



# Mobilisation sur l'avenir du Fonds pour les compétences et les partenariats

Rapport sur ce que nous avons appris

Février 2022



Mobilisation sur l'avenir du Fonds pour les compétences et les partenariats – Rapport sur ce que nous avons appris

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne  
sur le site [canada.ca/publicentre-EDSC](https://canada.ca/publicentre-EDSC).

Ce document est aussi offert sur demande en médias substitués  
(gros caractères, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC  
ou DAISY) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232).  
Si vous utilisez un télécopieur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2018

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :  
[droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca](mailto:droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca)

**PDF**

N° de cat. : Em16-23/2022F-PDF  
ISBN: 978-0-660-41981-7

**ESDC**

N° de cat. : WP-212-02-22F

Direction générale des compétences et de l'emploi



## Table des matières

1.	<a href="#">Introduction</a>	1
2.	<a href="#">Mobilisation</a>	1
3.	<a href="#">Ce que nous avons appris</a>	2
	1.1 <a href="#">Points forts du programme</a>	2
	1.2 <a href="#">Défis administratifs et défis liés au processus</a>	3
	1.3 <a href="#">Renouvellement des relations</a>	5
	1.4 <a href="#">Bâtir des partenariats</a>	6
	1.5 <a href="#">Possibilités et priorités futures</a>	7
4.	<a href="#">Prochaines étapes</a>	9
5.	<a href="#">Annex: Liste des organisations participantes</a>	10



## 1. Introduction

Emploi et Développement social Canada (EDSC) soutient le développement des compétences et la formation professionnelle des Autochtones grâce au Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP) et au programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA). Lancé en 2010, le FCP est un programme axé sur les projets qui finance les partenariats entre les organismes autochtones (ii) et les employeurs, et qui complète donc le programme de FCEA en établissant des liens directs entre les Autochtones et des formations ou des emplois particuliers.

Le gouvernement du Canada effectue un examen du FCP pour s'assurer à ce qu'il continue de répondre aux besoins des communautés autochtones. EDSC a mené des séances de mobilisation pancanadiennes de janvier à juillet 2021. Les participants (iii) ont formulé des commentaires au sujet de ce qui a bien fonctionné ainsi que des domaines qui devaient être améliorés.

Le présent rapport résume ce que les représentants d'EDSC ont entendu de la part des participants de partout au pays et présente les secteurs prioritaires pour de futurs investissements.

## 2. Mobilisation

En raison de la pandémie mondiale, EDSC a tenu toutes les séances de mobilisation en ligne. Les participants avaient le choix entre des séances en français ou en anglais. Les représentants d'EDSC ont rencontré les représentants d'organisations autochtones, des signataires d'ententes du FCP et du programme de FCEA, des représentants du secteur privé et d'établissements d'enseignement, ainsi que des représentants d'autres ministères fédéraux et des provinces et territoires. Des invitations ont été envoyées à plus de 350 organismes, dont près de 200 ont participé aux séances. En tout, EDSC a organisé près de 50 séances distinctes (consulter l'annexe pour voir la liste complète des organismes participants) :

- 16 séances pour 106 organisations autochtones
- trois séances pour 31 représentants des collèges et universités
- trois séances pour plus de 20 partenaires et employeurs du secteur privé
- 13 séances, soit une pour chacun des gouvernements provinciaux et territoriaux
- 15 séances pour 16 ministères et organismes gouvernementaux fédéraux

Les questions ont été regroupées sous cinq thèmes :

1. Points forts du programme

2. Défis administratifs et liés au processus
3. Renouvellement des relations
4. Bâtir des partenariats
5. Possibilités et priorités futures

Avant les séances, les participants ont reçu un guide de discussion contenant une explication pour chaque thème, ainsi que les documents de présentation.

Après chaque réunion, EDSC envoyait aux participants les notes de la séance à des fins de révision et de commentaires, accompagnées d'un sondage sur les questions posées au cours des séances afin que les participants puissent les partager avec leurs collègues. EDSC a reçu 17 sondages rétroactifs et observations écrites.

### 3. Ce que nous avons appris

Pendant sept mois, les participants ont participé à des discussions fructueuses et ont formulé de précieux commentaires sur divers thèmes relatifs au FCP, en plus de trouver des possibilités pour l'avenir du FCP. Ils ont fait part d'occasions de favoriser un environnement de mise en réseau et d'améliorer le processus de réception des demandes et le processus administratif. Le besoin de faire concorder les priorités autochtones et fédérales grâce à des investissements plus stratégiques a également été souligné.

#### 1.1 Points forts du programme

Les séances ont été une occasion de tirer des leçons de l'expérience et de s'appuyer sur les forces du FCP. Les discussions se sont notamment concentrées sur ce qui fonctionnait bien et qui rendait le programme unique. Les participants ont mentionné que le FCP :

- est novateur et flexible
- aide à établir des partenariats
- permet d'appuyer les priorités gouvernementales dans les communautés autochtones
- répond aux besoins en stimulant l'emploi et en créant des occasions d'emploi locales
- fait la promotion des échanges culturels entre les organisations et les partenaires autochtones

Les participants ont mentionné l'approche novatrice du FCP, qui permet aux organismes d'adapter leurs mesures de soutien et leurs approches afin de répondre aux besoins de leurs clients. La souplesse du programme permet aux organismes de faire face aux ralentissements de l'économie en répondant aux besoins particuliers en formation des employeurs.

Les participants ont également souligné que le FCP réussissait à créer des partenariats et à mettre en contact les employeurs avec des Autochtones aptes à l'emploi. Le FCP a aidé différents organismes autochtones à diriger des projets, notamment en permettant à un large éventail de promoteurs de participer, qu'il s'agisse d'organisations nationales et régionales ou de projets d'entreprise. Il a permis de créer des retombées directes qui se poursuivent au-delà de la durée des projets pour, par exemple, des entreprises à vocation sociale. Les représentants issus du gouvernement ont indiqué que le FCP a joué un rôle déterminant dans la formation des Autochtones pour qu'ils participent à des projets financés par le fédéral en créant un environnement favorable à la formation axée sur les compétences en fonction des besoins des projets. De la même façon, tous les partenaires ont mentionné que les employés et les employeurs étaient satisfaits de leur participation au FCP. Les partenariats ont créé des moyens d'obtenir des emplois précis et ont encouragé les clients à atteindre le prochain niveau de formation après leur première expérience de travail.

La plupart des participants ont reconnu qu'une participation au FCP permettait à plusieurs personnes de trouver des emplois et de progresser le long du continuum de l'emploi, affirmant que cela contribuait à améliorer l'estime de soi et la qualité de vie. De plus, les participants ont déclaré que le FCP avait soutenu les besoins et les priorités communautaires, tout en offrant aux Autochtones le pouvoir de contrôler le développement communautaire. Par exemple, les participants ont été en mesure de mener à bien plusieurs projets commerciaux dans un grand nombre de communautés autochtones, faisant ainsi en sorte que des employés qualifiés restent et travaillent dans leurs communautés. Le FCP aide à incorporer la culture autochtone dans les composantes des projets liées à l'apprentissage et la formation, ce qui s'est avéré être un facteur essentiel de son succès.

Le FCP ont offert la possibilité pour qu'un échange culturel prenne place entre les organismes autochtones et les employeurs, ainsi qu'avec les établissements de formation. Il s'agit d'un résultat inattendu du FCP que les participants ont remarqué. Améliorer la sensibilité culturelle a fait en sorte que les employeurs aient impliqué les communautés autochtones dans la planification en vue d'autres possibilités de partenariat.

## 1.2 Défis administratifs et défis liés au processus

Bien que les participants aient des histoires de réussites à nous partager, ils ont quand même rencontré des difficultés avec le FCP. Les préoccupations communes mentionnées concernant les difficultés administratives et les défis liés au processus comprenaient :

- les processus d'admission et de demande
- la capacité de répondre aux besoins uniques des communautés
- établir les liens entre les projets et d'autres programmes ou sources de financement pour appuyer la réussite continue du programme
- mesure des réussites

Le processus d'admission a eu lieu 4 fois depuis 2010. Le dernier appel de propositions s'est déroulé en 2016. Les participants ont indiqué que le calendrier des processus d'admission précédents ne correspondait pas aux opportunités de ce projet, ce qui a mené à des occasions manquées, alors que des projets n'ont pas pu commencer à temps pour répondre aux besoins des employeurs. Plusieurs participants ont exprimé le besoin de mettre en place une meilleure option pour saisir les occasions qui se présentent. Les exemples donnés comprenaient un processus d'admission en continu ou encore une approche ciblée ou sollicitée.

La plupart des participants ont affirmé que le processus de demande actuel était long et difficile. Ils ont proposé, entre autres, de soumettre des concepts de projet afin de déterminer s'il est nécessaire de présenter une demande complète. Les organismes autochtones aimeraient avoir du soutien dans le processus de demande, et préféreraient un processus plus court comprenant des suivis et de la rétroaction en continu, espérant qu'ainsi le délai entre le moment de la demande et son approbation soit plus court.

Certains participants ont mentionné que les exigences du programme n'ont pas toujours été alignées aux pratiques des communautés ou aux conditions locales. Ils ont indiqué que le FCP devrait être plus souple afin de respecter les priorités des petites communautés. Par exemple, dans certaines communautés, l'emploi à temps plein à la suite de la formation n'est peut-être pas ce qui est visé. Certaines communautés préfèrent les emplois à temps partiel, qui correspondent aux modes de vie traditionnels. Le lieu de la communauté ou de l'occasion peut affecter les coûts liés à un projet, les échéanciers et la disponibilité des ressources. Les exemples donnés comprenaient les coûts élevés des soutiens complémentaires (garde d'enfants, repas et transport). La disponibilité de certaines de ces ressources est limitée dans les communautés éloignées ou isolées. Les participants ont suggéré que les enveloppes de financement pour ces dépenses soient suffisamment souples pour tenir compte des différentes réalités des participants.

De plus, les organismes continuent de faire face à plusieurs défis, notamment des problèmes liés à la santé mentale, à la toxicomanie, au transport, aux impacts intergénérationnels et aux traumatismes constants provenant des pensionnats et de la COVID-19. Les restrictions mises en place en raison de la COVID-19 (limites de capacité, fermetures, nécessité d'être en ligne) ont engendré des défis qui exigent que les organismes transforment et adaptent leurs projets de formation.

Certains participants ont discuté de la nécessité de soutenir les projets à long terme. Des projets de plus longues durées permettraient de maintenir en poste le personnel d'expérience tout en limitant le besoin de recruter et de former de nouveaux employés. Ainsi, les organismes pourraient offrir un meilleur soutien aux clients. Le FCP ne peut pas verser un financement permanent aux organismes. Toutefois, les commentaires formulés laissent croire qu'il y a un besoin de soutien pour la transition lorsque le financement d'un projet prend fin. À moyen et à long terme, il sera nécessaire de soutenir les projets qui se sont révélés réussis. Aider les organismes à trouver des programmes complémentaires et d'autres sources de financement et à établir des liens avec eux pourrait aider à y parvenir.

Plusieurs des organismes autochtones ont affirmé utiliser le FCP comme passerelle naturelle à partir du programme de FCEA. Par exemple, les clients ont suivi une formation préalable à l'emploi du programme de FCEA pour ensuite acquérir des compétences particulières à l'emploi grâce au FCP. Certains sont ensuite retournés suivre une formation en apprentissage offerte par le programme de FCEA. Les organismes autochtones ont parlé des relations

positives qu'ils entretiennent avec les signataires d'ententes de FCEA, qui leur ont permis de travailler ensemble pour planifier, sélectionner les clients qui participent aux projets du FCP et de fournir des conseils.

Tous les participants ont exprimé le besoin de mesurer les réussites définies selon les communautés autochtones. Les rapports devraient porter principalement sur la satisfaction des besoins des communautés en matière d'emploi, de formation et d'éducation plutôt que sur le nombre d'emplois créés. Par exemple, l'amélioration de l'employabilité ne devrait pas être mesurée en fonction de la rapidité à laquelle les personnes trouvent un emploi, mais plutôt en fonction de leur capacité à conserver un emploi à long terme.

### 1.3 Renouveau des relations

Les participants ont convenu que le FCP avait le potentiel de contribuer aux efforts de réconciliation entre le gouvernement du Canada et les peuples autochtones. Le FCP pourrait contribuer en tenant compte des besoins uniques des différents peuples autochtones au pays tout en soutenant la croissance économique des Autochtones. Les thèmes communément entendus étaient les suivants :

- le besoin que des voix autochtones façonnent les programmes pour les Autochtones
- prendre en considération différentes cultures et traditions et différents endroits
- favoriser l'autosuffisance en soutenant le renforcement des capacités organisationnelles
- remédier au racisme et l'abolir

Le gouvernement du Canada s'est engagé envers une relation renouvelée avec les Autochtones fondée sur la reconnaissance des droits, le respect, la coopération et le partenariat, notamment en reconnaissant les droits de faire progresser l'autodétermination et l'autonomie gouvernementale. Dans ce contexte, la plupart des participants ont suggéré d'obtenir le point de vue des Autochtones dans tous les aspects de la prestation du programme, c'est-à-dire de l'établissement des priorités à la mesure de la réussite en passant par la sélection des projets. Plusieurs participants ont recommandé de mettre sur pied un comité dirigé par des Autochtones pour aider avec la communication, la prise de décisions et la reddition de compte. Aider les communautés autochtones à planifier et à prioriser les occasions régionales aiderait à cibler les investissements qui ont des impacts significatifs sur la localité.

Le financement du FCP est offert aux organismes des Premières Nations, Inuits, Métis et autochtones non affiliés qui représentent différentes cultures et traditions et différents endroits. Ces groupes ont différentes réalités qui nécessitent que le programme soit adapté afin de faire en sorte que les investissements répondent à leurs besoins. De nombreux participants ont indiqué qu'une approche unique ne reflétait pas la diversité des relations et la situation économique et sociale de chaque communauté, et ont insisté sur la nécessité de tenir compte de l'accessibilité au programme des communautés éloignées ou isolées. Les membres des communautés sont souvent confrontés au défi de devoir déménager pour avoir accès aux programmes de formation et aux possibilités d'emploi.

Plusieurs participants ont mentionné que le développement de la capacité de financement au niveau organisationnel devrait être une priorité constante pour le FCP, ce qui favoriserait l'autosuffisance de la communautés. Les participants ont le sentiment qu'il y a un manque de capacité organisationnelle dans des domaines comme la rédaction de propositions ou la création et le maintien de partenariats, ce qui a entraîné la nécessité de faire appel à



une expertise externe, qui limite les possibilités pour les participants d'acquérir les compétences nécessaires à l'interne. Ils sentaient également que le fait que le ministère demandait souvent des révisions des propositions compromettait les délais d'approbation des projets. Le financement pourrait aider le personnel des organisations à renforcer leurs capacités internes et à développer leur expertise dans des domaines comme l'élaboration de projets, la rédaction de propositions et la prestation de formation sur la compétence culturelle.

Les participants ont souligné que le racisme est un enjeu auquel sont encore confrontés plusieurs communautés et travailleurs. Il s'agit d'une réalité au moment de travailler avec les employeurs et les travailleurs non Autochtones sur les lieux de travail. Le manque de sensibilisation culturelle sur le lieu de travail empêche les organisations autochtones de trouver des partenaires et les travailleurs autochtones d'entrer sur le marché du travail. Les partenaires industriels ont aussi reconnu la nécessité de mieux soutenir les employés autochtones et de leur offrir un milieu de travail sécuritaire et inclusif. Les participants ont suggéré de renforcer la sensibilité culturelle des employeurs, et ce avant l'embauche des travailleurs autochtones. Ceci aiderait à bâtir des bases solides pour des relations durables entre les employeurs et les partenaires autochtones.

Tout au long du processus de mobilisation, plusieurs participants ont indiqué que les programmes fédéraux doivent être mieux adaptés aux besoins et aux aspirations des communautés afin de mieux soutenir l'autodétermination.

#### 1.4 Bâtir des partenariats

Selon le FCP, les organismes autochtones doivent s'associer aux employeurs afin de pouvoir offrir de la formation axée sur les compétences destinée aux Autochtones. Le modèle de partenariat vise à faciliter l'établissement de partenariats à long terme entre les organismes autochtones et les entreprises établies. Il a également pour but d'outiller les clients autochtones avec un ensemble de compétences pour l'emploi dans des industries précises.

Pendant les séances de mobilisation, plusieurs participants ont souligné des obstacles risquant de nuire à l'établissement de partenariats significatifs entre les communautés autochtones et les partenaires industriels, notamment :

- l'identification de partenaires potentiels
- la nécessité que toutes les parties collaborent efficacement
- le versement d'incitatifs aux employeurs pour l'embauche et la rétention d'employés autochtones

Les participants ont discuté de la difficulté de rencontrer des partenaires et d'établir des relations qui correspondent aux possibilités à venir. Ils ont identifié le besoin d'augmenter le partage d'informations et les opportunités de réseautage pour permettre les partenariats. Les participants ont également exprimé le besoin d'opportunités de réseautage entre les organisations pour partager les meilleures pratiques et apprendre les uns des autres. Tous les participants ont déclaré qu'ils bénéficieraient d'un service de jumelage ou d'événements de réseautage pour mettre en relation des partenaires potentiels.

Plusieurs ont aussi souligné le fait que les partenaires de tous les niveaux devaient mieux planifier et coordonner les efforts entre eux, ce qui favoriserait un environnement plus propice au développement économique autochtone.

Certains considèrent que le climat actuel est compétitif, car le financement disponible est limité et que les paramètres restrictifs du financement découragent la collaboration. Les participants ont suggéré que de collaborer pour harmoniser les priorités et définir les possibilités d'investissement stratégique pourrait aider à soutenir tous les partenaires concernés. Par exemple, les partenaires industriels ont proposé de jouer un rôle plus important dans le recensement des compétences en demande afin de faciliter la réalisation des projets et des partenariats. Toutes les parties ont souligné la nécessité de mieux coordonner les investissements. Le fait de mettre en relation plus rapidement les partenaires de financement potentiels avec les projets pourrait contribuer à maximiser l'impact sur les priorités des communautés.

Certains organismes autochtones ont exprimé avoir de la difficulté à ce que les employeurs honorent leurs engagements après les projets. Les participants ont suggéré que des incitatifs versés aux employeurs pourraient aider à la création d'emplois sur le long terme. Les mesures incitatives pour les employeurs pourraient inclure la recherche de solutions créatives pour surmonter les obstacles. Par exemple, certains participants ont indiqué que les employeurs et les possibilités économiques se trouvent souvent à l'extérieur des communautés. Par conséquent, les participants autochtones sont réticents à quitter leur communauté pour suivre de la formation ou occuper un emploi. Inciter les employeurs à offrir des occasions en fonction du lieu pourrait inciter les participants du projet à rester dans leurs communautés.

## 1.5 Possibilités et priorités futures

Les participants ont réitéré que le FCP devait être suffisamment flexible pour remédier et répondre aux besoins et aux priorités en évolution des organismes autochtones, des gouvernements et des partenaires. Il est nécessaire de maximiser la formation et la préparation à l'emploi pour des emplois précis dans des secteurs prioritaires et en croissance. Les domaines clés privilégiés pour les investissements dans la formation sont les suivants :

- service public communautaire autochtone
- le secteur des soins de santé
- les petites et moyennes entreprises et les entrepreneurs
- les technologies de l'information
- les infrastructures
- les métiers
- les énergies propres
- l'économie bleue et l'économie maritime
- autres secteurs prioritaires

Il est possible de répondre aux besoins sociaux et économiques des Autochtones en ciblant des domaines spécifiques qui renforceraient les capacités et l'autosuffisance des communautés autochtones. Les organismes ont suggéré d'inclure le service public autochtone comme un domaine prioritaire d'investissement. Ils ont mentionné la formation nécessaire pour les travailleurs financiers, la gouvernance, les représentants de la santé communautaire,

les éducateurs de la petite enfance, les agents de sécurité et le soutien à l'entretien et à l'exploitation des infrastructures communautaires.

Les soins de santé en tant que profession sont une priorité constante, avec une forte demande et d'excellentes possibilités de carrière à long terme. Les participants ont indiqué qu'il existe un besoin immédiat, dans les communautés autochtones et dans l'ensemble de la population, de travailleurs de la santé agréés comme les infirmiers, les travailleurs en soins communautaires et les travailleurs de soutien personnel.

Le FCP fonctionne très bien pour soutenir les partenariats avec d'importants partenaires industriels. Cependant, les participants ont estimé qu'il était nécessaire de soutenir également les petites et moyennes entreprises. Le soutien aux innovateurs et entrepreneurs indépendants autochtones est une autre possibilité mentionnée par plusieurs participants. Offrir une formation aux entrepreneurs les aide à réussir et peut conduire à des emplois supplémentaires au sein de l'entreprise.

La pandémie mondiale a mis en évidence la nécessité de s'attaquer à la fracture numérique. Cette situation a eu un impact important sur les communautés autochtones, car beaucoup d'entre elles n'ont pas accès à un réseau Internet fiable et les possibilités de formation et d'emploi s'en trouvent réduites. Il existe un besoin immédiat de soutenir l'alphabétisation numérique, le développement de l'infrastructure à large bande, ainsi que le développement et le perfectionnement des fournisseurs de soutien technique et autres professionnels des TI.

Le FCP a également le potentiel de soutenir le développement planifié des infrastructures. Il pourrait le faire en finançant la formation et les possibilités d'emploi dans le cadre de projets d'infrastructure fédéraux et provinciaux ou territoriaux. Par exemple, au cours des prochaines années, le Canada investira des milliards de dollars pour rénover et construire des bâtiments du gouvernement fédéral, des routes, des réseaux à large bande et des systèmes énergétiques. Ces projets nécessiteront la passation de marchés et la sous-traitance de travailleurs qualifiés pour les soutenir.

Les participants considèrent l'éducation et la formation en apprentissage dans les métiers comme un moyen de créer des emplois et de développer une main-d'œuvre, ce qui contribue à la construction et à l'entretien des logements et des infrastructures communautaires dans les communautés autochtones. Le but est de contribuer à la construction et à l'entretien des logements et des infrastructures communautaires dans les communautés autochtones.

Plusieurs participants ont convenu qu'il existe des possibilités dans le domaine de l'énergie propre, notamment l'énergie solaire et éolienne, en mettant l'accent sur le Nord. Les organismes peuvent avoir accès à des fonds fédéraux et provinciaux ou territoriaux pour de nouvelles initiatives d'énergie propre, des infrastructures et des projets d'économie sans carbone.

Les participants ont également discuté de l'économie marine et bleue. Ils ont insisté sur les possibilités de croissance et de prospérité durables dans les domaines de l'énergie océanique, des infrastructures maritimes, de l'aquaculture, de la pêche commerciale, du tourisme côtier et marin et des technologies océaniques.

Des possibilités fondées sur les ressources existent toujours dans les secteurs de l'exploitation minière, de la foresterie et de la pêche. Quelques participants ont également mentionné le besoin constant de constituer une main-d'œuvre robuste, solide et qualifiée dans le secteur des transports. On a également besoin de pilotes, de

camionneurs, de marins et d'autres travailleurs qualifiés. Dans le Nord, il y a un besoin de projets de formation pour soutenir l'assainissement et la remise en état des mines.

## 4. Prochaines étapes

Les résultats et les commentaires issus du processus de mobilisation influencent le prochain cycle de financement du FCP et l'avenir du programme. Au fil du temps, les améliorations apportées à la conception du programme du FCP auront pour objectif de :

- aider à accroître la participation des Autochtones dans des secteurs prioritaires
- améliorer l'engagement des employeurs envers des emplois à long terme
- rendre le programme plus réactif dans le contexte d'une économie en évolution
- faire progresser la réconciliation

---

[i] Le terme « organismes autochtones » désigne les organismes à but lucratif et non lucratif dirigés par des Autochtones, les associations non constituées en société dirigées par des Autochtones, les bandes visées par la Loi sur les Indiens, les conseils tribaux et les entités autonomes autochtones.

[ii] Le terme « participants » désigne les personnes qui ont participé aux séances de mobilisation du FCP.

## 5. Annex: Liste des organisations participantes

### Organisations autochtones (106)

Aboriginal Community Career Employment Services Society

Aboriginal Labour Force Development Circle

Anishinabek Employment & Training Services

Anishinabek Nation, Union of Ontario Indians

Association de gestion halieutique autochtone Mi'gmaq et Malécite

Atikameksheng Anishnawbek (Whitefish Lake FN)

Bigstone Cree Nation

Build Inc.

Réseau Canadien Des Montagnes

Centre D'Amitié Val d'Or

Centre for Aboriginal Human Resource Development Inc.

Champagne & Aishihik First Nation

Commission de Développement des Ressources humaines des Premières Nations du Québec

Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador

Communauté Kitcisakik

Community Futures Treaty Seven

Conseil de la Nation Atikamekw

Council for Advancement of Native Development Officers

Dehcho First Nations

Dillon Consulting

Emineskin Cree Nation

Enoch Cree Nation

Le Conseil de gestion financière des Premières Nations (CGF)

First Nations Technology Council

First Peoples Development Inc.

Gabriel Dumont Institute  
Gouvernement de la Nation Cris  
Grand River Employment and Training  
Gwich'in Tribal Council  
Inuit Tapiriit Kanatami  
Inuvialuit Regional Corporation  
Kahnawà:ke's Economic Development Commission  
Kakivak Association  
Kee Tas kee Now Tribal Council  
Kengjwin Teg Educational Institute  
Kivaliq Inuit Association  
Kwanlin Dun First Nation  
Kyah Wiget Education Society  
Labrador Aboriginal Training Partnership Inc.  
Lil'wat Nation  
Little Red River Cree First Nation  
Little Salmon Carmacks First Nation  
London District Chiefs Council  
Mamaweswen – The North Shore Tribal Council  
Manitoba Keewatinowi Okimakanak  
Manitoba Métis Federation  
Matawa Employment and Training /Kiikenomaga Kikenjigewen Employment and Training Services  
Meadow Lake Tribal Council  
Métis Nation British Columbia  
Métis Nation of Ontario  
Métis Nation of Saskatchewan  
Métis Settlements General Council  
Mi'kmaq Confederacy of PEI

Mi'kmaw Native Friendship Centre  
Mikisew Cree First Nation  
Mishkeegogamang First Nation/Confederation College  
Moose Cree First Nation  
Musqueam Squamish Tsleil Wautulth  
Na-Cho Nyak Dun First Nation  
National Aboriginal Capital Corporation Association  
Le Conseil national de développement économique des Autochtones  
Native Council of Nova Scotia  
Niagara Peninsula Aboriginal Area Management Board  
Nisga'a Employment Skills and Training  
North East Native Advancing Society  
North End Community Renewal Corporation  
North Peace Tribal Council  
North Shore Micmac District Council Inc.  
Northern Career Quest Inc.  
Northwest Territory Métis Nation  
Nunatsiavut Government  
Oakdale Employment and Training Society  
Okanagan Training and Development Council  
Oshki- Pimache-O-Win Education and Training Institute  
Oshki-Wenjack  
Oteenow Employment & Training Society  
Pauktutit Inuit Women of Canada  
Peguis First Nation Training & Employment  
Prince George Nacheke Aboriginal Employment and Training Association  
Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec  
Rupertsland Institute  
Sagamok Development Corporation

Sagkeeng First Nation  
Samson Cree Nation  
Saskatchewan Indian Training Assessment Group  
Scw'exmx Tribal Council  
Selkirk First Nation  
Seven Generation Education Institute  
Sheshatshiu Innu Band Council  
Shooniyaa Wa-Biitong  
Shuswap Training & Employment Program  
Southeast Resource Development Council  
Ta'an Kwäch'än Council  
Temiskaming Native Women's Support Group  
Tlicho Government  
Tr'ondék Hwëch'in First Nation  
Trade Winds to Success Training Society  
Tribal Chiefs Employment & Training Services Association  
Tribal Resources Investment Corporation  
Tuangasuwingat Inuit  
Tulo Centre of Indigenous Economics  
Victoria Native Friendship Centre  
Western Cree Tribal Council  
Wolastoqey Tribal Council Inc.  
Les Femmes Michif Otipemisiwak  
Yellowhead Tribal Development Foundation

Partenaires industriels (8)

Le Conference Board du Canada – Corporate-Indigenous Relations Council  
Hall Beach  
Joint Economic Development Initiative



Lennox Island Development Corporation  
Métal Marquis Inc.  
Nova Scotia Construction Sector Council  
PLATO Testing  
Rexforêt

Établissements d'enseignement (31)

Alberta Regional Council of Carpenters  
Anishinabek Educational Institute  
Collège Aurora  
British Columbia Institute of Technology  
Cambrian College  
Camosun College  
College Boreal  
College of New Caledonia  
College of the North Atlantic  
Conestoga College  
Confederation College  
Contact North  
Écofaune boréale  
Fleming College  
Georgian College  
Indigenous Institutes Consortium  
Kagita Mikam  
Lakehead University  
Université Laurentienne  
Collège de Technologie Forestière des Maritimes  
Maritime Environmental Training Institute  
Université Memorial de Terre-Neuve

Mi'kmaq-Woastoqey Centre  
Université Mount Royal  
Nova Scotia Construction Sector Council  
Nunavut Artic College  
Nunavut Literacy Council  
Ogwehoweh Skills & Trades Training Centre  
Ontario Tourism Education Corporation  
Saskatchewan Indian Institute of Technologies  
Six Nations Polytechnic

Gouvernements provinciaux et territoriaux (13)

L'Alberta  
La Colombie-Britannique  
Le Manitoba  
Le Nouveau-Brunswick  
La Terre-Neuve-et-Labrador  
Les Territoires du Nord-Ouest  
La Nouvelle-Écosse  
Le Nunavut  
L'Ontario  
L'Île-du-Prince-Édouard  
Le Québec  
La Saskatchewan  
Le Yukon

Ministères et organismes du gouvernement fédéral (16)

Agence de promotion économique du Canada atlantique  
Agriculture et Agroalimentaire Canada  
Développement économique Canada pour les régions du Québec

Agence canadienne de développement économique du Nord  
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes  
Emploi et Développement social Canada  
Environnement et Changement climatique Canada  
L'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario  
Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario  
Pêches et Océans Canada  
Services aux Autochtones Canada  
Ressources naturelles Canada  
Services publics et Approvisionnement Canada  
Transports Canada  
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada  
Femmes et Égalité des genres Canada