

REMERCIEMENTS

Merci à notre commanditaire et partenaire, la Banque Royale du Canada (RBC). C'est grâce à son appui que Luminary a pu travailler à faire la promotion de l'innovation autochtone, à mobiliser des connaissances et à encourager une croissance économique inclusive partout au Canada, notamment en ce qui concerne la recherche et les conclusions dont il est question dans le présent rapport.

Luminary reconnaît avec gratitude l'appui financier du gouvernement du Canada, par l'intermédiaire du Fonds stratégique des sciences (FSS) d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada, lequel contribue à bonifier la croissance économique, l'innovation et la recherche liées aux peuples autochtones.

Les opinions et les conclusions présentées dans le présent rapport sont celles de Luminary et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada ou de la RBC.



Canada 



Introduction

Brosser le premier portrait, à l'échelle nationale, de l'engagement des écoles de gestion canadiennes envers les Autochtones

Le Canada est à un moment charnière de son parcours vers la réconciliation. Les écoles de gestion — dans les universités, les collèges, les écoles polytechniques et les établissements gérés par les Autochtones — jouent un rôle déterminant pour ce qui est de former la prochaine génération de talents dans le domaine des affaires, d'élaborer des systèmes économiques et d'orienter la recherche et l'innovation. Pourtant, jusqu'à présent, il n'existait pas de portrait net, à l'échelle nationale, de la manière dont ces établissements s'engagent auprès des peuples, des entreprises et des communautés autochtones.

Au cours du processus de cocréation de la stratégie de Luminary en 2021, auquel ont participé plus de 150 partenaires de Luminary, des leaders universitaires ont cerné un problème persistant et systémique : le manque d'informations de base, de points de référence et de connaissances communes sur l'engagement envers les Autochtones au sein de la communauté des écoles de gestion. Les écoles travaillaient de manière isolée, souvent sans notion des gestes posés ailleurs, des progrès réalisés ou des ressources en place. Un exercice de cartographie conceptuelle a permis de recenser plus de 50 points sensibles et besoins, renforçant la nécessité d'appliquer une approche globale.

Pour combler cette lacune, Luminary, en collaboration avec un groupe de travail national sur les écoles de gestion, a lancé la toute première analyse de l'engagement envers les Autochtones des écoles de gestion canadiennes. Cette initiative représente un effort historique pour « faire le point » sur les pratiques, les stratégies, les curriculums, les partenariats et les activités de recherche en matière d'engagement dans l'ensemble du secteur. Elle établit la première base de référence nationale et fournit un nouveau point de référence pour faire progresser la réconciliation dans l'enseignement en gestion et affaires.

Pourquoi cette analyse de l'engagement est-elle importante?

Le mandat définissait clairement un ensemble de besoins et d'avantages qui ont façonné ce travail :

- **Il n'existait aucun point de référence préalable.** Il n'existait pas au Canada de profil national quant aux programmes, à la pédagogie, aux partenariats et aux parcours étudiants en matière de questions autochtones au sein des écoles de gestion, alors que la question a été étudiée de façon beaucoup plus poussée dans les domaines du droit, de la santé et des sciences sociales.
- L'analyse de l'engagement permettrait de **mettre en lumière pour la première fois** la manière dont les écoles ont choisi, choisissent ou voudraient choisir de tendre la main aux peuples, aux entreprises et aux communautés autochtones.

- De nouvelles informations permettraient de concevoir des **solutions rentables et évolutives**, telles que des appuis communs aux curriculums, des outils destinés au corps enseignant et des modèles de recherche collaborative.
- Les écoles de gestion pourraient éviter les doublons, accélérer l'apprentissage et bénéficier **d'économies d'échelle** dans la mobilisation des connaissances, le développement de la pédagogie et la création de partenariats.
- L'analyse établirait une **base de référence pour mesurer les progrès**, permettant à Luminary et aux écoles de gestion de faire des suivis quinquennaux, grâce à un financement de 4,1 millions de dollars provenant du Fonds stratégique des sciences (FSS) d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada.

Enseignements tirés et leur pertinence pour la stratégie de Luminary

Les conclusions du présent rapport permettent, pour la première fois, de bien comprendre la situation actuelle des écoles de gestion : leurs forces, leurs défis, leurs pratiques prometteuses et les domaines où du soutien est nécessaire. Ces données influencent déjà la stratégie de Luminary en matière de programmes.

Le mandat prévoyait que de nouvelles connaissances permettraient à Luminary :

- d'identifier les occasions d'améliorations et les problèmes fréquents;
- de développer de nouvelles ressources et de nouveaux modèles d'engagement;
- de créer des réseaux de collaboration;
- d'augmenter le nombre de membres du corps étudiant et de membres du personnel de recherche autochtones;
- d'aider les écoles à concevoir des stratégies d'autochtonisation.

Les résultats de l'enquête ont largement confirmé ces attentes.

Ayant établi une base de référence, Luminary prend désormais des mesures concrètes pour aider les écoles de gestion à faire progresser leurs priorités en matière de réconciliation et d'autochtonisation.

La réaction de Luminary : des données transformées en gestes

L'analyse de l'engagement a permis de cerner des besoins clairs en matière de mobilisation des connaissances, de renforcement des capacités, de soutien aux curriculums et de collaboration en matière de recherche. Luminary répond à ces besoins par des programmes ciblés qui transforment les conclusions de l'enquête en solutions accessibles et évolutives conçues pour la communauté des écoles de gestion.

1. Comblent les lacunes en matière de connaissances : série de webinaires mensuels de Luminary

De nombreuses écoles ont exprimé leur incertitude sur les premiers pas à prendre, les façons de nouer des partenariats avec les Autochtones et l'intégration de connaissances en gestion et en affaires et d'enseignements autochtones.

Luminary a lancé une série nationale de webinaires mensuels afin de mettre en commun des informations, des études de cas et des pratiques prometteuses, créant ainsi un environnement d'apprentissage continu pour le corps professoral, les doyens et doyennes et les administrateurs et administratrices.

2. Soutenir l'élaboration de stratégies : rapports personnalisés et Ignite Engagement Sessions (séances sur l'engagement Ignite)

Chaque école de gestion reçoit un rapport d'engagement institutionnel personnalisé, mettant en évidence ses forces, ses lacunes et les occasions d'amélioration qui s'offrent à elle.

En appui à l'établissement de plans d'action, Luminary propose les Ignite Engagement Sessions (séances sur l'engagement Ignite), des consultations Zoom d'une heure destinées à aider les écoles à :

- interpréter leurs résultats;
- déterminer leurs priorités;
- explorer des partenariats; et
- définir les prochaines étapes de leur stratégie d'engagement envers les Autochtones.

Cette approche soutient les écoles «là où elles en sont», en reconnaissant que les écoles de gestion sont diverses et se trouvent à des stades différents de leur parcours de réconciliation.

3. Améliorer la mobilisation des connaissances et la collaboration en matière de recherche : le Indigenous Innovation Summit (Sommet sur l'innovation autochtone) de 2026

S'appuyant sur les résultats d'une enquête relative aux capacités de recherche et à la collaboration, Luminary organisera le **deuxième Indigenous Innovation Summit (Sommet annuel sur l'innovation autochtone)** à Montréal, du 22 au 24 septembre 2026.

Le Sommet permettra :

- de réunir des leaders du secteur postsecondaire, des entreprises autochtones, des membres du personnel de recherche et des innovateurs/innovatrices;
- de mettre en commun les nouvelles connaissances issues du projet de FSS;
- de catalyser de nouveaux réseaux de collaboration; et
- de concevoir conjointement des solutions aux défis communs cernés dans l'analyse de l'engagement.



Cet événement national devient un outil de mobilisation central des résultats de l'analyse de l'engagement, qui permet de transformer les connaissances en action collective.

De base de référence à transformation : une invitation à se joindre à Luminary

Les résultats de l'enquête nous fournissent, pour la première fois, **une base de référence nationale** sur l'engagement envers les Autochtones dans les écoles de gestion canadiennes. Il s'agit d'une étape fondamentale vers le renforcement de l'enseignement en gestion et affaires destiné aux Autochtones, l'établissement de pipelines de talents et la stimulation de la recherche et de l'innovation menées par les Autochtones.

Invitation à rejoindre le Luminary's Charter for Change Partner Program (programme de partenariat en faveur du changement de Luminary)

Grâce à la présente analyse de l'engagement, le Canada dispose désormais de sa première base de référence nationale sur l'engagement envers les Autochtones dans les écoles de gestion. Cette nouvelle image nous aidera à approfondir les liens tissés, à bonifier les curriculums et la pédagogie, à multiplier les collaborations en matière de recherche et à développer les talents autochtones dans le domaine des affaires et de la recherche.

Devenir un Charter for Change Partner (partenaire en faveur du changement) traduit un engagement envers la promotion et le développement d'un programme d'innovation autochtone, et envers l'établissement de points de repère pour mesurer les progrès réalisés collectivement vers l'atteinte de changements et de résultats significatifs.

Luminary a été créée pour aider à combler le fossé qui existe depuis longtemps entre les écoles de gestion, les instituts de recherche et les communautés autochtones. Avec le soutien du Fonds stratégique des sciences, de la RBC, et des partenaires en faveur du changement et de futurs bailleurs de fonds, nous élargissons désormais notre offre afin d'aider les écoles de gestion à faire progresser leurs efforts de réconciliation et d'autochtonisation de manière encore plus significative qu'auparavant.

Le **Luminary Charter for Change Partners Program** (programme de partenaires en faveur du changement de Luminary) est le principal moyen pour les écoles, les facultés et les membres du personnel de recherche du postsecondaire de rester en contact, de profiter de nouveaux outils et soutiens et de participer à des efforts de collaboration nationaux découlant directement des résultats de l'enquête. Les membres du programme seront les premiers à bénéficier du développement, par Luminary, de nouveaux outils conçus de façon collaborative, programmes et réseaux de connaissances.

Le Luminary Charter for Change Partners Program (programme de partenaires en faveur du changement de Luminary) : le premier réseau national de leaders du secteur postsecondaire

La présente analyse de l'engagement marque le début d'un parcours collectif. Les écoles de gestion de partout au pays en sont à des étapes différentes de leur cheminement, mais la volonté de faire progresser l'engagement envers les Autochtones est claire et croissante. En vous joignant au Luminary Charter for Change Partners Program (programme de partenaires en faveur du changement de Luminary), votre établissement participe à un effort national visant à créer un écosystème d'innovation autochtone où talents, connaissances, recherche et partenariats communautaires se retrouvent.

Notre soutien vise à vous aider à concrétiser les résultats de la présente analyse en gestes concrets : pour élaborer des programmes plus pertinents, pour développer l'enseignement en gestion et affaires destiné aux Autochtones, pour accélérer la recherche et l'innovation et pour appuyer la prochaine génération de chef(fe)s d'entreprise autochtones.

Ensemble, nous pouvons renforcer les capacités des écoles de gestion, créer de nouvelles occasions de développement pour les communautés autochtones et favoriser la réconciliation et la transformation économique partout au Canada.

Partenaires en faveur du changement : encourager les stratégies visant l'engagement envers les Autochtones et l'atteinte de résultats

L'adhésion est sans frais et offre à votre établissement et à votre faculté :

- l'accès à des réseaux de connaissances adaptés créés pour tenir compte des conclusions de l'analyse de l'engagement;
- des ressources pédagogiques et curriculaires élaborées en collaboration avec des membres du personnel de recherche, des praticien(ne)s et des chefs d'entreprise autochtones;
- des voies de collaboration en matière de recherche reliant les membres du personnel de recherche du postsecondaire aux entreprises, organisations et priorités d'innovation autochtones;
- un accès prioritaire à l'inscription à des webinaires, des forums et des ateliers conçus pour répondre aux besoins cernés dans l'enquête;
- des réductions pour les membres sur les événements majeurs, notamment le Indigenous Innovation Summit (Sommet de l'innovation autochtone) de 2026 à Montréal;
- de la reconnaissance institutionnelle et des outils de déclaration à l'appui de vos stratégies d'autochtonisation et de réconciliation.

Ces programmes et services reflètent ce dont la communauté des écoles de gestion nous a dit avoir besoin : des outils pratiques, une mise en commun des connaissances et des moyens rentables de renforcer leurs capacités et de faire progresser leurs stratégies d'autochtonisation.

Membres du groupe de travail sur la conception de l'étude

Jacqueline Corbett	Professeure titulaire	Université Laval
David Deephouse	Professeur	Université de l'Alberta
Timothy Daus	Directeur général	AEGC
William Wei	Professeur titulaire	Université Algoma
Marjorie Delbaere	Professeure et vice-doyenne à la recherche	Université de la Sask
Gursher Pannu	Vice-doyen	SAIT
Michael Mihalicz	Professeur adjoint et conseiller spécial du doyen pour les initiatives autochtones	Université métropolitaine de Toronto
Rick Colbourne	Professeur agrégé	Université Carleton
Tasha Brooks	Professeure adjointe	Université Royal Roads
Nathalie Lachance		Université Athabasca
Christian Keen	Professeur agrégé	Université Laval
Candice Pete	Directrice, kihci-okāwīmāw askiy Knowledge Centre	Université de la Sask
Smita Garg	Directrice, Programmes d'études supérieures	Université de la Sask
Teresa Rose	Professeure agrégée	Université Athabasca
Piers Young	Analyste politique	Polytechnics Canada
Sherry Pictou	Professeure agrégée et chaire de recherche du Canada en gouvernance autochtone	Université Dalhousie
Francois Bastien	Professeur agrégé; vice-doyen, Affaires autochtones; directeur universitaire	Université de Victoria
Binod Sundararajan	Professeur; directeur universitaire/de recherche, CELNeT; directeur chargé de l'inclusion	Université Dalhousie
Robbie Halonen	Doyen	Red Deer Polytechnic
Mick Elliott	Doctorant	Université de Calgary
Rose Campbell	Doyenne	SAIT

Emplacements d'essai pour la mise en œuvre de l'étude

Lisa Watson + Teresa Rose — Université Athabasca
Rob Mittleman, doyen, école de gestion, Université Royal Roads
Keith Willoughby, doyen, école de gestion Edwards, Université de la Saskatchewan
Janet Segato, SAIT

Résumé

Il s'agit de la première enquête de son genre au monde visant à comparer les stratégies, les pratiques et les programmes d'engagement des écoles de gestion d'universités, de collèges et d'écoles polytechniques. Les conclusions et les enseignements tirés du présent exercice d'établissement d'un point de référence permettront de raffiner la mission de Luminary, qui consiste à créer, à coordonner et à faciliter un réseau de leaders de la communauté universitaire, dont des écoles de gestion, des écoles d'agriculture et d'autres facultés, en vue de collaborer avec la communauté d'affaires et économique autochtone pour développer de nouveaux réseaux de connaissances, pour former des talents et pour encourager des collaborations de recherche multidisciplinaires afin d'accroître l'innovation économique et le bien-être au Canada et à l'étranger.

Le résumé présente les points saillants dans trois domaines clés : 1. Stratégies d'engagement envers les Autochtones et mesures de la diversité; 2. Soutien aux membres du corps étudiant et autochtonisation des programmes et de la pédagogie; 3. Partenariats autochtones et recherche autochtone.

1. Stratégies d'engagement envers les Autochtones et indicateurs de diversité

Stratégies dans les établissements postsecondaires et les écoles de gestion

- Les progrès réalisés dans l'élaboration de stratégies en matière de questions autochtones sont généralisés dans les établissements postsecondaires, mais inégaux dans les écoles de gestion, beaucoup d'entre elles intégrant leurs stratégies à des stratégies d'inclusion plus vastes plutôt que d'en faire des stratégies s'adressant particulièrement aux Autochtones.
- Plus des trois quarts des établissements ont répondu aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, ce que moins de la moitié des écoles de gestion ont fait.
- La participation des Autochtones et de leurs dirigeants à la gouvernance des écoles de gestion est courante, mais elle est plutôt axée sur des rôles consultatifs que sur la prise de décision.

Suivi de DEI se rapportant aux Autochtones dans les établissements et les écoles de gestion :

- Un pourcentage élevé d'établissements font le suivi de la représentation autochtone au sein du corps étudiant, du corps professoral et du personnel. Le degré de suivi n'est pas le même pour les écoles de gestion, beaucoup d'entre elles ne sachant pas si elles recueillent ces données.
- Les écoles de gestion sont plus susceptibles de recueillir ces données dans l'ouest du Canada que dans l'est du pays.
- Les écoles de gestion associées à des universités font plus souvent le suivi de la diversité autochtone que celles associées à des collèges.
- Les membres autochtones du corps étudiant représentent une petite proportion du corps étudiant tant dans les établissements d'enseignement que dans les écoles de gestion, l'Ouest canadien affichant une concentration plus élevée de membres autochtones du corps étudiant.

2. Soutien aux membres du corps étudiant et autochtonisation des curriculums et de la pédagogie

- La plupart des écoles de gestion offrent des bourses et un soutien scolaire, mais peu d'entre elles proposent des programmes de développement étudiant comme du mentorat et de l'engagement communautaire.
- Les deux tiers des écoles de gestion incluent le soutien dans les services généraux aux étudiant(e)s, tandis que seul un tiers environ d'entre elles proposent des programmes destinés particulièrement aux Autochtones.
- La plupart des écoles de gestion qui proposent des programmes destinés particulièrement aux Autochtones sont associées à des universités.

Autochtonisation des curriculums et de la pédagogie

- Les écoles de gestion sont réparties de manière égale en ce qui concerne l'offre de cours sur les Autochtones, un nombre notable d'entre elles proposant au moins un cours de ce type.
- La plupart des écoles proposent un nombre limité de cours sur les Autochtones, et rares sont celles qui exigent des cours sur les Autochtones dans le cadre de leur curriculum. La composante autochtone des curriculums de premier cycle visait surtout les affaires, la gestion, l'entrepreneuriat et la gouvernance autochtones, mais on note un manque de liens avec des leaders économiques et d'affaires autochtones.
- La moitié des écoles de gestion incluent du contenu autochtone dans leurs cours de base.

- Les membres autochtones du personnel enseignant jouent souvent un rôle de leadership dans le développement et de l'enseignement de ces cours, mais ils sont confrontés à des contraintes et des pressions en matière de ressources.

3. Partenariats autochtones et recherche autochtone

- La recherche autochtone est plus courante dans les écoles de gestion affiliées à des universités que dans celles affiliées à des collèges, avec un nombre modeste de projets signalés dans l'ensemble des écoles.
- Les principaux domaines de recherche comprennent la gestion et les études communautaires, avec une composante de recherche appliquée en commerce et en politique, mais on note l'absence du développement des affaires, de recherche sectorielle et de priorités économiques propres aux Autochtones.
- Certaines écoles de gestion ont formé des partenariats avec des organisations et des communautés autochtones, visant principalement le soutien à l'éducation et l'intégration de contenus autochtones aux curriculums, mais peu d'entre elles ont développé des partenariats avec des entreprises, des sociétés de développement économique et des organisations autochtones.
- Les écoles manifestent un intérêt croissant pour l'amélioration de leurs stratégies de partenariat, bien que cette pratique ne soit pas encore très répandue et qu'on accorde peu de priorité aux ressources consacrées au développement des affaires.

Orientation future de l'enquête

Il existe environ 130 écoles de gestion, dans des universités, des collèges et des instituts polytechniques. Bien que 67 écoles de gestion (50 %) aient commencé l'enquête, seuls 48 l'ont terminée. L'enquête sera menée à nouveau au printemps 2026 et toutes les écoles de gestion seront invitées à participer à la deuxième enquête annuelle sur l'engagement des écoles de gestion envers les Autochtones.





Table des matières

1. Évaluation comparative de l'engagement envers les Autochtones dans les écoles de gestion canadiennes	
1.1 Objectifs de l'étude	14
1.2 Conception d'un outil de référencement	15
1.3 Joindre les écoles de gestion	16
1.4 Limites	17
2. Indicateurs de diversité autochtone	18
2.1 Suivi de la diversité autochtone	18
2.2 Inscription des Autochtones dans les établissements et les écoles de gestion	20
2.3 Attirer les membres du corps étudiant, les membres du personnel enseignant et le personnel de soutien autochtones	23
3. Stratégie en matière de questions autochtones, gouvernance et réponse aux appels à l'action en matière de vérité et de réconciliation	25
3.1 Incidence d'une stratégie en matière de questions autochtones	26
3.2 Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation	28
3.3 Structures de gouvernance	30
4. Services et programmes d'appui destinés aux Autochtones	33
4.1 Fréquence de l'offre de programmes et de services	33
4.2 Types de programmes	34
5. Cours et contenu liés aux questions autochtones	37
5.1 Mesure des cours et du contenu des cours autochtones	37
5.2 Nature et niveau d'intégration des cours liés à des questions autochtones	40
5.3 Intérêt porté à en apprendre plus sur le curriculum portant sur les questions autochtones	44
6. Projets de recherche sur des questions autochtones	46
6.1 Mesure de la recherche sur des questions autochtones dans les écoles de gestion	46
6.2 Nature des projets de recherche sur des questions autochtones dans les écoles de gestion	47
6.3 Conduite de recherches sur des questions autochtones dans les écoles de gestion	48
7. Partenariats avec des Autochtones	50
7.1 Mesure des partenariats	50
7.2 Types de partenariats	50
Annexe	52

1. Évaluation comparative de l'engagement envers les Autochtones dans les écoles de gestion canadiennes

Luminary, une division d'Indigenous Works, a réuni 150 partenaires de Luminary issus de milieux universitaires, d'entreprises autochtones et d'ONG en 2020-2021 afin d'élaborer conjointement la stratégie de Luminary sur les questions autochtones. En 2023, Luminary a créé un groupe de travail sur l'engagement des écoles de gestion, composé d'écoles de gestion, de leaders universitaires, d'organisations non gouvernementales et d'autres parties prenantes, afin de guider la conception et le développement de la toute première analyse nationale de l'engagement des écoles de gestion envers les Autochtones. Cette analyse visait à mieux comprendre les pratiques, les stratégies en matière de programmes et les défis connexes. Dans ce contexte, l'engagement peut inclure, sans s'y limiter, les pratiques, les stratégies, les partenariats, le financement, les politiques et tout autre type d'activités en matière de questions autochtones. L'engagement envers les Autochtones inclut toutes les initiatives des écoles de gestion visant à appuyer et à intégrer les façons autochtones d'être, de connaître et de faire, en vue de mieux les comprendre.

En 2024, grâce à un financement étalé sur cinq ans du Fonds stratégique des sciences (FSS) d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada, Luminary s'est engagé à mettre de l'avant la recherche et l'innovation dans les écoles de gestion canadiennes ainsi que chez les entreprises autochtones. Grâce au nouveau soutien du FSS, au financement de la RBC et à une contribution du CRSH provenant du projet de recherche Collaboration for Reconciliation in Action (Collaboration pour la réconciliation en action) hébergé par la Spratt School of Business, Luminary a entrepris de finaliser l'instrument d'enquête, de mener à bien l'examen déontologique et de procéder à l'essai bêta du processus avec des doyens et doyennes en 2024, avant de lancer l'enquête sur l'engagement des écoles de gestion en 2025.

L'entreprise Malatest a été sélectionnée pour aider le groupe de travail de Luminary à élaborer un outil d'analyse exhaustif de l'engagement des organisations, lequel permettra de recueillir des informations inédites et d'établir un point de référence sur les stratégies et les pratiques d'engagement.

1.1 Objectifs de l'étude

L'objectif principal est de comprendre l'état actuel et futur de l'engagement envers les Autochtones dans les écoles de gestion, ce qui permettra de définir les meilleures stratégies pour développer les connaissances et les capacités des personnes et des programmes au sein des écoles de gestion.

Objectifs précis de l'analyse :

- Cerner les problèmes, les occasions d'amélioration et les défis les plus fréquents, ce qui permettra à Luminary de se concentrer sur la meilleure façon de mettre au point des solutions, des outils et des programmes visant l'engagement.
- Générer de nouvelles connaissances à communiquer aux écoles de gestion.
- Suggérer de nouvelles stratégies et activités d'engagement afin de développer les connaissances et les capacités des personnes et des programmes au sein des écoles de gestion.
- Créer une série de points de référence pour montrer les progrès et les réalisations de la communauté des écoles de gestion au cours des cinq prochaines années.

1.2 Conception d'un outil de référencement

L'instrument d'analyse de l'engagement a été conçu pour établir une base de référence de l'engagement des écoles de gestion canadiennes envers les Autochtones et pour faire le suivi de changements au fil du temps. Cette approche permettra de recueillir des données à plusieurs moments, fournissant ainsi des informations sur les tendances et les évolutions. Étant donné que l'on souhaite faire le suivi de l'engagement envers les Autochtones de manière longitudinale, il était important d'élaborer un questionnaire solide.

La conception du questionnaire a été le fruit d'une approche itérative en plusieurs étapes. L'université Athabasca a fait part des connaissances qu'elle a tirées de son projet de recherche sur l'analyse environnementale, qui consistait en une étude en ligne des sites Web des écoles de gestion. Au départ, une version préliminaire du questionnaire a été créée en se fondant sur une étude précédente menée à l'Université métropolitaine de Toronto. De là, l'instrument a été étoffé et adapté à la suite de consultations avec des experts. Plusieurs versions préliminaires ont été révisées par l'équipe Luminary, puis trois séries d'examen ont été effectuées par le groupe de travail de Luminary. Enfin, le questionnaire a été mis à l'essai dans le cadre d'une étude pilote auprès d'une poignée de doyens et doyennes d'écoles de gestion afin de cerner d'éventuels problèmes et d'obtenir de la rétroaction. Par suite des résultats de l'étude pilote, plusieurs versions du questionnaire, progressivement révisées et améliorées, ont vu le jour. Une évaluation minutieuse et des rajustements à chaque étape ont permis de garantir la clarté, la pertinence et l'exhaustivité des questions.

Le questionnaire a été structuré de manière à distinguer l'établissement postsecondaire au sens large de l'école de gestion qui en fait partie. On s'attendait à ce que certaines activités d'engagement auprès des Autochtones soient menées à l'échelle de l'établissement dans son ensemble, tandis que d'autres s'appliqueraient uniquement à l'école de gestion. Cette initiative de référencement visait à saisir ces deux éléments, tout en mettant davantage



l'accent sur l'engagement au sein de l'école de gestion. Dans le questionnaire, des modules distincts ont été élaborés pour traiter des mesures de la diversité autochtone, de la stratégie en matière de questions autochtones et de la gouvernance. En ce qui concerne les établissements, le questionnaire recueillait des informations sur les indicateurs généraux, les stratégies en matière de questions autochtones, les réponses aux appels à l'action et les structures de gouvernance liées à l'engagement envers les Autochtones. En ce qui concerne les écoles de gestion, il recueillait les mêmes données, mais visait particulièrement les indicateurs et les stratégies liés aux Autochtones qui étaient propres aux écoles de gestion, ainsi que les appuis et les programmes, et les cours, les projets de recherche et les partenariats axés sur les Autochtones.

Comme ces sujets touchent souvent différents domaines d'expertise, il était peu probable qu'un(e) seul(e) répondant(e) soit en mesure de répondre à toutes les questions tant en ce qui concerne les établissements postsecondaires que les écoles de gestion. Afin de faciliter la collecte de données exhaustives, le questionnaire a été conçu de manière à ce que plusieurs personnes au sein de chaque établissement et école de gestion, telles que les doyen(ne)s, les membres du corps professoral et les coordonnateurs de recherche, puissent remplir les sections les plus pertinentes pour leurs fonctions.

1.3 Joindre les écoles de gestion

Le questionnaire a été proposé par l'intermédiaire d'un portail en ligne spécialisé. Le portail a été conçu pour être convivial et accessible, permettant aux personnes participantes de remplir le questionnaire à leur convenance. Il comprenait également des fonctionnalités telles qu'un format modulaire, de la flexibilité quant à la capacité de répondre aux questions, la validation des données et des contrôles de qualité lorsque cela était nécessaire.

On a invité 124 établissements (58 collèges et 66 universités). La collecte des données s'est déroulée de mars à juin 2025, avec des rappels envoyés toutes les deux semaines. Les données recueillies ont été traitées avec un logiciel statistique (SPSS)¹, puis analysées à l'aide de statistiques descriptives.

Au final, les données de 48 établissements ont été jugées suffisantes pour être incluses dans l'analyse, dont 30 écoles de gestion au sein d'universités et 18 écoles de gestion au sein de collèges (V. Tableau 1).

¹ www.ibm.com/products/spss-statistics

Tableau 1 : Résumé des questionnaires remplis

Type d'établissement	Remplis
Universités	30
Collèges	18
Total	48

Dans la mesure du possible, l'analyse tient compte de la région. Pour faciliter cette tâche, les établissements ont été classés en deux groupes : Est (de l'Ontario à l'Atlantique, n = 24) et Ouest (du Manitoba au Pacifique, n = 24), en fonction de leur emplacement géographique (aucun établissement des Territoires n'a participé. V. l'Annexe 1 pour la participation par province).

1.4 Limites

L'étude présente certaines limites liées aux sujets étudiés, à la longueur du questionnaire et au niveau de détail des informations demandées. Tout d'abord, il y a eu des défis pour ce qui était d'obtenir des réponses des établissements. Les écoles de gestion ont été lentes à répondre. Plusieurs d'entre elles ont commencé l'enquête, mais ne l'ont pas terminée, malgré de multiples tentatives de suivi. Les établissements participants pourraient différer systématiquement de ceux qui n'ont pas répondu. Par exemple, les établissements participants dont le niveau d'engagement envers les Autochtones est plus poussé ont peut-être été plus enclins à participer. Compte tenu de ces facteurs, 48 établissements ont finalement été inclus dans l'analyse. Cependant, 12 d'entre eux ont fourni des informations incomplètes, ayant rempli au moins un des modules d'analyse. Ces réponses partielles ont été conservées afin de préserver l'étendue des données disponibles. Par conséquent, certaines sections présentent des résultats avec moins de 48 points de données.

Deuxièmement, le niveau de connaissance des répondant(e)s variait, en particulier en ce qui concerne le module sur les données démographiques. De nombreuses personnes participantes se sont arrêtées au module sur les données démographiques, ou l'ont sauté, en particulier quand les questions portaient sur des informations quantitatives détaillées. Cela suggère que certaines questions nécessitaient de l'expertise, du temps ou des données qui n'étaient pas facilement accessibles à toutes les personnes répondantes, ou que la personne disposant de ces données était difficile à joindre. En conséquence, ces données ont été fournies par un sous-ensemble plus restreint d'écoles de gestion, et celles qui ont fourni les données n'ont peut-être pu indiquer qu'une estimation.

Enfin, l'ordre et la durée des modules ont peut-être contribué aux points susmentionnés. L'instrument d'analyse demandait beaucoup de données et une certaine coordination interne était nécessaire pour répondre à ses questions, non seulement au sein des écoles de gestion, mais aussi entre celles-ci et leurs établissements affiliés.



2. Indicateurs de diversité autochtone

Des données sur la diversité autochtone ont été recueillies dans les établissements et les écoles de gestion; on note des pratiques de suivi plus avancées lorsqu'il est question de l'établissement au complet. Les établissements déclarent faire le suivi de la représentation autochtone parmi le corps étudiant, le corps professoral et le personnel. Les écoles de gestion effectuent un suivi plus limité, beaucoup d'entre elles ne recueillant pas de données démographiques sur les Autochtones ou ne sachant pas si un tel suivi est effectué.

Dans l'ensemble, les membres autochtones du corps étudiant restent une petite minorité au sein des établissements et des écoles de gestion. Quelques écoles de gestion se distinguent par une représentation plus élevée de membres autochtones du corps étudiant. Des tendances régionales sont évidentes, les écoles de gestion de l'Ouest canadien affichant une représentation autochtone plus élevée à tous les niveaux d'études que celles de l'Est canadien.

Les écoles de gestion universitaires sont généralement plus actives dans le suivi de la diversité autochtone que celles situées dans des collèges. Cependant, les collèges sont plus susceptibles d'avoir un plus grand nombre de membres du personnel enseignant et de membres du personnel de soutien autochtones que les universités.

2.1 Suivi de la diversité autochtone

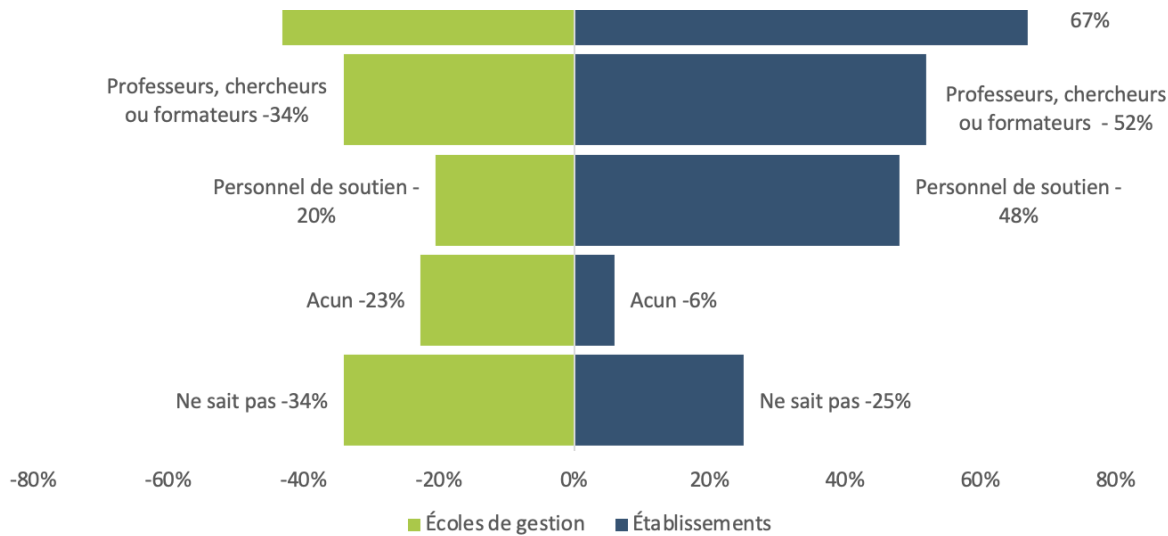
La plupart des établissements et des écoles de gestion font le suivi du statut d'Autochtone déclaré par les membres du corps étudiant, les membres du personnel enseignant et les membres du personnel de soutien.

2.1.1 Suivi actuel des indicateurs

Parmi les établissements postsecondaires, la plupart font le suivi des données démographiques du corps étudiant (67 %), soit plus que ceux qui font le suivi des données démographiques du personnel enseignant (52 %) et du personnel de soutien (48 %). Cependant, une proportion importante de répondant(e)s ne savaient pas si leur établissement faisait le suivi de ces indicateurs (25 %). Voir la Figure 1, à droite.

En pourcentage, moins d'écoles de gestion que d'établissements ont déclaré faire le suivi de ces indicateurs, une proportion importante indiquant qu'elles ne faisaient pas de suivi (23 %) ou qu'elles ne savaient pas (34 %). Cependant, un pourcentage important d'écoles faisait le suivi des données démographiques du corps étudiant (43 %), tandis que moins d'écoles faisaient le suivi de données démographiques pour le personnel enseignant (34 %) ou le personnel (20 %). Voir la Figure 1, à gauche.

Figure 1: Suivi des indicateurs de diversité autochtone

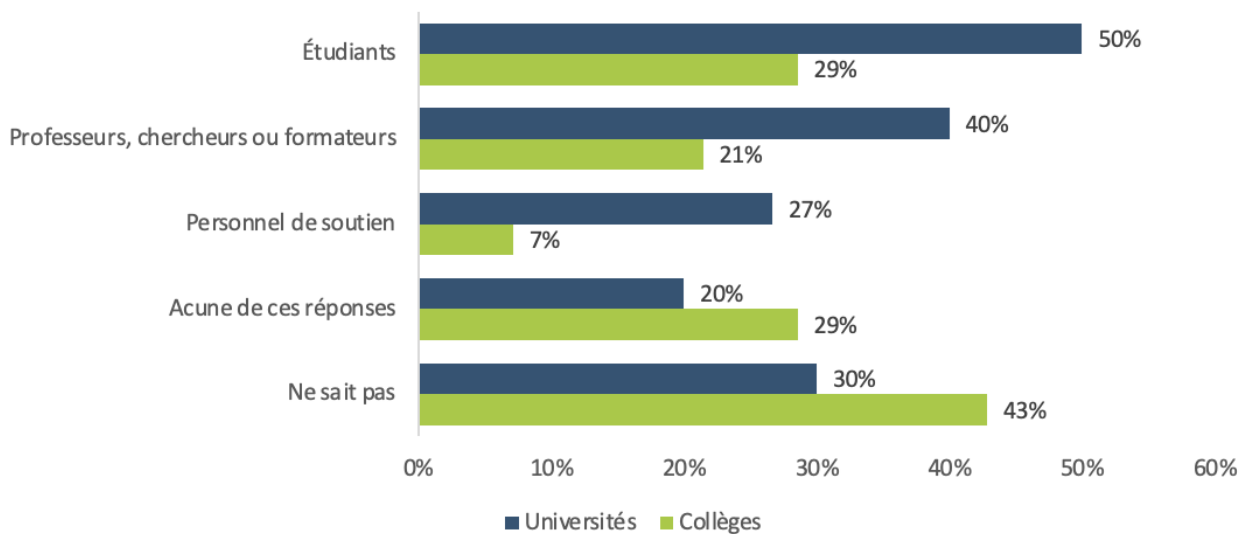


Remarque 1 : n établissements = 48; n écoles de gestion = 44

Remarque 2 : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

Les écoles de gestion d’universités étaient plus susceptibles de faire le suivi d’indicateurs relatifs aux Autochtones que celles de collèges. Par exemple, 50 % des universités faisaient le suivi de la proportion de membres autochtones du corps étudiant, contre 29 % des collèges. Il est à noter que près d’un tiers (29 %) des collèges ont déclaré ne pas faire le suivi de ces indicateurs, et 43 % d’entre eux ne savaient pas s’ils le faisaient. Voir la Figure 2.

Figure 2: Suivi des indicateurs dans les écoles de gestion par type d’établissement



Remarque 1 : n = 44

Remarque 2 : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

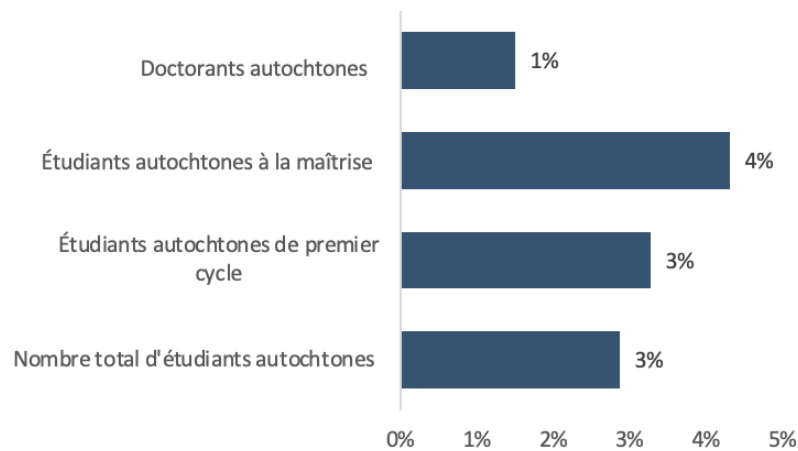
2.1.2 Intention de faire le suivi des indicateurs

Sur les trois établissements qui ne faisaient pas le suivi de ces indicateurs, deux avaient l'intention de mettre en place un suivi à l'avenir. En revanche, un plus grand nombre d'écoles de gestion ne faisaient pas le suivi de ces indicateurs (10). Parmi celles-ci, une proportion importante (4) a indiqué qu'elle n'avait pas l'intention de commencer à en faire le suivi. Cependant, six d'entre elles recueilleront des données sur le corps étudiant, tandis qu'une prévoit inclure le personnel enseignant et le personnel de soutien.

2.2 Inscription des Autochtones dans les établissements et les écoles de gestion

Dans les établissements et les écoles de gestion, les membres autochtones du corps étudiant représentaient une petite proportion de l'ensemble des membres du corps étudiant. Dans les écoles de gestion, les membres autochtones du corps étudiant représentaient 3 % du nombre total d'inscriptions. Voir la Figure 3.

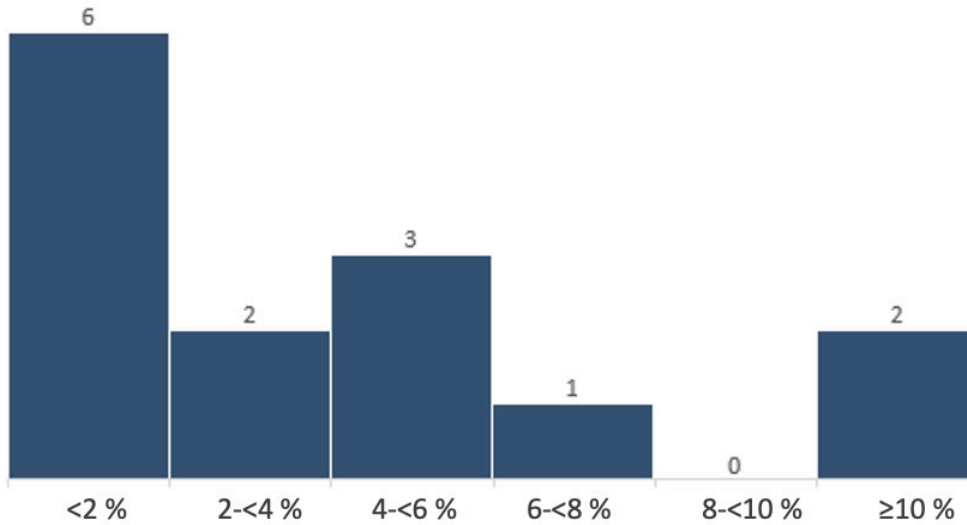
Figure 3: Proportion de membres autochtones du corps étudiant dans les écoles de gestion



Remarque : les proportions sont calculées sur la base du nombre total de membres du corps étudiant par catégorie déclaré par les écoles de gestion.

Parmi les nombreuses écoles de gestion qui ont fait le suivi de ces données, six ont indiqué que moins de 2 % de leurs membres du corps étudiant étaient autochtones. Certaines écoles de gestion ont déclaré avoir une proportion de membres autochtones du corps étudiant plus élevée que la population générale, dont deux écoles dont les inscriptions sont composées à au moins 10 % de membres autochtones du corps étudiant. Voir la Figure 4.

Figure 4: Proportions de membres autochtones du corps étudiant

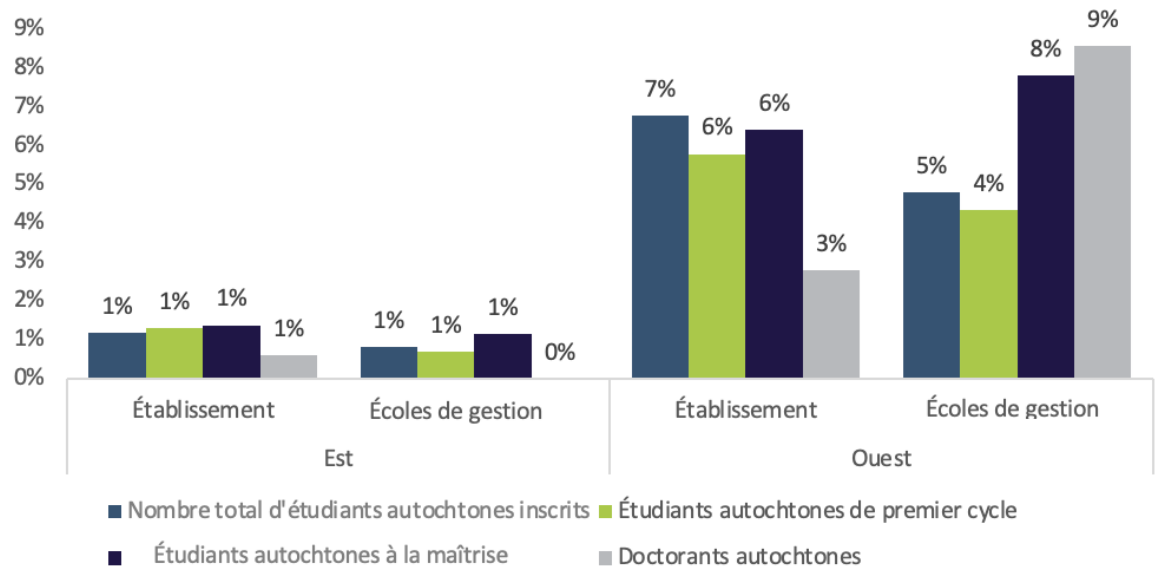


Remarque : n = 15

Il n'est peut-être pas surprenant de constater des différences régionales dans le nombre d'inscriptions de membres autochtones du corps étudiant dans les établissements postsecondaires et les écoles de gestion. Les écoles de gestion de l'Ouest canadien comptaient une proportion moyenne plus élevée de membres autochtones du corps étudiant, avec des proportions plus élevées d'inscriptions totales de membres autochtones du corps étudiant, d'inscriptions au premier cycle et d'inscription à la maîtrise. En revanche, dans l'Est, la représentation autochtone était systématiquement plus faible, oscillant autour de 1 % dans toutes ces catégories. Malgré le peu d'informations disponibles sur les inscriptions aux cycles supérieurs, en particulier aux niveaux de la maîtrise et du doctorat, où les chiffres restent faibles, la participation des Autochtones dans les écoles de gestion avait tendance à augmenter avec le niveau d'études. Cette tendance apparente doit toutefois être interprétée avec prudence en raison du caractère incomplet des réponses des établissements. Voir la Figure 5.



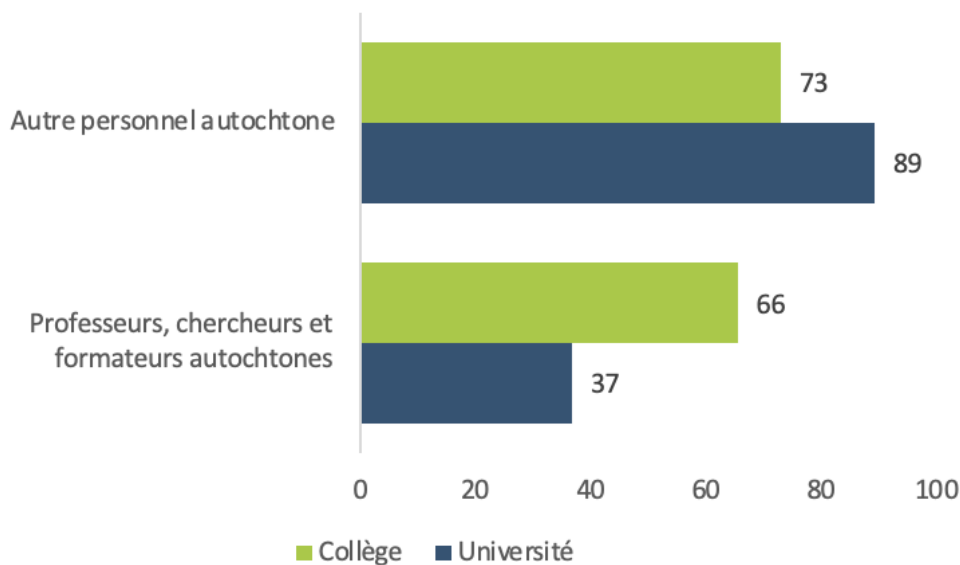
Figure 5: Proportion de membres autochtones du corps étudiant par région dans les établissements et les écoles de gestion.



Dans l'ensemble des établissements ayant répondu, le nombre moyen de membres du personnel enseignant, de membres du personnel de recherche et de membres du personnel de formation autochtones était de 42 ($n = 11$)². Pour le personnel de soutien autochtone, la moyenne était plus élevée, à 86 ($n = 5$). Une distinction notable est apparue entre les collèges et les universités. Alors que les universités emploient généralement plus de membres du personnel enseignant dans l'ensemble, les collèges ont déclaré un nombre presque deux fois plus élevé de membres du personnel enseignant, de membres du personnel de recherche et de membres du personnel de formation autochtones que les universités (37 contre 66, respectivement). Voir la Figure 6.

² L'enquête demandait aux établissements d'indiquer le nombre de membres autochtones du personnel enseignant, du personnel de recherche, du personnel de formation et du personnel de soutien, mais pas le nombre total de personnes dans chaque catégorie. Par conséquent, le rapport ne présente que le nombre brut d'Autochtones plutôt que des proportions ou des comparaisons.

Figure 6: Moyenne du nombre de membres autochtones du personnel enseignant, du personnel de recherche, du personnel de formation et du personnel de soutien dans les établissements par type



En ce qui concerne les écoles de gestion, 11 établissements ont communiqué des données sur les enseignants autochtones, avec une moyenne de deux membres du personnel enseignant par école. Seules quatre écoles de gestion ont fourni des informations sur le personnel non enseignant, et deux d'entre elles ont déclaré n'en avoir aucun..

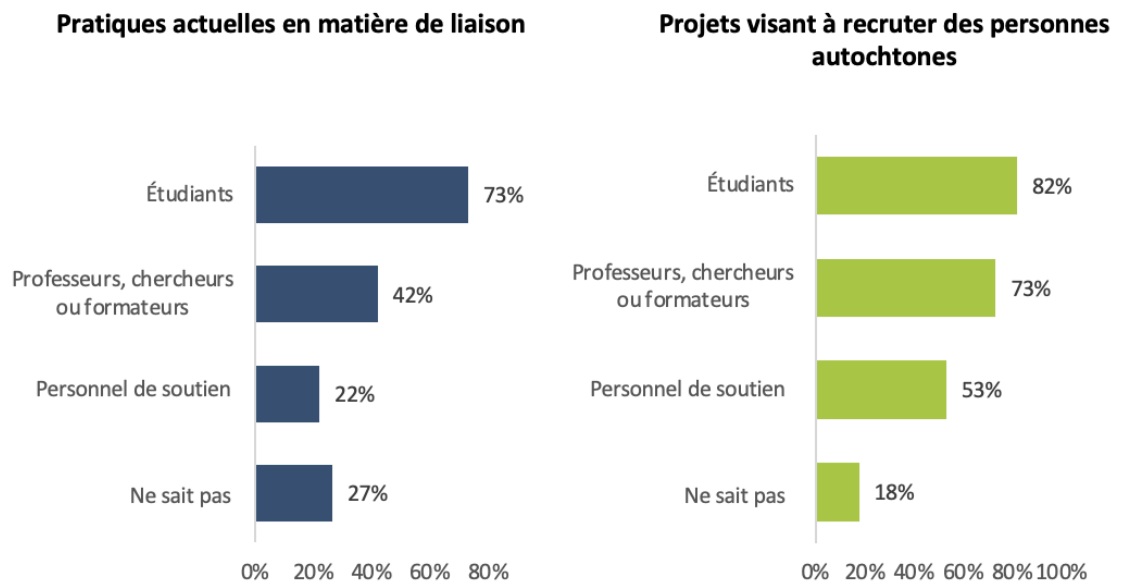
2.3 Attirer les membres du corps étudiant, les membres du personnel enseignant et le personnel de soutien autochtones

En ce qui concerne les établissements en général, 73 % des établissements ont déclaré avoir mis en place des pratiques et des stratégies de sensibilisation visant à attirer les membres autochtones du corps étudiant; ils étaient moins susceptibles d'avoir des initiatives similaires pour les membres du personnel enseignant (42 %) et le personnel de soutien (22 %).

La plupart des établissements ont fait part de leur intention d'attirer davantage de membres autochtones du corps étudiant au cours des trois prochaines années (82 %), même si certains ont indiqué ne pas trop savoir à quoi s'en tenir à cet égard (18 %). Ils ont également indiqué leur intention de recruter davantage de membres du personnel enseignant (73 %) et de membres du personnel de soutien (53 %). Voir la Figure 7.



Figure 7: Comparaison entre les établissements : plans visant à recruter des personnes autochtones et pratiques actuelles en matière de liaison



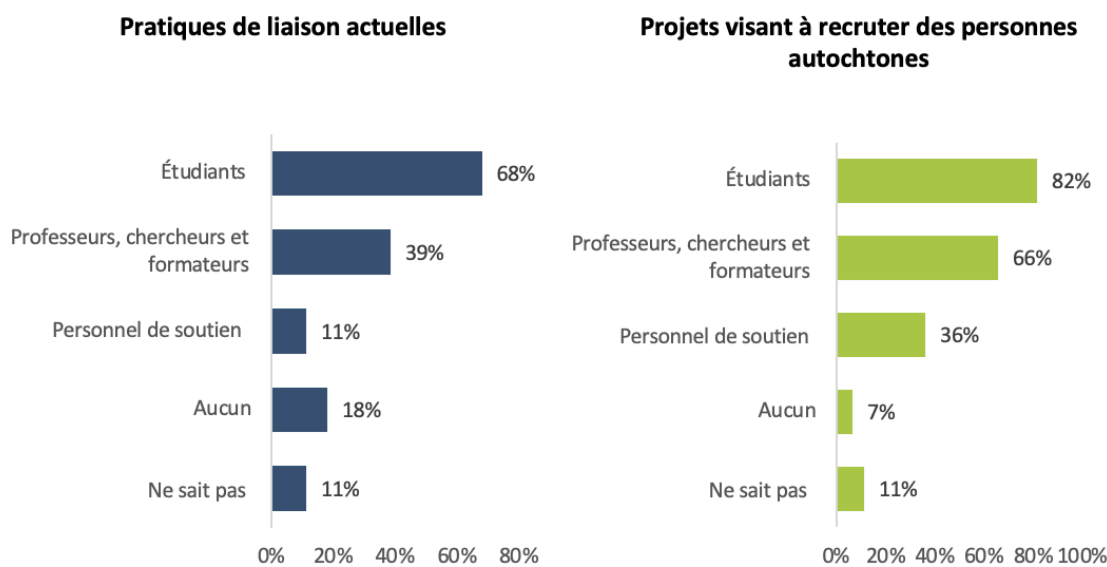
Remarque 1 : n = 45

Remarque 2 : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

En ce qui concerne les écoles de gestion, 68 % ont déclaré avoir mis en place des pratiques et des stratégies de sensibilisation visant à attirer des membres autochtones du corps étudiant. Cependant, les efforts de sensibilisation étaient nettement moins fréquents pour le personnel enseignant (39 %) et le personnel de soutien (11 %), tandis que 18 % des écoles ont indiqué qu'elles n'avaient mis en place aucune stratégie de sensibilisation.

Pour l'avenir, la plupart des écoles de gestion prévoyaient d'attirer davantage de membres autochtones du corps étudiant au cours des trois prochaines années (82 %), même si une petite partie d'entre elles (11 %) ne savait pas trop ce qu'il en était de leurs projets. De même, de nombreux établissements ont fait part de leur intention d'augmenter le recrutement de membres du personnel enseignant (66 %) et du personnel de soutien (36 %) autochtones. Voir la Figure 8.

Figure 8 : Comparaison entre les projets des écoles de gestion visant à attirer des personnes autochtones et leurs pratiques actuelles en matière de liaison



Remarque 1 : n = 44

Remarque 2 : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

3. Stratégie en matière de questions autochtones, gouvernance et réponse aux appels à l'action en matière de vérité et de réconciliation

Dans l'ensemble, les progrès réalisés dans l'élaboration de stratégies en matière de questions autochtones sont généralisés, mais inégaux dans les établissements d'enseignement et les écoles de gestion. En ce qui concerne les établissements, la plupart ont mis en œuvre une stratégie en matière de questions autochtones. Plus d'un tiers des établissements ont adopté à la fois des approches autonomes et intégrées. Plus des trois quarts ont indiqué avoir officiellement répondu aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, même si une certaine incertitude subsiste quant à ce que cela signifie dans la pratique. Les collèges sont plus enclins que les universités à intégrer les stratégies en matière de questions autochtones dans des cadres plus larges, tandis que les universités sont plus enclines que les collèges à adopter des approches combinées. Au niveau régional, les établissements de l'Ouest déclarent être plus enclins à répondre officiellement aux Appels à l'action que ceux de l'Est.

En ce qui concerne les écoles de gestion, l'engagement en faveur de stratégies en matière de questions autochtones reste limité, la plupart des efforts étant intégrés dans des plans institutionnels plus larges plutôt que dans des initiatives autonomes. Les écoles de gestion des universités sont plus susceptibles que les collèges d'élaborer des stratégies et de répondre aux appels à l'action.

Ces résultats mettent en évidence à la fois les progrès et les lacunes critiques dans la manière dont les écoles de gestion s'engagent en faveur des stratégies en matière de questions autochtones et de la réconciliation. Bien qu'il existe des preuves de sensibilisation et de réponses officielles aux appels à l'action, moins de la moitié des écoles de gestion ont intégré des stratégies en matière de questions autochtones à leurs cadres administratifs, et beaucoup restent sans plans clairs. Les structures de gouvernance ont tendance à confier aux peuples autochtones des rôles consultatifs plutôt que décisionnels, et la représentation est concentrée parmi les acteurs universitaires et professionnels, avec une participation limitée des dirigeants communautaires. Les allocations budgétaires révèlent également une approche fragmentée, la priorité étant donnée aux honoraires et aux services plutôt qu'aux changements systémiques dans les curriculums ou la dotation en personnel. Dans l'ensemble, bien que la prise de conscience et les premières mesures soient présentes, un engagement et une intégration institutionnels plus profonds sont nécessaires pour parvenir à un engagement significatif et durable avec les peuples autochtones au sein des écoles de gestion.

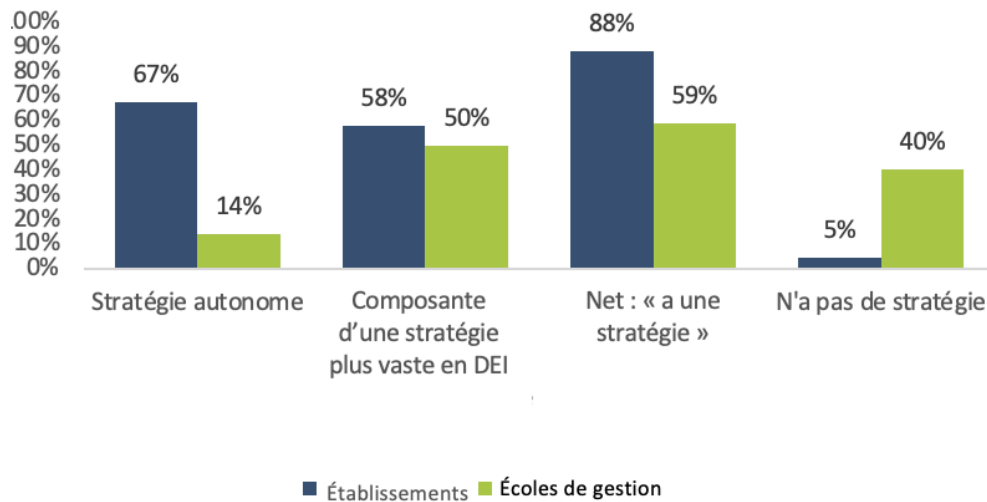
3.1. Incidence d'une stratégie en matière de questions autochtones

3.1.1 Stratégies actuelles en matière de questions autochtones

Dans l'ensemble, la plupart des établissements (88 %) ont pu citer une stratégie en matière de questions autochtones. Ces stratégies pouvaient être soit une stratégie précise en matière de questions autochtones (67 %), soit faire partie de stratégies d'inclusion plus larges (58 %). Il convient de noter que l'enquête n'a pas permis de recueillir des informations qualitatives, telles que l'efficacité de la stratégie, la manière dont elle a été élaborée ou les coûts associés à son élaboration. Cet examen plus approfondi de la stratégie peut désormais être mené auprès des répondants qui ont mis en place des stratégies.

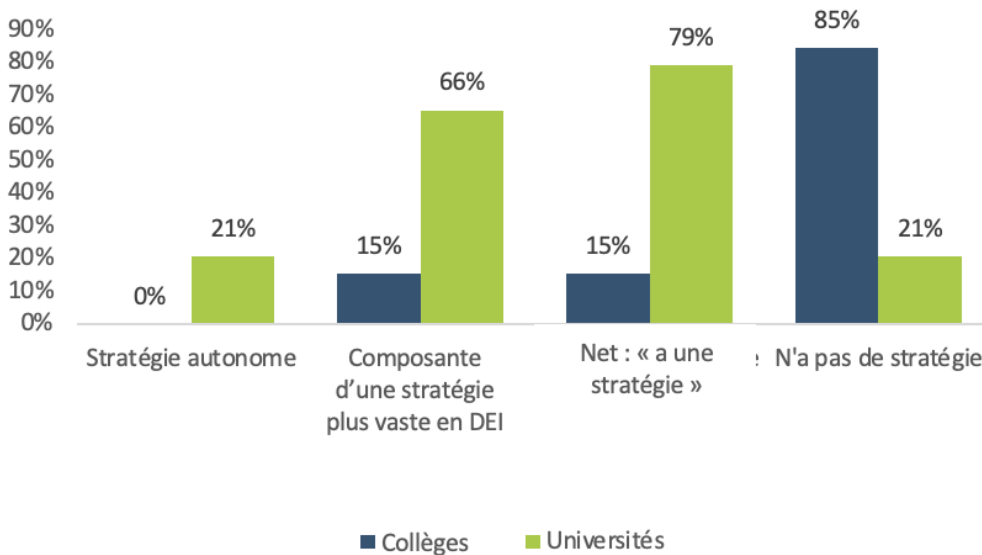
Les écoles de gestion sont moins susceptibles d'avoir une stratégie en matière de questions autochtones. Un peu plus de la moitié (59 %) ont pu parler d'une stratégie en matière de questions autochtones, le plus souvent dans le cadre de stratégies d'inclusion plus larges (50 %). Seules 14 % des écoles de gestion avaient une stratégie autonome en matière de questions autochtones. Voir la Figure 9.

Figure 9: Stratégie en matière de questions autochtones³



Toujours en ce qui concerne les écoles de gestion, celles situées dans des universités étaient plus susceptibles d'avoir mis en œuvre des stratégies en matière de questions autochtones. La plupart des écoles de gestion associées à des universités pouvaient citer une stratégie en matière de questions autochtones (79 %), dont 21 % disposaient d'une stratégie autonome. En revanche, seules 15 % des écoles de gestion associées à des collèges pouvaient citer une stratégie en matière de questions autochtones. Aucune école de gestion associée à un collège ne disposait d'une stratégie autonome. Voir la Figure 10.

Figure 10 : Stratégie en matière de questions autochtones par type d'établissement



Remarque : n = 42

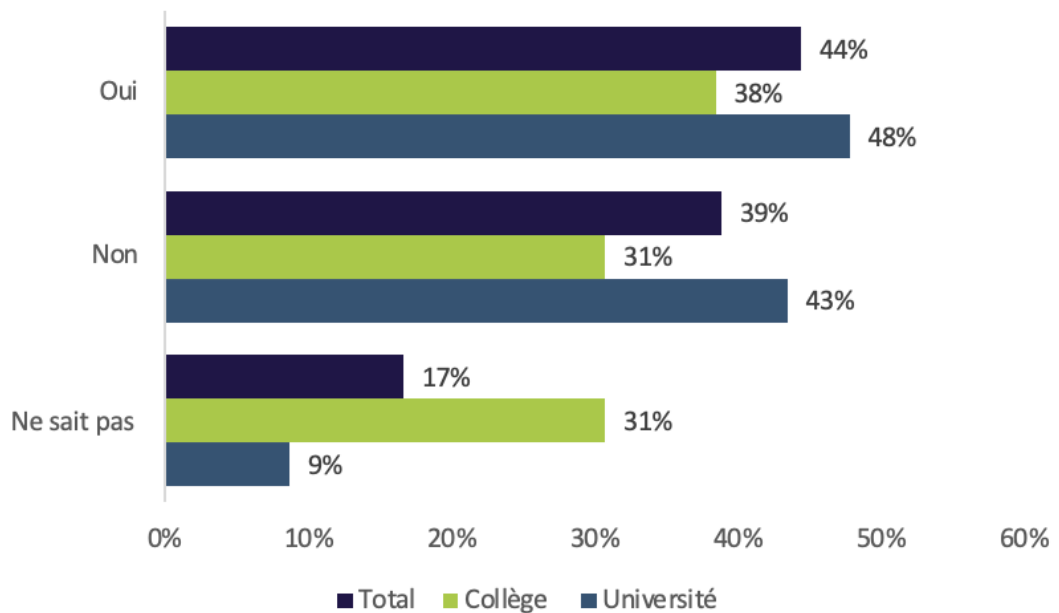
³ À des fins de visualisation, les réponses indiquant une initiative autonome en matière de questions autochtones et celles faisant état d'approches institutionnelles (autonomes autant qu'intégrées) ont été combinées afin d'illustrer la proportion d'établissements et d'écoles de gestion ayant mis en place une initiative visant particulièrement les Autochtones. Cette catégorie combinée se compare à une autre qui comprenait les établissements ayant intégré une stratégie dans leur stratégie générale de DEI, ainsi que ceux indiquant « les deux (stratégie institutionnelle autonome et une stratégie plus vaste en matière de diversité) ». Le graphique présente également le total des réponses « oui » originales ainsi que celles indiquant qu'ils n'avaient pas de stratégie.

3.1.2 Avenir des stratégies en matière de questions autochtones

En ce qui concerne l'avenir des stratégies en matière de questions autochtones, parmi les établissements qui n'avaient pas de stratégie autonome, 73 % étaient en train d'en élaborer une ou prévoyaient d'en élaborer une.

Non seulement les écoles de gestion étaient moins susceptibles d'avoir des stratégies en matière de questions autochtones, mais elles étaient également moins nombreuses à les mettre en œuvre. Parmi celles qui n'avaient pas de stratégie en matière de questions autochtones en place, moins de la moitié (44 %) était en train d'élaborer ou prévoyait d'élaborer une stratégie. Les écoles de gestion rattachées à des collèges ont fait état d'une plus grande incertitude et étaient moins susceptibles d'élaborer une stratégie que celles rattachées à des universités. Voir la Figure 11.

Figure 11 : Projets d'élaboration d'une stratégie par type d'établissement



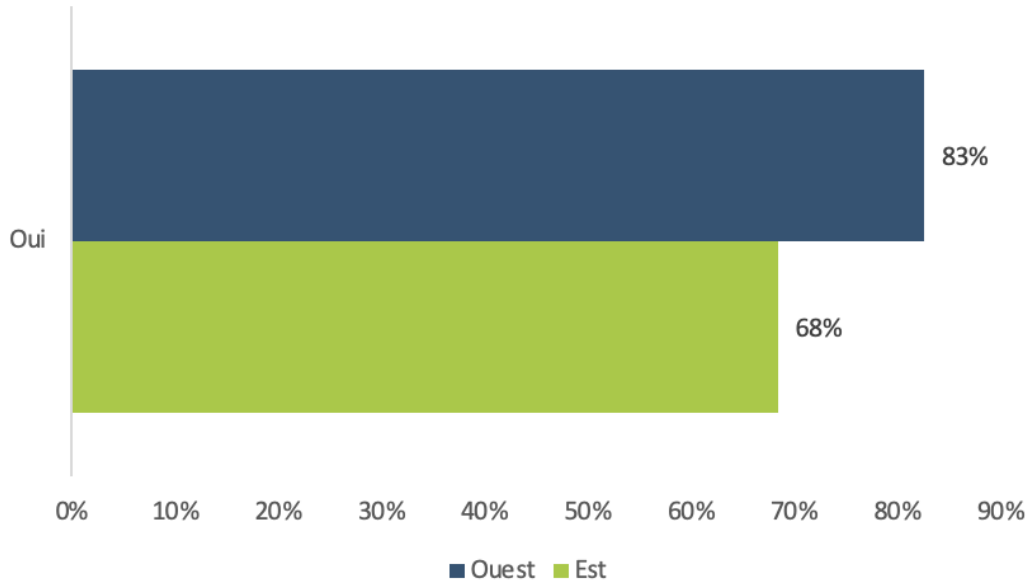
Remarque : n = 36

3.2. Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation

En ce qui concerne les établissements, une forte majorité (76 %) a indiqué que leur établissement avait officiellement répondu aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.

Il convient de noter certaines différences selon les régions. Les établissements de l'Ouest (83 %) étaient plus susceptibles d'avoir répondu officiellement aux appels à l'action que ceux de l'Est (68 %). Voir la Figure 12.

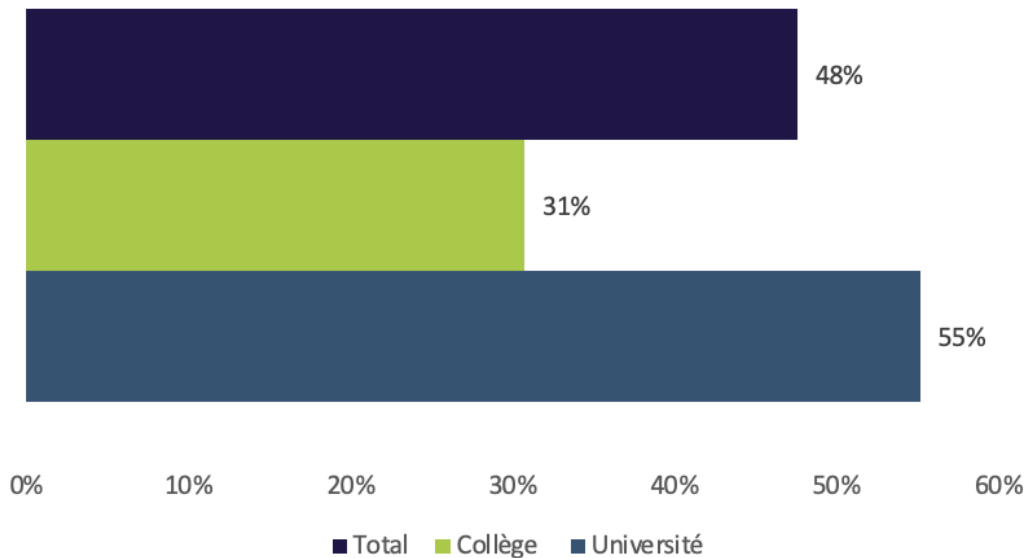
Figure 12 : Réponse des établissements par région



Remarque : n = 48

En ce qui concerne les écoles de gestion, près de la moitié d'entre elles (48 %) ont déclaré avoir répondu officiellement aux appels à l'action, tandis que 43 % n'ont pas répondu. Les écoles de gestion situées dans des universités étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir répondu et d'être incertaines. Voir la Figure 13.

Figure 13 : Réponse aux appels à l'action des écoles de gestion par type d'établissement

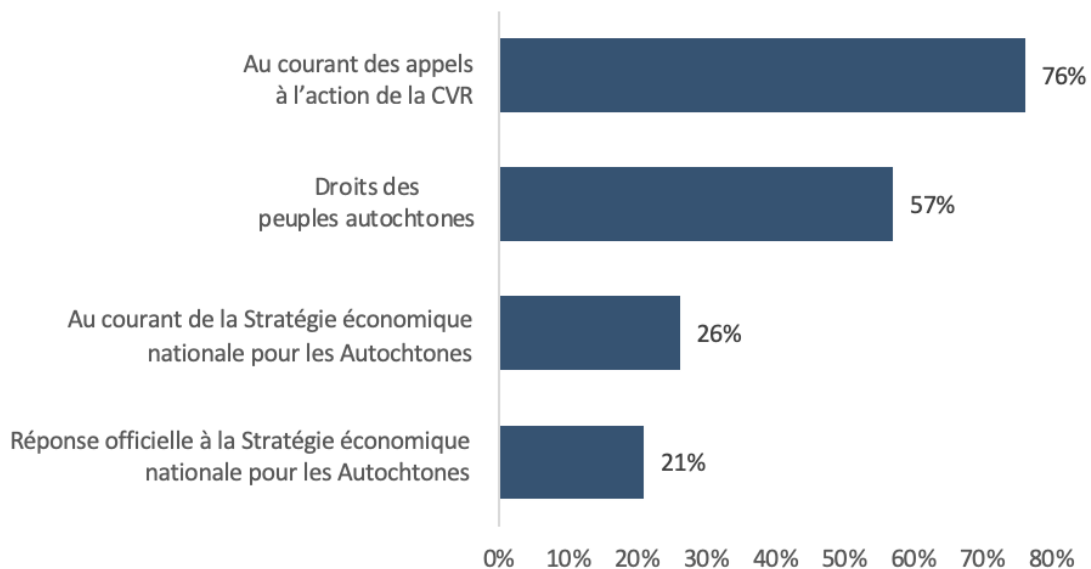


Remarque : N=42

Parmi les écoles de gestion, la plupart des répondants ont déclaré que leur école était au courant des appels à l'action, 76 % d'entre eux se disant d'accord ou tout à fait d'accord. La connaissance de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones était relativement forte, 57 % des répondants se disant d'accord ou tout à fait d'accord.

La connaissance de la Stratégie économique nationale pour les Autochtones au Canada était relativement faible (26 %), et presque autant d'établissements ont déclaré avoir formulé une réponse officielle à ce sujet (21 %).

Figure 14 : Niveau de « fortement en accord » et de « en accord » pour les écoles de gestion concernant les déclarations et commissions officielles en matière de questions autochtones



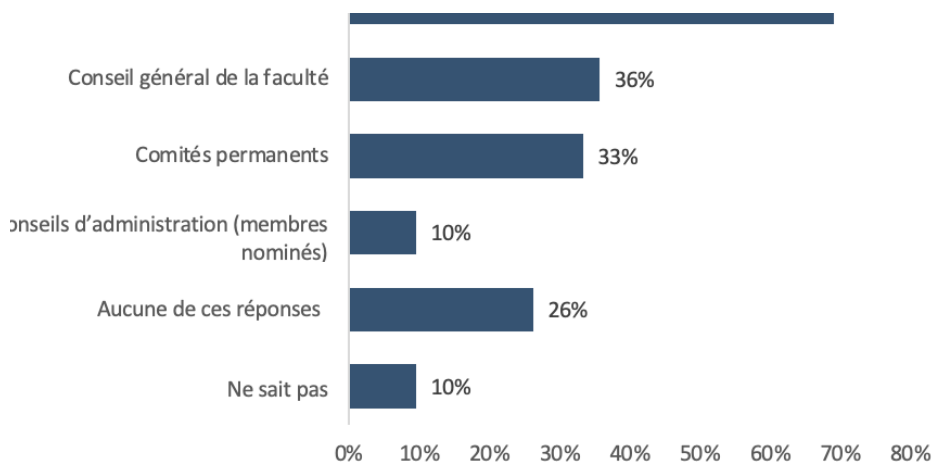
Remarque : n = 42

3.3 Structures de gouvernance

En ce qui concerne les écoles de gestion, la plupart incluent des personnes autochtones dans leurs structures de gouvernance. Environ 26 % ont indiqué qu'aucune des structures énumérées ne s'appliquait, tandis que 10 % ne savaient pas trop. Les structures de gouvernance les plus courantes qui incluent les peuples autochtones étaient des comités consultatifs (60 %), suivis de conseils généraux de faculté (36 %) et de comités permanents (33 %).

Peu d'écoles de gestion incluait des représentant(e)s autochtones dans leurs conseils généraux (10 %), et aucune n'a signalé leur inclusion dans ses conseils d'administration. Ainsi, la participation des Autochtones à la gouvernance revêtait plus souvent un rôle consultatif qu'un rôle décisionnel. Voir la Figure 15.

Figure 15 : Participation autochtone aux structures de gouvernance



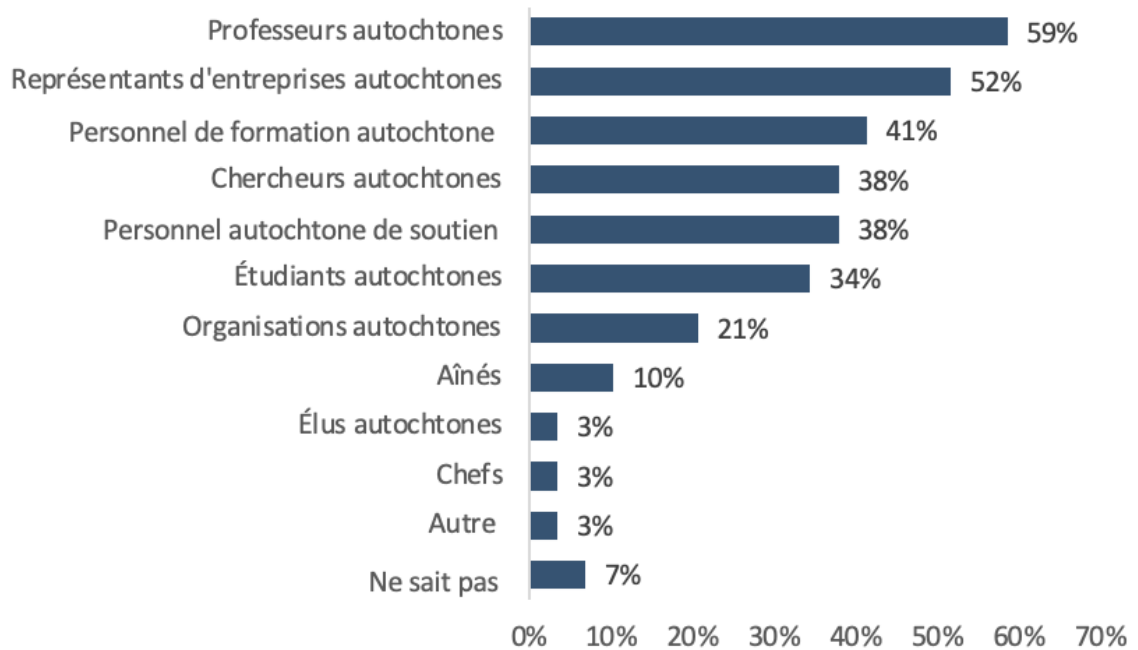
Remarque 1 : n = 42

Remarque 2 : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

En ce qui concerne les types de représentant(e)s dans les structures de gouvernance, il s'agissait généralement de professionnel(le)s et d'universitaires. Les représentants les plus fréquemment inclus étaient les professeurs autochtones (59 %) et les représentants des entreprises autochtones (52 % des écoles ont déclaré que leur gouvernance incluait ce groupe). Des niveaux de représentation modérés ont été signalés pour le personnel enseignant (41 %), les chercheurs (38 %), le personnel non enseignant (38 %) et les étudiants (35 %). Les chef(fe)s traditionnel(le)s ou communautaires étaient moins courants. Peu d'écoles ont déclaré avoir des aîné(e)s (10 %), des élu(e)s (3 %) et des chef(fe)s (3 %) dans des rôles de gouvernance. Voir la Figure 16.



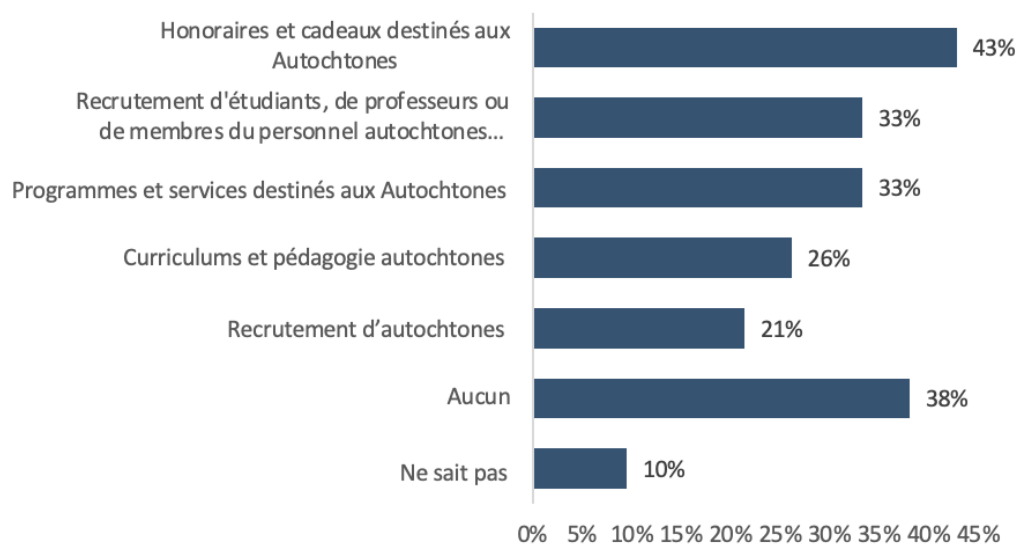
Figure 16 : Types de représentant(e)s dans les structures de gouvernance



Remarque : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

Bien qu'on note la présence de certaines ressources ciblées, une proportion notable (38 %) a déclaré ne disposer d'aucun budget réservé aux initiatives visant les Autochtones. Les budgets existants étaient généralement classés dans les catégories suivantes : honoraires et cadeaux (43 %), programmes et services (33 %) et recrutement (33 %). Moins d'écoles consacraient des fonds à des ressources, telles que les curriculums et la pédagogie (26 %) ou le personnel (21 %). Voir la Figure 17.

Figure 17 : Budgets réservés des écoles de gestion



Remarque : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

4. Services et programmes d'appui destinés aux Autochtones

Les programmes et services de soutien réservés aux Autochtones dans les écoles de gestion ont pour but d'aider les membres autochtones du corps étudiant à surmonter leurs difficultés et à répondre à leurs besoins particuliers, ainsi que de renforcer leur autonomisation et leurs occasions de développement. L'approche la plus courante consiste à intégrer ces aides dans les services généraux aux étudiants, deux tiers des écoles de gestion ayant choisi cette voie, tandis qu'un tiers seulement propose des programmes réservés aux Autochtones. De plus, les programmes réservés aux Autochtones sont principalement concentrés dans les écoles de gestion universitaires.

Sur les quarante-huit écoles qui ont répondu, seules sept (1 sur 7) ont déclaré avoir un groupe d'étudiant(e)s dirigé par des Autochtones, laissant la plupart des membres autochtones du corps étudiant sans réseau de soutien formel entre pairs ni canal de défense de leurs intérêts au sein de leur école. La majorité des établissements ont soit déclaré n'avoir aucun projet de création de tels groupes, soit indiqué ne pas trop savoir ce que serait leur orientation future. Au vu de ce faible indicateur d'engagement, on peut supposer que les écoles qui n'ont pas participé ne sont pas susceptibles de disposer de programmes de soutien aux étudiant(e)s. Il convient également de noter que l'enquête a permis de recueillir des informations sur l'efficacité des programmes de soutien. Cela nécessitera des investigations supplémentaires.

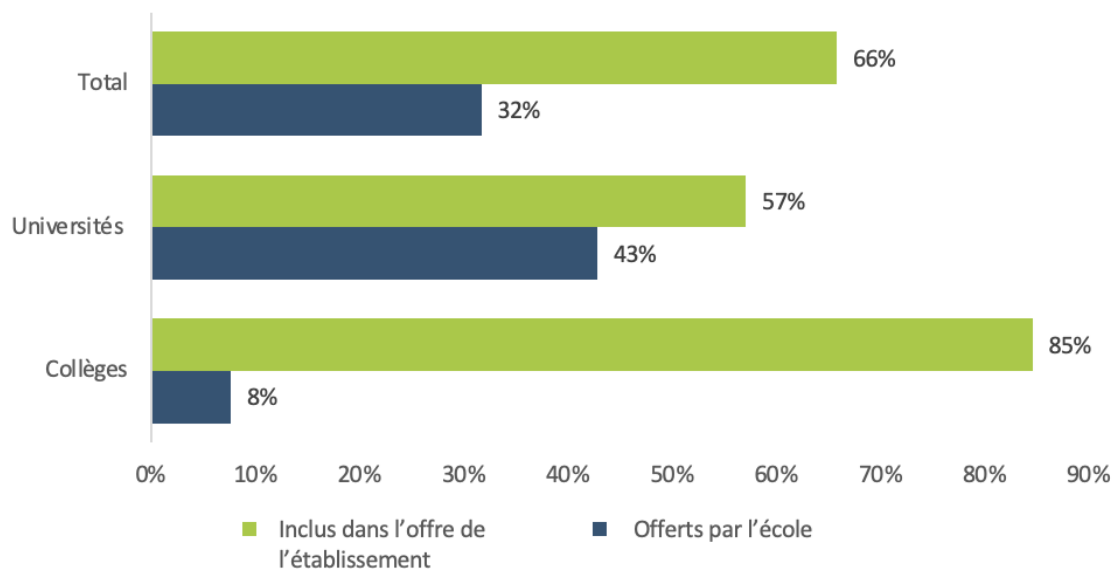
Si la plupart des écoles de gestion offrent des bourses d'études et un soutien scolaire, rares sont celles qui proposent des programmes favorisant le développement des étudiant(e)s et l'établissement de liens pour ceux-ci, tels que le mentorat, l'orientation ou l'engagement communautaire.

4.1 Fréquence de l'offre de programmes et de services

Si les programmes et services de soutien aux Autochtones étaient couramment proposés aux membres du corps étudiant des écoles de gestion, ils étaient généralement intégrés aux services étudiants plus vastes de l'établissement plutôt que de faire partie du programme de l'école de gestion.

La majorité des écoles de gestion (66 %) ont déclaré offrir un soutien aux membres autochtones du corps étudiant dans le cadre des services plus généraux de leur établissement. Environ un tiers (32 %) disposait de programmes ou de services réservés aux Autochtones au sein de leur école de gestion. Tous sauf un étaient situés dans des universités. Aucun n'a déclaré n'offrir aucun soutien. Voir la Figure 18.

Figure 18 : Programmes et services de soutien destinés aux Autochtones par type d'établissement



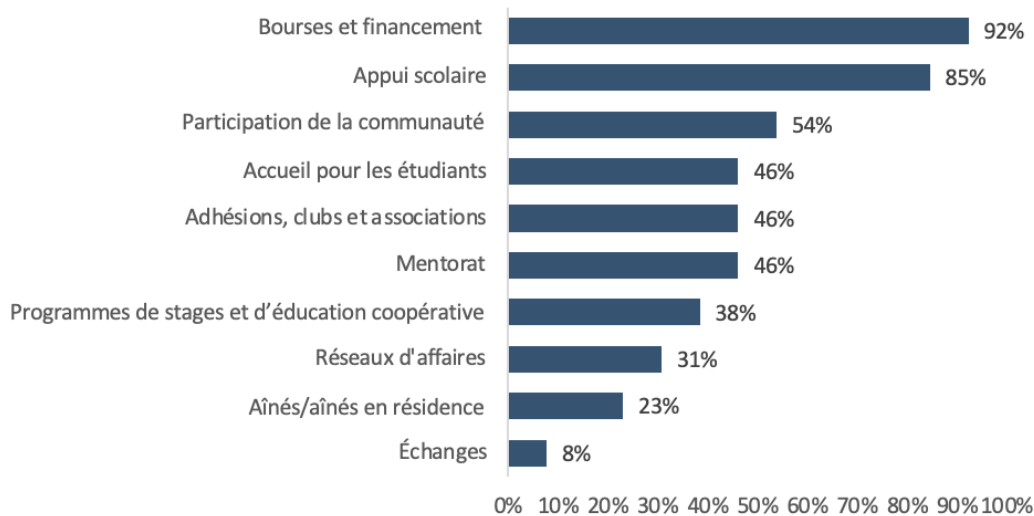
Remarque : n = 41

Seules sept écoles de gestion (18 %) ont déclaré avoir un groupe d'étudiant(e)s autochtones, dont six universités. Parmi celles qui n'avaient pas de groupe d'étudiants autochtones, la plupart des écoles de commerce n'avaient pas l'intention d'en créer un (64 %, et 28 % supplémentaires ne savaient pas).

4.2 Types de programmes

Le soutien financier ou scolaire était le programme ou service destiné aux Autochtones le plus souvent mentionné. Presque toutes les écoles de gestion qui proposaient des programmes destinés aux Autochtones offraient des bourses d'études ou de l'aide financière (92 %) et un soutien scolaire (85 %). De nombreuses écoles de gestion proposaient également des activités communautaires (54 %), du mentorat (46 %), des adhésions, des clubs et des associations (46 %) et des séances d'orientation pour les membres du corps étudiant (46 %). Voir la Figure 19.

Figure 19 : Type de programme ou de service offert

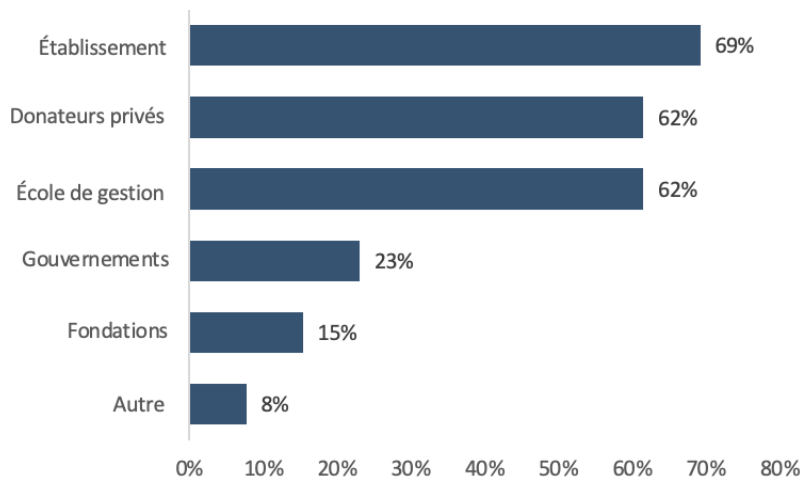


Remarque 1 : n = 13

Remarque 2 : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

La majorité du financement des programmes destinés aux Autochtones provenait de l'établissement qui hébergeait l'école de gestion (69 % des écoles de gestion ont indiqué cette source de financement), suivi de bailleurs de fonds privés (62 %) et de contributions de l'école de gestion elle-même (62 %). Des sommes provenant de fonds gouvernementaux externes (23 %) ou de fondations (15 %) étaient disponibles, mais moins courants. Voir la Figure 20.

Figure 20 : Financement des programmes ou services de soutien aux Autochtones

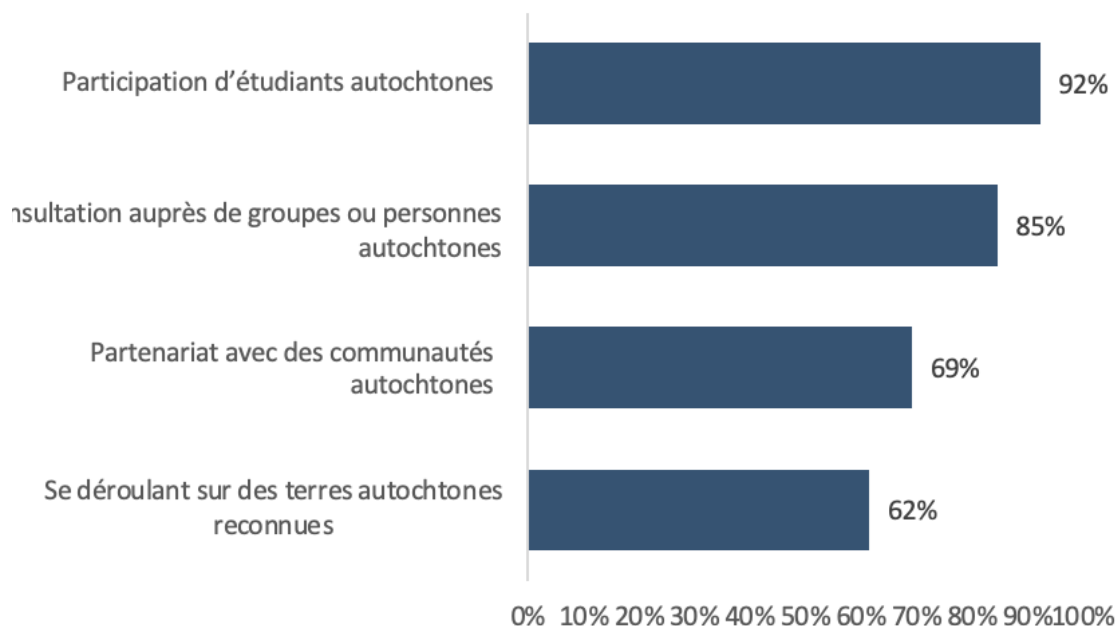


Remarque 1 : n = 13

Remarque 2 : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

Toutes les écoles qui offraient un soutien ou des programmes réservés aux Autochtones ont déclaré avoir pris certaines mesures avant la mise en œuvre de leurs programmes ou services destinés aux Autochtones. Les mesures les plus courantes avant la mise en œuvre étaient la collaboration avec les membres autochtones du corps étudiant (92 %) et la consultation avec des peuples ou groupes autochtones (85 %). Voir la Figure 21.

Figure 21 : Participation des Autochtones aux programmes ou aux services scolaires



Remarque 1 : n = 13

Remarque : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

5. Cours et contenu liés aux questions autochtones

Les écoles de gestion sont divisées entre celles qui proposent des cours liés aux questions autochtones et celles qui n'en proposent pas.

Les cours liés aux questions autochtones dans les écoles de gestion sont ceux qui traitent des connaissances, de la culture, des langues et des questions contemporaines autochtones d'un point de vue autochtone. De nombreuses écoles de gestion ont commencé à ajouter ces cours à leur curriculum, beaucoup d'entre elles proposant au moins un cours lié aux questions autochtones. Les écoles affiliées à des universités ont tendance à proposer davantage de cours sur les Autochtones que celles affiliées à des collèges. Sur le plan géographique, les établissements de l'Ouest sont plus susceptibles de proposer ces cours que ceux de l'Est. Cependant, la majorité des écoles proposent un nombre limité de cours liés aux questions autochtones, seules quelques-unes proposant plus de cinq cours et une poignée d'entre elles en proposant plus de vingt.

Les cours liés aux questions autochtones sont surtout obligatoires dans le cadre de programmes de commerce. Ils portent principalement sur des thèmes axés sur la perspective autochtone en matière de commerce et gestion, d'entrepreneuriat et de gouvernance, et la majorité d'entre eux sont dispensés en présentiel au niveau du premier cycle. Les membres autochtones du personnel enseignant jouent un rôle important dans l'élaboration et l'enseignement de ces cours, en utilisant diverses méthodes pédagogiques, notamment des études de cas et des travaux de groupe, afin d'améliorer l'expérience d'apprentissage.

On note aussi l'ajout de contenus autochtones aux cours de base, une proportion importante des établissements incluant des thèmes autochtones dans leur curriculum. Ces cours sont ceux qui incluent du contenu autochtone dans des domaines fondamentaux de l'enseignement du commerce et de la gestion. Le défi le plus courant auquel sont confrontés les établissements qui ne proposent pas de contenus autochtones est le manque de connaissances personnelles des enseignant(e)s.

5.1. Mesure des cours et du contenu des cours autochtones

Les répondants ont donné des informations sur le contenu autochtone des cours qu'ils proposent, notamment les noms, la fréquence, la responsabilité, le financement et la prestation de ces cours. Afin de ne pas surcharger les répondants, le questionnaire leur demandait de fournir des informations sur un maximum de cinq cours.

5.1.1. Cours liés aux questions autochtones

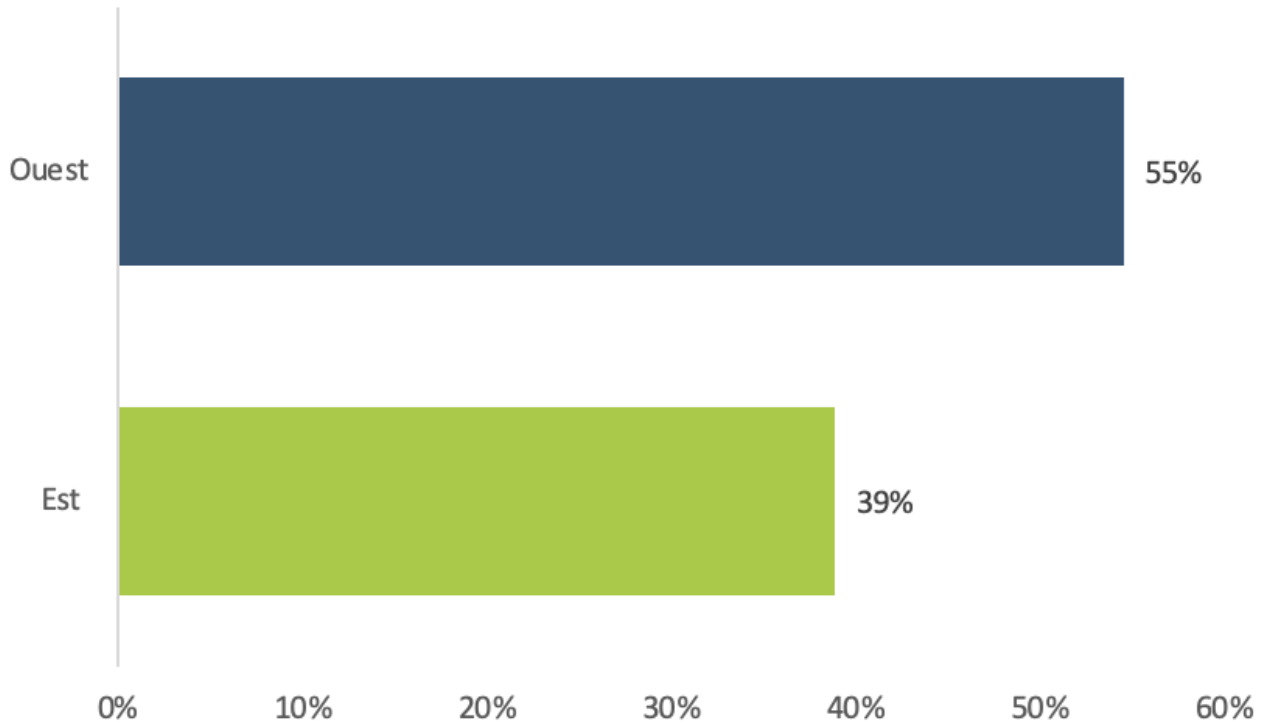
Les cours liés aux questions autochtones sont ceux qui se concentrent sur les connaissances, la culture, les langues ou les questions contemporaines autochtones d'un point de vue autochtone. Près de la moitié des écoles de gestion ont déclaré avoir proposé au moins un cours lié aux questions autochtones au cours des trois dernières années, tandis que le même



pourcentage a indiqué ne pas proposer de tels cours (48 %). Les écoles de gestion associées à des universités étaient plus susceptibles de proposer des cours liés aux questions autochtones que les écoles de gestion associées à des collèges.

Les écoles de l'Ouest étaient plus susceptibles de déclarer proposer des cours liés aux questions autochtones (55 %) que celles de l'Est (39 %). Voir la Figure 22.

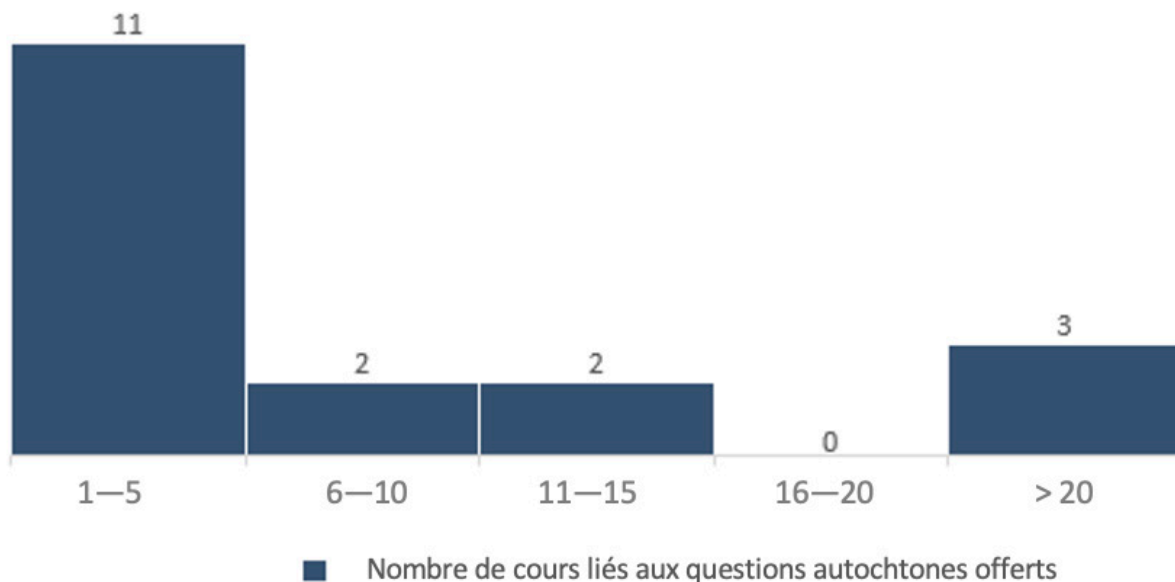
Figure 22 : Différences régionales dans les cours liés aux questions autochtones



Remarque : n = 40

La plupart des 48 écoles proposaient un petit nombre de cours liés aux questions autochtones, entre 1 et 5. Peu d'écoles en proposaient davantage : seules 7 écoles en proposaient plus de 5. Parmi celles-ci, un petit groupe (3 écoles) se distinguait en proposant plus de 20 cours liés aux questions autochtones.

Figure 23 : Cours liés aux questions autochtones

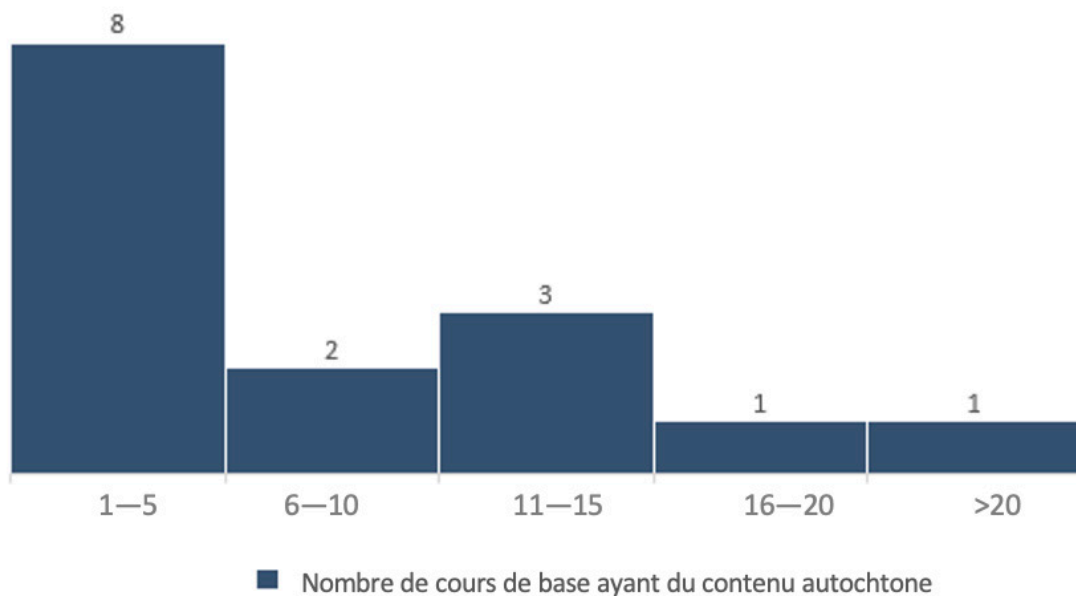


Remarque : n = 18

5.1.2. Contenu autochtone dans les cours de base

La moitié des écoles de gestion proposaient des cours de base comprenant du contenu autochtone (53 %). Huit écoles de gestion ont déclaré proposer un cours de base avec du contenu autochtone, ce qui était la réponse la plus courante. Deux écoles de gestion ont indiqué proposer deux cours de ce type, tandis que trois ont déclaré en proposer trois. Une école de gestion a déclaré proposer cinq cours de base avec un contenu autochtone. Voir la figure 24.

Figure 24 : Cours de base avec du contenu autochtone



Remarque : n = 15

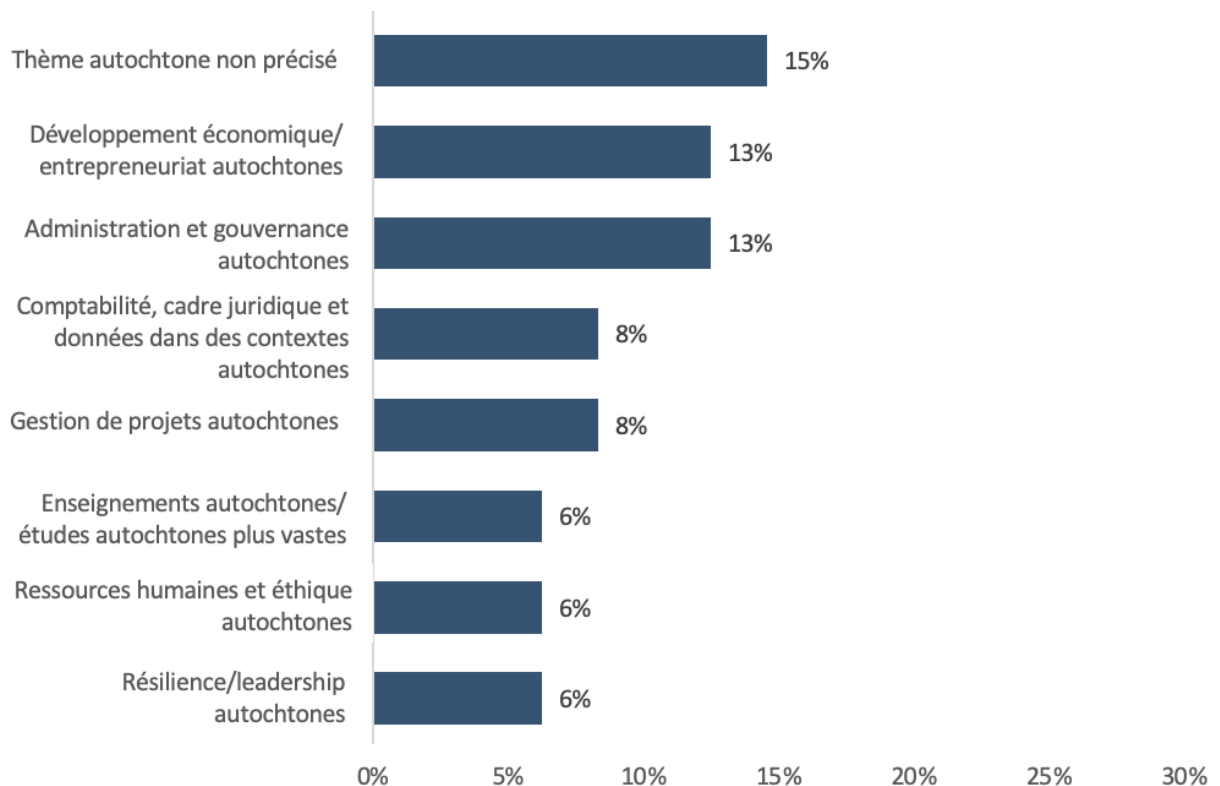
Pour celles qui n'offraient pas de contenu autochtone dans leurs cours de base, le défi le plus souvent mentionné était le « manque de connaissances personnelles » (70 %).

5.2. Nature et niveau d'intégration des cours liés à des questions autochtones

Parmi les cours liés à des questions autochtones décrits par les répondants, la plupart (70 % des cours décrits) faisaient partie intégrante du curriculum (79 %).

Parmi les 48 cours liés à des questions autochtones signalées, les thèmes axés sur une perspective autochtone étaient les plus souvent notés en matière de commerce et gestion (25 % des cours présentés), d'entrepreneuriat (13 %) et de gouvernance (13 %).

Figure 25 : Thèmes abordés dans les cours



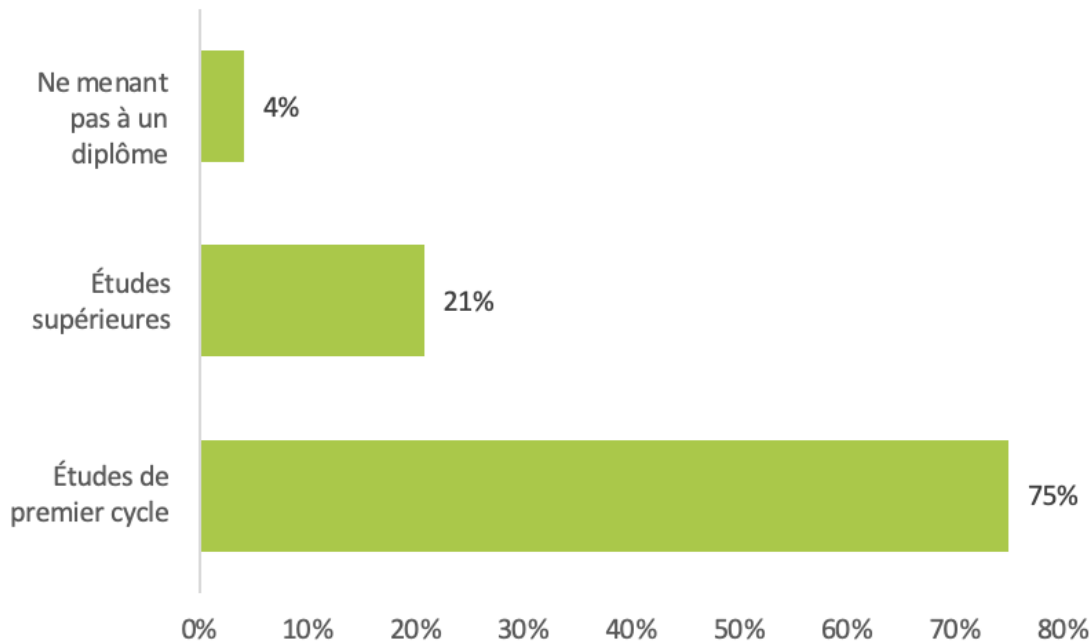
Remarque 1 : n = 48 cours

Remarque 2 : Les répondants ont enregistré certains noms de cours sans préciser les thèmes liés aux questions autochtones.

Remarque 3 : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

Les cours liés aux questions autochtones sont plus susceptibles d'être offerts au niveau du premier cycle (75 % des cours présentés) qu'au niveau des études supérieures (21 %). Un petit nombre de cours sont offerts dans le cadre de programmes ne menant pas à un diplôme (4 %). Voir la Figure 26.

Figure 26 : Niveau des cours liés aux questions autochtones



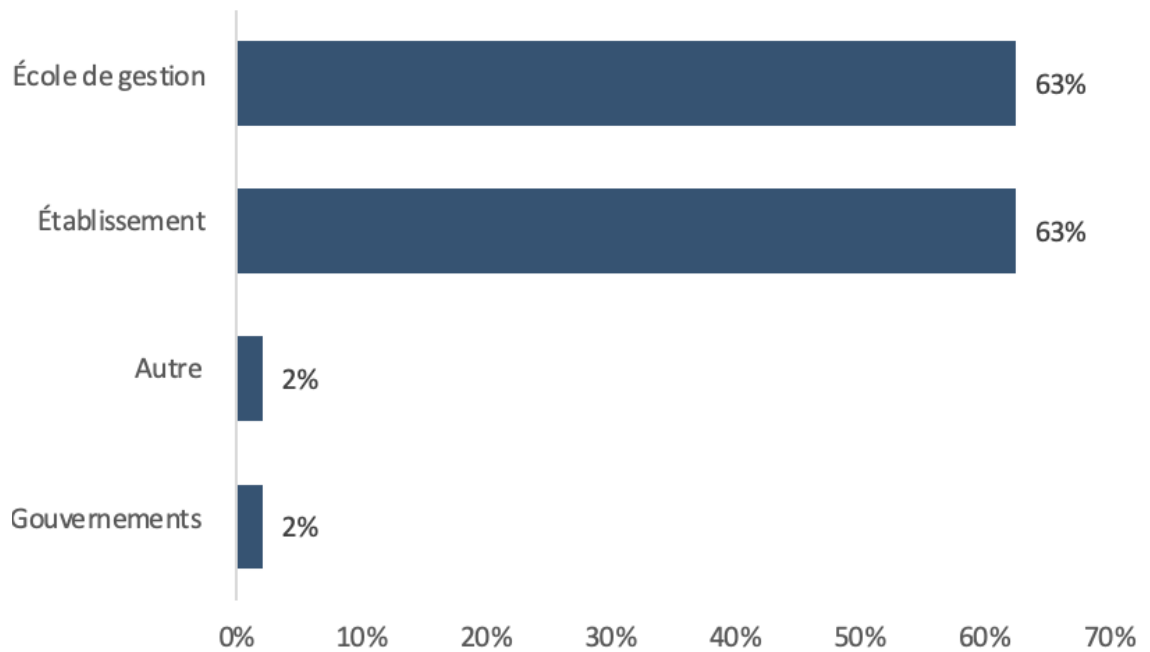
Remarque : n = 48 cours

Ces cours sont plus susceptibles d'être offerts en présentiel (50 % des cours répertoriés) qu'en ligne (40 %) ou dans un format hybride (10 %).

Le financement de ces cours liés aux questions autochtones provient principalement de deux sources : l'établissement (63 % des cours présentés) et l'école de gestion en particulier (63 %). Voir la figure 27 :



Figure 27 : Financement des cours liés aux questions autochtones

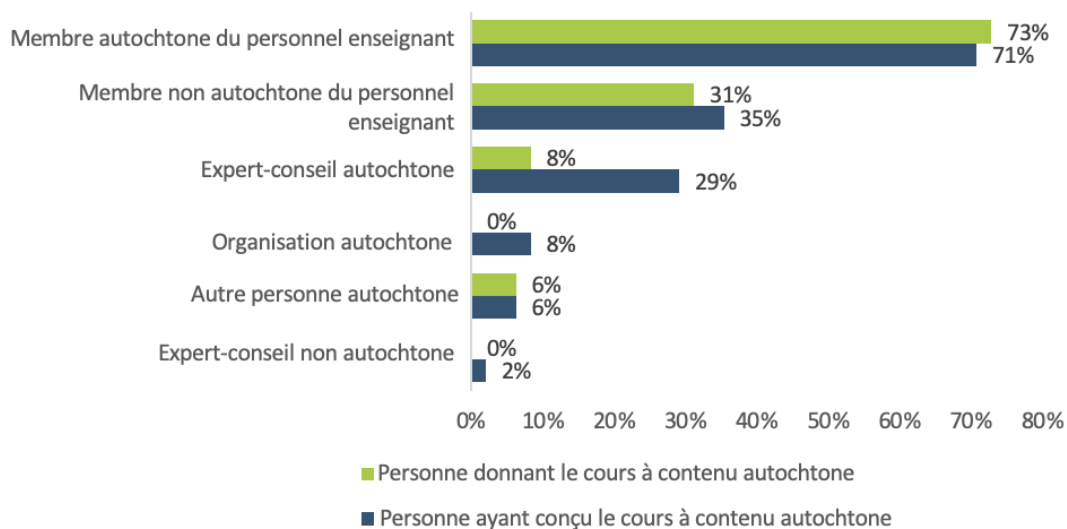


Remarque 1 : n = 48 cours

Remarque 2 : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

L'élaboration du contenu a été dirigée par des professeur(e)s autochtones (71 % des cours présentés), puis par des professeur(e)s non autochtones (35 %). De même, les cours ont été offerts principalement par des membres autochtones du personnel enseignant (73 %), suivis par des membres non autochtones du personnel enseignant (31 %). Voir la Figure 28.

Figure 28 : Élaboration des cours liés aux questions autochtones

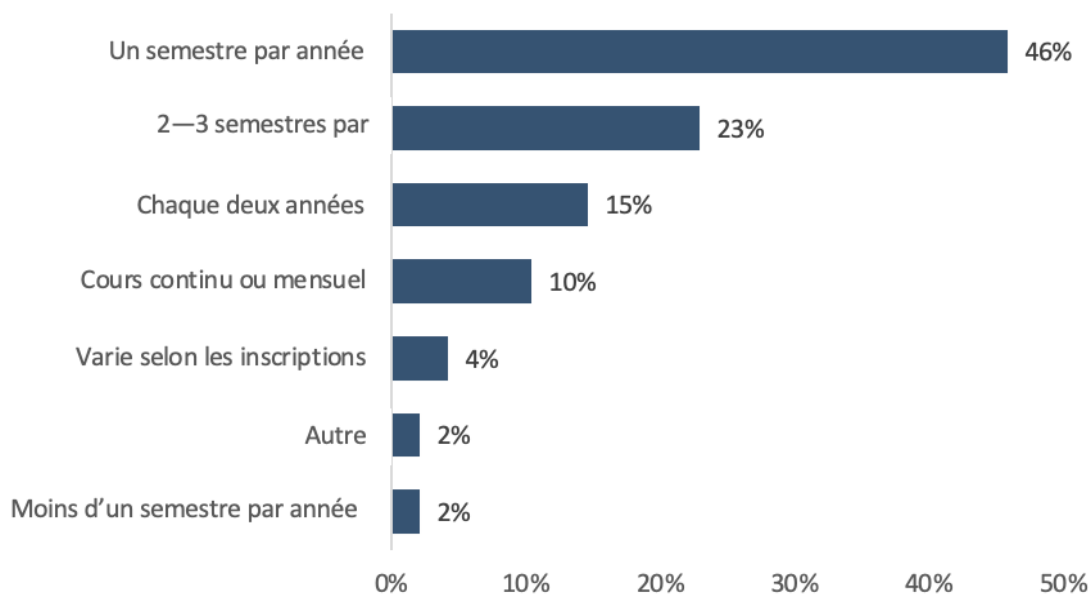


Remarque 1 : n = 48 cours

Remarque 2 : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

Les cours étaient principalement proposés une fois par an (46 %), suivis par 2 à 3 semestres par année (23 %). Voir la Figure 29.

Figure 29 : Fréquence des cours liés aux questions autochtones

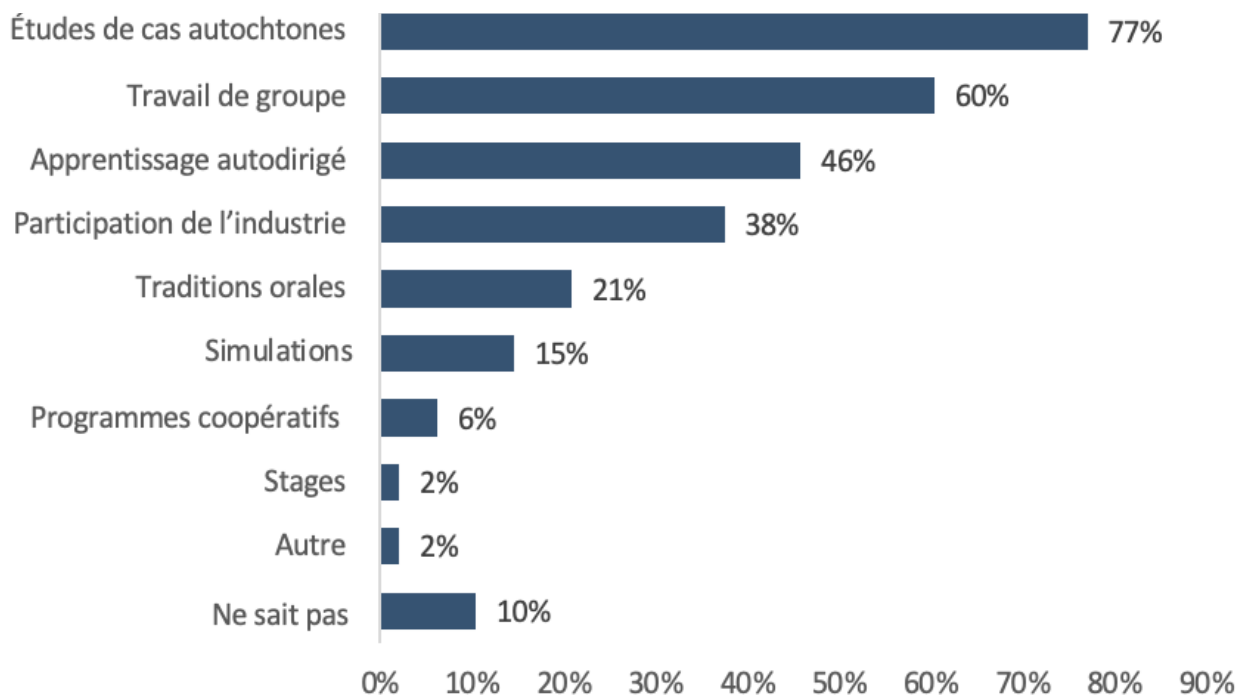


Remarque : n = 48 cours

En ce qui concerne les méthodes d'enseignement, les plus courantes étaient les études de cas autochtones (77 % des cours présentés), suivies du travail en groupe (60 %) et de l'apprentissage autonome (46 %). Voir la Figure 30.



Figure 30 : Méthodes d'enseignement



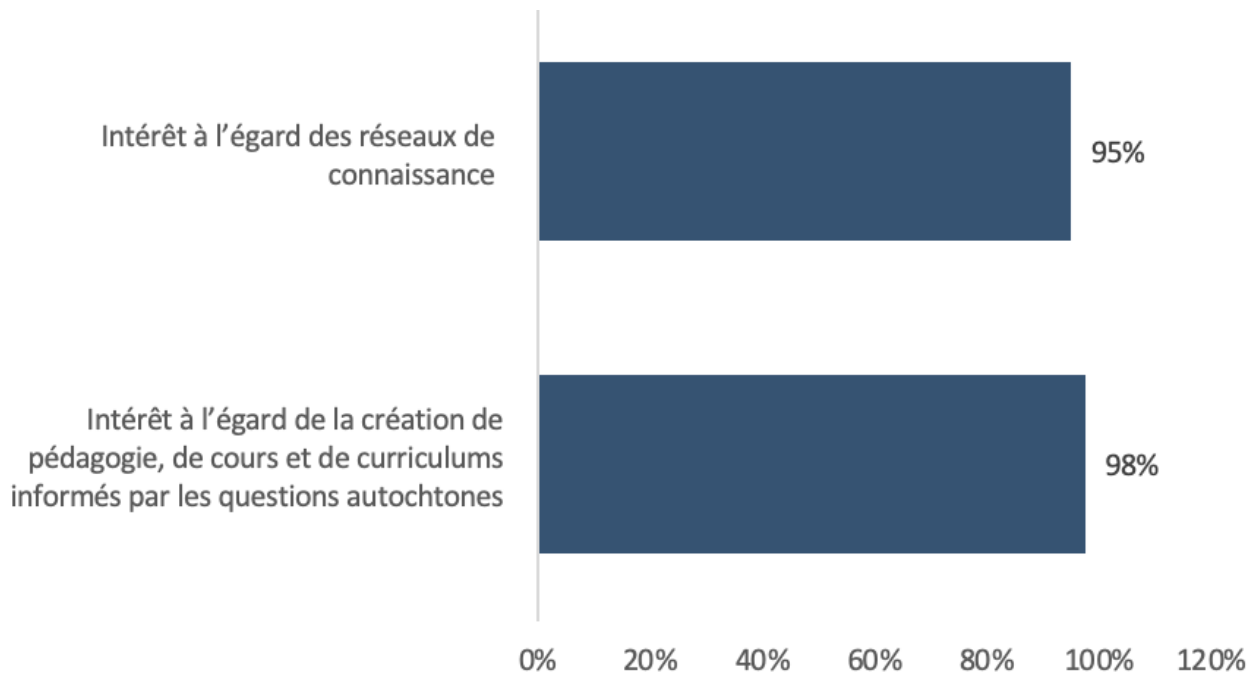
Remarque : n = 48 cours

Remarque : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

5.3 Intérêt porté à en apprendre plus sur le curriculum portant sur les questions autochtones

Presque toutes les écoles de gestion ont exprimé un vif intérêt à l'égard d'approfondir leur compréhension des curriculums et des cours liés aux questions autochtones. Plus précisément, presque toutes ont convenu (73 % fortement en accord et 25 % en accord) que leur école de gestion souhaitait en savoir plus sur la façon de créer de la pédagogie, de cours et des curriculums informés par les questions autochtones. L'intérêt envers la participation à des réseaux de connaissances était également élevé; presque toutes les écoles se ralliant à l'énoncé (70 % fortement en accord et 25 % en accord). Voir la Figure 31.

Figure 31 : Intérêt à l'égard des curriculums à contenu autochtone et des réseaux de connaissances



Remarque : n = 40



6. Projets de recherche sur des questions autochtones

Un nombre important d'écoles de gestion mènent des recherches sur des questions autochtones; celles qui sont affiliées à des universités sont plus susceptibles de mener de tels projets que celles qui sont affiliées à des collèges. Les projets de recherche sur des questions autochtones entrepris par ces écoles peuvent être classés en deux catégories : les projets axés sur les questions autochtones, qui traitent directement de questions autochtones, et les projets non axés sur les questions autochtones qui incluent des composantes autochtones sans en faire leur sujet principal. En moyenne, les écoles mènent un nombre modeste de projets de recherche dans ces deux catégories, seuls quelques établissements menant un nombre important de projets de recherche sur des questions autochtones.

Les domaines prioritaires de la recherche sur des questions autochtones comprennent principalement la gestion et la recherche communautaire, ainsi que, dans une moindre mesure, la recherche appliquée en matière de commerce et de politiques. La recherche sur le développement des affaires est particulièrement sous-représentée, ce qui indique un domaine de croissance potentiel qui pourrait renforcer l'entrepreneuriat autochtone et contribuer à des efforts d'inclusion économique plus larges. La participation des chercheurs et chercheuses autochtones est importante, et les écoles ont établi des partenariats avec des établissements et des organisations autochtones externes afin d'augmenter le nombre de leurs initiatives de recherche. Cependant, un seul projet de recherche a cité un entrepreneur autochtone comme partenaire et seules quatre sociétés de développement économique autochtones ont été citées comme partenaires. Cela suggère qu'il existe un « déficit d'engagement » avec la communauté d'affaires autochtone, qui compte environ 100 000 entrepreneurs autochtones et environ 500 sociétés de développement économique autochtones au Canada.

Les projets de recherche sont diffusés par divers canaux, bien qu'une partie d'entre eux ne soient pas publiés, peut-être en raison du fait qu'ils sont toujours en cours. Le financement des organisations de recherche est une source de fonds cruciale pour ces projets de recherche, le soutien des organismes de recherche financés par le gouvernement étant le plus courant, suivi du financement des écoles elles-mêmes et de leurs établissements respectifs.

6.1 Mesure de la recherche sur des questions autochtones dans les écoles de gestion

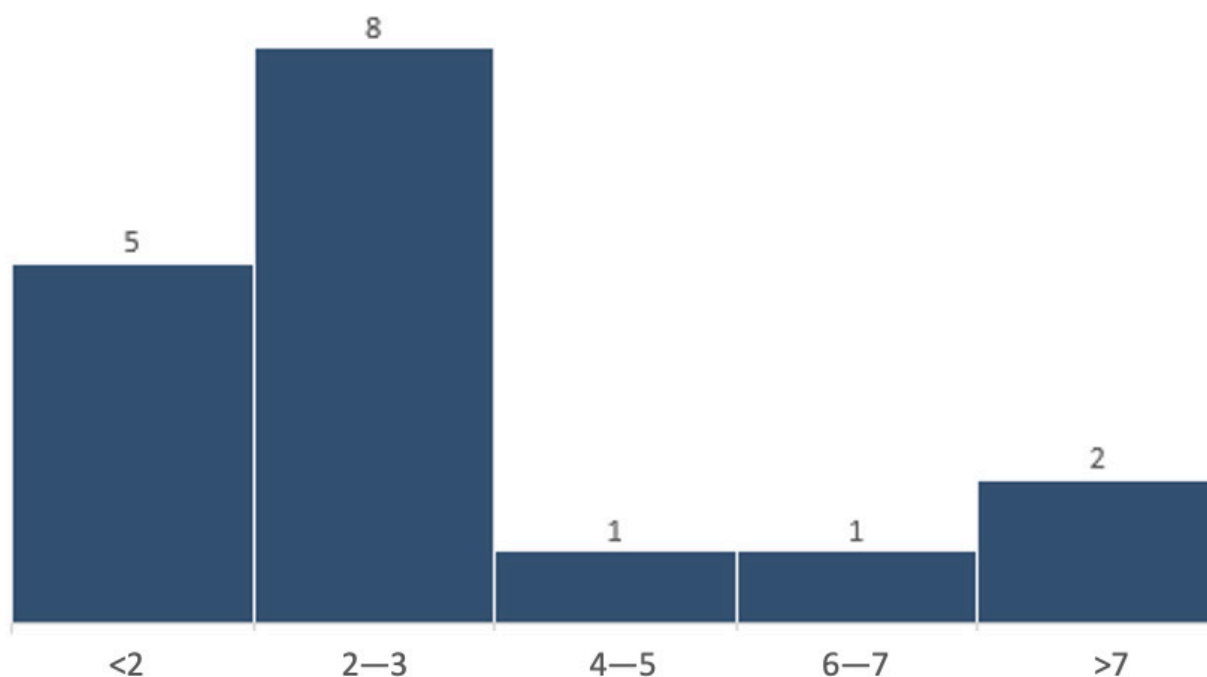
Plus de la moitié des écoles de gestion (68 %) ont mené des recherches sur des questions autochtones sous une forme ou une autre. Les écoles de gestion situées dans des universités étaient plus susceptibles de mener des recherches sur des questions autochtones.

Les écoles de gestion ont fait état de deux types de projets de recherche différents. Le premier type concernait des projets de recherche sur des questions autochtones, dont les objectifs comprenaient une ou plusieurs questions

autochtones. En moyenne, les écoles de gestion ont déclaré avoir quatre projets de recherche sur des questions autochtones. Seuls deux établissements ont déclaré avoir plus de sept projets de recherche antérieurs ou en cours. Voir la Figure 32.

Le deuxième type était constitué de projets de recherche non autochtones comportant une composante autochtone. Aucune question exclusivement autochtone ne figurait parmi les objectifs de l'étude, mais le projet tenait explicitement compte des questions autochtones dans son cadre de recherche. Parmi les établissements ayant déclaré avoir de tels projets, les écoles de gestion ont déclaré en moyenne trois projets de recherche non autochtones comportant une composante autochtone. Sur les 11 écoles ayant déclaré de tels projets, neuf ont déclaré au plus quatre projets de recherche antérieurs ou en cours comportant une composante autochtone.

Figure 32 : Répartition des projets de recherche sur les questions autochtones

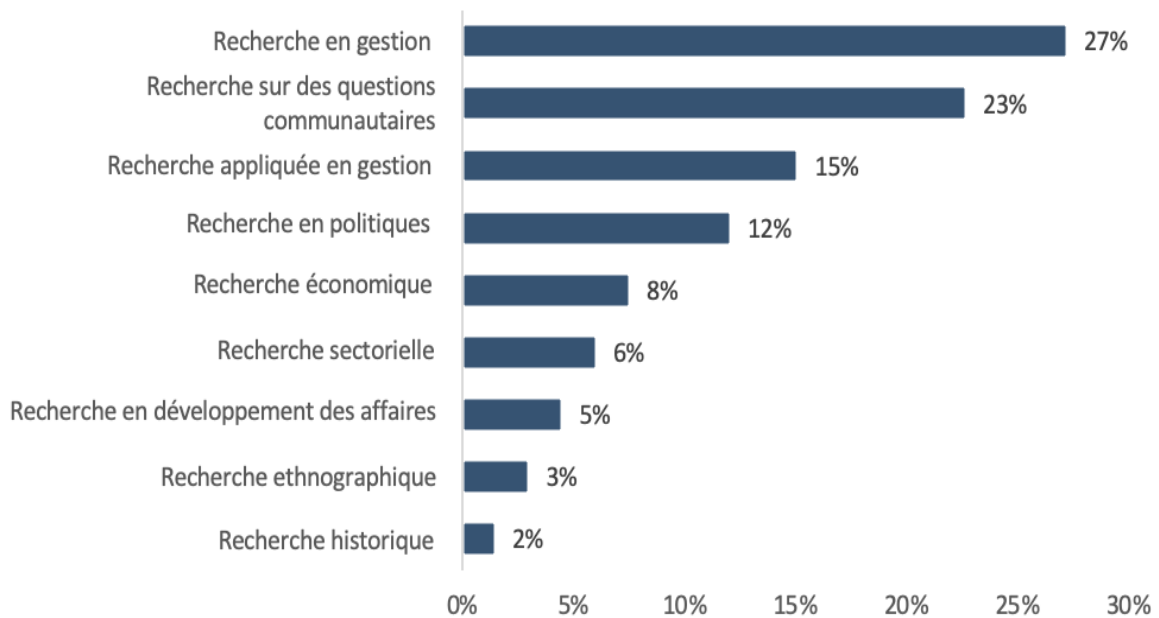


6.2 Nature des projets de recherche sur des questions autochtones dans les écoles de gestion

Parmi les projets de recherche sur des questions autochtones menés dans les écoles, les sujets les plus courants étaient la recherche en gestion (27 % des projets présentés) et la recherche sur des questions communautaires (23 %). La recherche appliquée en gestion représentait 15 % des projets, tandis que 12 % sont classés comme recherche en politiques. En revanche, la recherche sur le développement des affaires reste sous-représentée, puisqu'elle ne représente que 5 % des projets de recherche indiqués. Cela nous permet de noter des domaines dans lesquels les Autochtones et les communautés autochtones commencent à se démarquer, mais aussi des occasions de développement futur, comme le développement des affaires et un éventail plus large d'études visant des secteurs

particuliers, qui pourraient en particulier favoriser la croissance des entreprises, l'innovation et l'entrepreneuriat autochtones, qui sont au cœur des efforts de réconciliation et d'inclusion économique. Voir la Figure 33.

Figure 33 : Types de projets de recherche déclarés



Remarque : n = 38 projets présentés

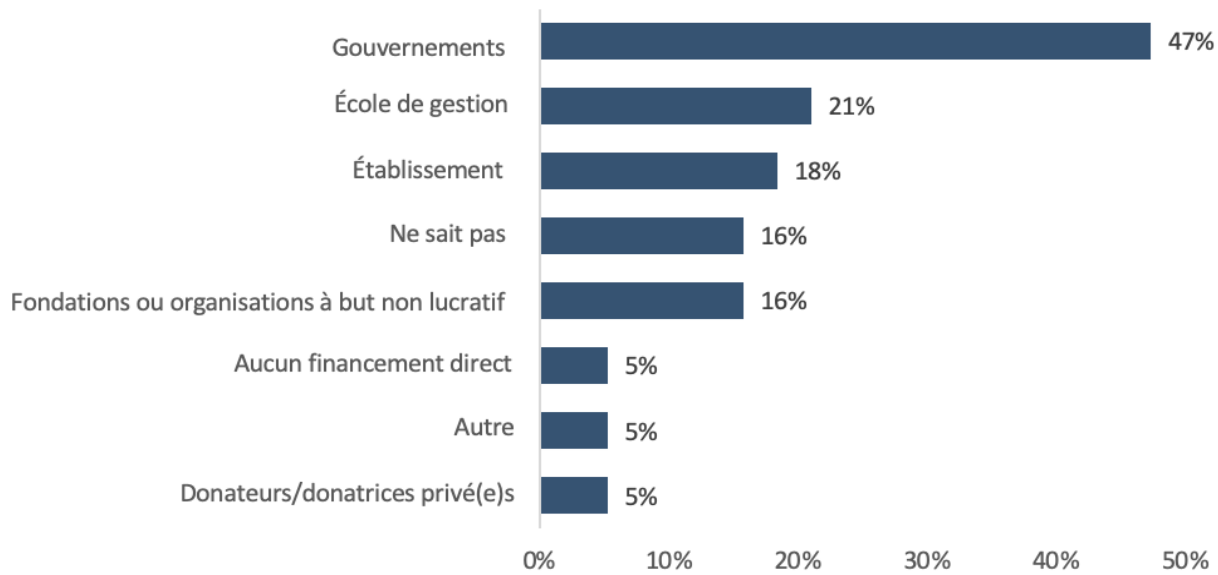
6.3 Conduite de recherches sur des questions autochtones dans les écoles de gestion

La plupart des recherches sur des questions autochtones menées dans les écoles ont fait appel à des chercheurs autochtones (60 % des projets présentés). Il convient de noter que pour 27 % des projets présentés, les répondants n'ont pas été en mesure de répondre à cette question. En outre, un nombre important d'écoles ont collaboré ou établi des partenariats avec des établissements ou des chercheurs externes (des établissements ou des chercheurs externes participaient à 82 % des projets présentés).

La plupart des projets signalés ont été publiés, présentés ou divulgués sous une forme ou une autre (55 % des projets présentés). Cependant, 18 % n'ont pas encore été diffusés, la majorité d'entre eux étant des projets en cours. Pour environ un quart des projets signalés, la situation quant à la divulgation reste incertaine.

En ce qui concerne les sources de financement, les fonds publics ont joué un rôle central. Près de la moitié des projets de recherche sur des questions autochtones ont été financés par les gouvernements (47 % des projets présentés); on voit ensuite les fonds provenant de l'école de gestion elle-même (21 %) ou de son établissement (18 %). Voir la Figure 34.

Figure 34 : Origine du financement des projets de recherche sur des questions autochtones



Remarque : n = 38 projets présentés

Remarque : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %, car les répondants pouvaient sélectionner plusieurs options.

7. Partenariats avec des Autochtones

De nombreuses écoles ont établi des partenariats avec des organisations économiques, des entreprises ou des communautés autochtones, bien que cette pratique ne soit pas encore très répandue. Les écoles manifestent un vif intérêt pour le renforcement de leurs stratégies de partenariat. Les partenariats qui ont été formés sont principalement axés sur le soutien à l'éducation et aux curriculums, dans le but d'orienter et de développer le contenu autochtone dans les programmes d'études. Une faible proportion de ces partenariats porte sur des ressources visant le développement commercial et économique.

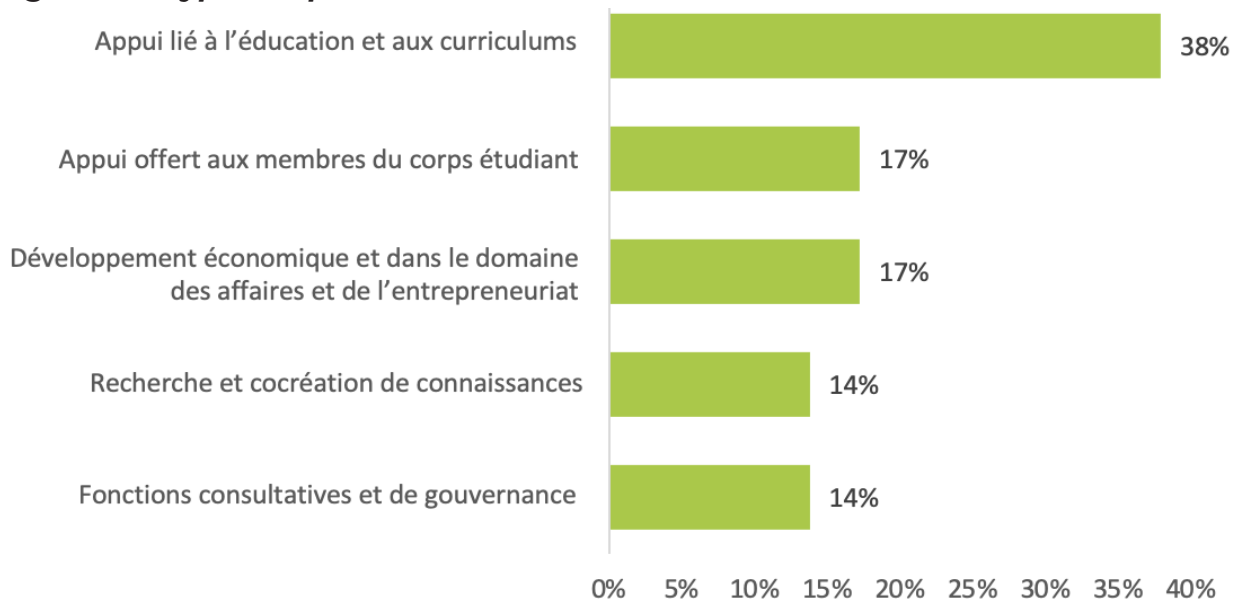
7.1 Mesure des partenariats

Les écoles de gestion ont généralement établi des partenariats avec des organisations économiques, des entreprises ou des communautés autochtones. La majorité des écoles (60 %) ont déclaré avoir des partenariats liés à l'engagement envers les Autochtones. Comme indiqué plus haut, un certain nombre d'agences, d'organisations de services et de groupes communautaires autochtones ont été sollicités, mais on note un manque d'entreprises et de sociétés de développement économique autochtones. Pour ce qui est de l'avenir, l'intérêt pour le renforcement de ce volet est fort : la plupart des écoles souhaitent en savoir plus sur les stratégies de partenariat. Il serait peut-être possible de faire davantage non seulement pour multiplier ces partenariats, mais aussi pour élargir la gamme des partenaires. Nous le répétons : certaines écoles de gestion ont établi des partenariats de recherche avec certaines agences, certaines organisations de services et certains groupes communautaires autochtones, mais il existait peu de partenariats de recherche avec des entrepreneurs et des sociétés de développement économique autochtones.

7.2 Types de partenariats

Parmi les 48 écoles de gestion participantes, 12 avaient établi des partenariats, pour un total de 29 partenariats. Sur l'ensemble des partenariats déclarés, 38 % visaient le développement de l'éducation et des curriculums. Un nombre plus faible de partenariats étaient axés sur la création ou la bonification de ressources liées aux affaires, à l'entrepreneuriat et au développement économique.

Figure 35 : Types de partenariats



Remarque : n = 29 partenariats

Sur l'ensemble des partenariats déclarés, 66 % étaient officiels, tandis que 34 % étaient officieux.



Annexe

Les tableaux suivants donnent un aperçu des établissements qui ont participé à l'analyse de l'engagement envers les Autochtones. Ils montrent les répondants en fonction de leur répartition géographique et des caractéristiques de leur établissement. Le premier tableau présente le nombre de répondants par province, tandis que le deuxième les répartit par région et par province. Le troisième tableau classe les répondants par région et par type d'établissement, donnant ainsi un aperçu de la diversité des établissements participants à travers le Canada.

Tableau 1 : Résumé des répondants par province

Province	n	%
Alberta	9	18.8%
Colombie-Britannique	12	25%
Nouveau-Brunswick	2	4.2%
Terre-Neuve-et-Labrador	1	2.1%
Nouvelle-Écosse	3	6.3%
Ontario	14	29.2%
Île-du-Prince-Édouard	2	4.2%
Québec	2	4.2%
Saskatchewan	3	6.3%
Total	48	100%

Tableau 2 : Résumé des répondants par région et par province

Ouest	n	Est	n
Alberta	9	Nouveau-Brunswick	2
Colombie-Britannique	12	Terre-Neuve-et-Labrador	1
Saskatchewan	3	Nouvelle-Écosse	3
Manitoba	0	Ontario	14
		Île-du-Prince-Édouard	2
		Québec	2
Total	24	Total	24

Tableau 3 : Résumé des répondants par région et type d'établissement

Région	Universités		Collèges	
	n	%	n	%
Ouest	13	43%	11	61%
Est	17	57%	7	39%
Total	30	100%	18	100%

Droit d'auteur

Propriété intellectuelle et utilisation
© 2025 Luminary. Tous droits réservés.

Ce rapport et son contenu sont la propriété intellectuelle de Luminary. Ce document peut être partagé, cité ou reproduit à des fins non commerciales et éducatives, à condition que Luminary soit dûment mentionné.

Lorsque ce rapport fait référence à des connaissances, des perspectives ou des données autochtones ou les reflète, ce contenu demeure soumis aux principes de la souveraineté des données autochtones et ne peut être reproduit, adapté ou utilisé à des fins commerciales sans consentement approprié.


Toute autre utilisation, y compris l'utilisation commerciale, l'adaptation ou la redistribution, nécessite l'autorisation écrite préalable de Luminary.






Contact

2510 Ave. Jasper,
Unité 2
Saskatoon, SK
S7J 2K2

 306-956-5360

 306-956-5361 (téléc.)

 admin@iworks.org

VISITEZ NOTRE SITE WEB : LUMINARY.WORKS