondage Pouls de la main-d'œuvre indique qu'une collaboration sectorielle coordonnée permet de faire le pont entre ces deux niveaux d'analyse.

Ce projet revêt également une grande importance pour l'avenir des infrastructures de l'IMT. Un réseau permanent d'information sur le marché du travail à intervention rapide pourrait compléter les données officielles en fournissant des signaux plus rapides, plus fréquents et plus près des réalités des employeurs. Un tel réseau ne remplacerait pas Statistique Canada ni les autres systèmes de données officiels, et il ne viserait pas à respecter les mêmes normes de représentativité; toutefois, il fournirait des signaux opportuns, une analyse sectorielle et un mécanisme pour mobiliser rapidement les réseaux d'employeurs en cas de perturbations.

Il y a toutefois des mises en garde importantes à prendre en compte. Le sondage reposant sur un échantillon non probabiliste, ses résultats ne doivent pas être généralisés sans réserve à l'ensemble de l'économie canadienne. Le sondage ayant privilégié la rapidité et la concision, il n'a pas permis de recueillir des données démographiques détaillées ni d'évaluer les répercussions sur les groupes en quête d'équité. Comme les partenaires ont fait appel à leurs propres réseaux, certains secteurs et certaines régions étaient mieux représentés que d'autres. Ces limites ne remettent pas en cause la preuve de concept; elles permettent plutôt de préciser le rôle de ce modèle, soit un outil de renseignements rapides qui vient compléter, et non remplacer, des travaux de recherche plus approfondis sur le marché du travail.

Enfin, ce projet a des répercussions sur la manière dont les bailleurs de fonds appuient la collaboration. Le travail intersectoriel est souvent complexe, car il exige une coordination soutenue, de la confiance, des processus communs et une harmonisation entre des organisations aux mandats et aux échéanciers divergents. Le sondage Pouls de la main-d'œuvre montre que, lorsqu'elle repose sur un objectif clair et une structure concrète, la collaboration permet de produire des livrables opportuns et d'asseoir les bases de travaux futurs. En ce sens, l'un des plus importants retombées du projet n'est pas seulement le rapport de sondage lui-même, mais bien la capacité de collaboration qui s'est développée entre les organismes participants.

Prochaines étapes

La collaboration Pouls de la main-d'œuvre pourrait se poursuivre au-delà du projet financé par le CCF. Les organismes participants ont exprimé leur intérêt pour la tenue d'un sondage de suivi et pour l'évaluation de la faisabilité de faire de ce modèle un réseau national permanent d'information sur le marché du travail à intervention rapide.

Les travaux futurs pourraient s'appuyer sur cette première preuve de concept de plusieurs façons. Premièrement, la structure du sondage pourrait être perfectionnée afin d'améliorer la comparabilité intersectorielle et de stimuler la participation dans les régions et les secteurs sous-représentés. Deuxièmement, les prochains sondages pourraient intégrer davantage les principes d'équité, de diversité, d'inclusion et de réconciliation (ÉDIR), notamment en cherchant à mieux comprendre les répercussions des perturbations sur les divers groupes de travailleurs, les professions, les collectivités et les régions. Troisièmement, le partenariat pourrait explorer une intégration plus systématique des données sur les perspectives des employeurs avec les analyses d'offres d'emploi, les statistiques officielles et d'autres sources de données complémentaires.

S'il est pérennisé, le modèle Pouls de la main-d'œuvre pourrait constituer un complément utile à l'infrastructure d'information sur les compétences du Canada, à titre d'outil plus rapide et plus souple pour mieux comprendre les perspectives des employeurs et les pressions exercées sur la main-d'œuvre en période de bouleversements.

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

Comment Citer Ce Rapport
Noumi, C. (2025). Rapport sur les perspectives du projet : Pouls national multisectoriel de la main-d'œuvre : suivre en temps réel les perturbations du marché du travail canadien, EMC Canada. Toronto: Centre des Compétences futures. https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/labour-market-pulse/

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program

Canada

Pouls national multisectoriel de la main-d'œuvre : suivre en temps réel les perturbations du marché du travail canadien 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.

Remerciements aux communautés autochtones

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