

Plan d'action du

CN pour la réconciliation avec les peuples autochtones

Rapport annuel 2025





Couverture : Brûlé, Alberta
Ci-dessus : Joliet, IL

Table des matières

- 1** | Reconnaissance
- 2** | Remerciement
- 3** | Message de la direction du CN
- 5** | Notre gouvernance en matière de réconciliation
- 7** | Sommaire exécutif
- 9** | Pilier 1 Sensibilisation culturelle et engagement du personnel
 - Engagement
 - Histoires
- 17** | Pilier 2 Personnel et emploi
 - Engagement
 - Histoires
- 25** | Pilier 3 Réconciliation économique
 - Engagement
 - Histoires
- 33** | Pilier 4 Engagement et relations communautaires
 - Engagement
 - Histoires
- 39** | Pilier 5 Protection de l'environnement, sécurité et développement durable
 - Engagement
 - Histoires
- 47** | Aller de l'avant

Reconnaissance

Au CN, c'est avec respect que nous reconnaissons que notre chemin de fer a été construit et continue d'opérer sur de nombreux territoires traditionnels et terres visées par un traité avec les peuples autochtones à travers le Canada et les États-Unis.

Au Canada, le réseau du CN est exploité à l'intérieur ou à proximité de plus de 220 terres de réserves de près de 130 Premières Nations et territoires Métis. Nous sommes reconnaissants d'avoir le privilège de travailler et de résider sur ces terres. Nous reconnaissons et honorons leurs premiers habitants qui ont été et qui continuent d'être les gardiens traditionnels de la terre et de l'eau qui la traverse.

Comme le prévoit le rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada : « [...] la réconciliation consiste à établir et à maintenir une relation de respect réciproque entre les peuples autochtones et non autochtones dans ce pays. Pour y arriver, il faut prendre conscience du passé, reconnaître les torts qui ont été causés, expier les causes et agir pour changer les comportements. » De plus, nous reconnaissons l'importance de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et de ses principes directeurs dans le contexte des lois canadiennes et américaines existantes.

Le CN reconnaît les injustices passées et présentes que les peuples autochtones ont vécues et continuent de vivre. Nous reconnaissons l'histoire complexe des chemins de fer et le rôle qu'ils ont joué comme instruments de politiques coloniales, ainsi que les effets économiques, culturels et sociaux intergénérationnels que ces politiques ont eus sur les communautés autochtones.

La construction et l'exploitation des chemins de fer au Canada ont une incidence sur les terres et les premiers peuples, ainsi que sur leurs cultures, traditions et modes de vie.

Cette réalité inspire et nourrit notre engagement à l'égard de la réconciliation. Au CN, nous nous engageons à favoriser des relations solides, respectueuses et mutuellement bénéfiques avec les peuples autochtones locaux, ainsi qu'à mieux comprendre leurs cultures uniques.



Remerciement

Nous entamons ce premier rapport annuel en exprimant notre profonde gratitude aux communautés, aux dirigeants et aux organismes autochtones qui continuent de guider et d'inspirer notre parcours vers la réconciliation au quotidien. Vos voix, vos points de vue et votre partenariat sont essentiels à nos efforts, et nous vous remercions de la confiance que vous nous accordez. Votre sagesse et votre générosité ont contribué à façonner notre avenir, et nous restons déterminés à suivre ce chemin avec respect, humilité et responsabilité.

Ce rapport est le fruit d'un travail collectif. Nous remercions sincèrement les membres du personnel du CN qui ont consacré leur temps, leurs idées et leur dévouement à cet important travail. Nous tenons également à remercier Vincent Design pour sa collaboration créative et pour nous avoir aidés à concevoir ce document avec soin et respect.

Au cours de la dernière année, nous avons eu des conversations significatives et des séances de rétroaction constructives avec nos partenaires autochtones et nos parties prenantes internes. Ces échanges ont joué un rôle déterminant dans l'orientation de nos actions et dans l'approfondissement de notre compréhension de ce que signifie la réconciliation en pratique. Ils nous rappellent que la réconciliation n'est pas une destination, mais un cheminement continu, qui exige de l'écoute, de l'apprentissage et l'établissement de relations durables.

Nous restons engagés à poursuivre le dialogue et à renforcer les relations qui rendent ce travail possible. Merci de marcher à nos côtés sur ce chemin et de nous aider à bâtir un avenir fondé sur le respect, la collaboration et la responsabilité partagée.



A stylized, handwritten signature in black ink.

Mélanie Allaire

Cheffe aux relations autochtones du CN

Message de la direction du CN

Alors que nous présentons le premier rapport annuel du Plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones (PARPA) du CN, nous prenons le temps de réfléchir aux progrès accomplis, aux leçons apprises et aux relations renforcées au cours de la dernière année. Ce rapport est plus qu'un simple résumé des actions complétées; il témoigne du pouvoir de la collaboration, du dialogue et de l'engagement commun en faveur de la réconciliation.

Nous reconnaissons que ce travail s'inscrit dans un contexte économique complexe et en constante évolution. Partout au pays, les communautés et les industries font face à l'incertitude, s'adaptent au changement et cherchent de nouvelles occasions de croissance et de résilience. Au CN, nous comprenons que la réconciliation doit faire partie intégrante de nos opérations, au moyen de partenariats inclusifs, un engagement respectueux et une participation économique durable.

Les bases de ce travail ont été posées il y a plusieurs années, depuis 2013, avec l'adoption de la vision et la stratégie du CN à l'égard des Autochtones. Toutefois, l'année 2023 a marqué un tournant dans notre processus de réconciliation, alors que nous avons officiellement reconnu le rôle historique joué par les chemins de fer dans les politiques coloniales et leurs conséquences durables sur les communautés autochtones. Cette reconnaissance publique a marqué une étape importante vers la responsabilisation. Elle a été suivie par le lancement de la première Politique du CN en matière de relations avec les Autochtones et du PARPA du CN, qui nous permet de poursuivre sur cette lancée.

Notre équipe dévouée aux Relations avec les Autochtones a joué un rôle déterminant dans l'avancement de ce travail. L'équipe promeut activement le PARPA au sein des communautés autochtones, offre des conseils et un soutien aux équipes internes et veille à ce que les principes du PARPA soient intégrés dans toutes les activités du CN. Le succès du PARPA ne repose pas sur une seule équipe, c'est un effort à l'échelle de l'entreprise. Les actions décrites dans le plan relèvent de la responsabilité des services de l'ensemble du CN, et nous sommes fiers de constater un engagement fort et croissant de toute l'entreprise. De plus en plus de membres du personnel se demandent comment ils peuvent contribuer, comment leur travail s'inscrit dans le processus de réconciliation et comment ils peuvent participer à cette démarche.

Ce sentiment croissant de responsabilité partagée est précisément ce que nous nous efforçons d'inculquer. La réconciliation n'est pas l'œuvre de quelques-uns; c'est l'affaire de tous. Elle doit s'inscrire dans notre culture, nos décisions et nos actions quotidiennes pour faire partie de notre ADN. Nous sommes fiers de ce qui a été accompli cette année, et tout aussi conscients que ce n'est que le début. Nous continuerons de faire des suivis de manière transparente des progrès accomplis et des difficultés rencontrées. Il reste encore beaucoup à faire, et nous restons engagés à suivre cette voie avec humilité, ouverture et détermination.

Nous remercions sincèrement les dirigeants, les organismes et les partenaires autochtones qui continuent de partager leur sagesse et leurs conseils. Vos contributions façonnent un avenir plus inclusif et équitable pour le CN et pour les communautés que nous desservons.



Tracy Robinson
présidente-directrice
générale



Olivier Chouc
premier vice-président
et chef de la direction
des Affaires juridiques



Bow Valley, AB



Notre gouvernance en matière de réconciliation

Il y a un an, le CN lançait son PARPA, une étape importante dans notre parcours vers la réconciliation. Ce plan repose sur des bases solides : notre Politique du CN en matière de relations avec les Autochtones et ses cinq piliers, notre vision à l'égard des Autochtones et un engagement clair envers des actions concrètes et des changements significatifs. Ces piliers ont été présentés pour la première fois dans le cadre de la Politique du CN en matière de relations avec les Autochtones, et ils demeurent les principes directeurs qui continuent de façonner notre approche et les fondements des actions qui suivront.

Le PARPA repose sur ces cinq piliers. Chacun d'eux représente un élément clé et permet de veiller à ce que nos efforts soient exhaustifs et percutants. Voici un rappel de ce qu'ils représentent :

Sensibilisation culturelle et engagement du personnel :

La réconciliation commence en reconnaissant l'histoire coloniale du Canada et en se renseignant sur ses impacts continus sur les peuples autochtones. Le CN s'engage à offrir une formation enrichissante sur la sensibilisation culturelle autochtone à son personnel afin de leur donner les connaissances et les outils nécessaires pour interagir

respectueusement avec les communautés autochtones. Nous allons accroître les occasions pour notre personnel d'échanger avec les Autochtones et d'être exposé à leurs cultures. De plus, nous allons aussi célébrer activement l'art et les cultures autochtones, en plus de les intégrer aux réunions, événements et espaces de travail du CN.

Personnel et emploi : Faire du CN un milieu de travail sécuritaire et dynamique pour les membres du personnel autochtones est une priorité. Des stratégies et programmes personnalisés seront élaborés pour attirer et retenir les talents autochtones, ainsi que pour offrir un soutien solide pour leur avancement professionnel au sein du CN.

Réconciliation économique : Investir dans l'économie autochtone est un autre aspect essentiel de la réconciliation pour le CN. Nous visons à augmenter les dépenses annuelles du CN auprès de fournisseurs autochtones. Cet engagement implique de favoriser les relations avec les fournisseurs autochtones, d'encourager les entreprises autochtones à rejoindre la chaîne d'approvisionnement du CN et de collaborer avec nos fournisseurs non-autochtones pour accroître leur utilisation de sous-traitants autochtones. De plus, le CN explorera également avec les gouvernements la possibilité de rediriger les paiements de taxes foncières vers les communautés.



Engagement et relations communautaires :

Le CN établit chaque jour des liens proactifs avec les communautés autochtones le long de son réseau. Dans le but de renforcer davantage son engagement envers les communautés autochtones, le CN mènera plusieurs initiatives. Dans son PARPA triennal, le CN fera l'inventaire des terres qui pourraient potentiellement être restituées aux communautés des Premières Nations. Nous collaborerons avec le gouvernement du Canada pour trouver des moyens d'améliorer l'efficacité du processus de restitution. Nous mettrons également à jour notre page Web des Relations avec les Autochtones pour améliorer la communication et instaurer un nouveau processus pour recevoir et traiter les griefs. De plus, nous allons élargir, renforcer et diversifier notre programme d'investissements communautaires afin de mieux soutenir et collaborer avec les communautés autochtones.

Protection de l'environnement, sécurité et développement durable : Au CN, la sécurité est une valeur fondamentale qui concerne tant le personnel, les communautés, les fournisseurs que les clients. Nous nous engageons à collaborer étroitement avec les communautés autochtones pour protéger leur bien-être physique et atténuer les risques environnementaux et climatiques.

Pour tenir ces engagements, il faut plus qu'une vision. Il faut de la discipline, de la collaboration et une voie claire pour la suite. En 2025, le CN a mis en place un cadre de gouvernance solide pour transformer les plans en progrès. En début d'année, des réunions de lancement ont été organisées pour chaque pilier afin d'harmoniser les priorités, de définir les attentes et de désigner des responsables au sein des services concernés. Intégrer ces actions au mandat de chaque responsable a été essentiel à la réalisation de nos objectifs. La dynamique a ensuite été maintenue grâce à des réunions mensuelles et à des mises à jour dans un document partagé et évolutif qui permet aux équipes de rester connectées et informées. Les rapports mensuels présentés à l'équipe de direction ont permis d'assurer la transparence et de renforcer la responsabilisation à tous les échelons. Cette structure est plus qu'un processus; elle est la pierre angulaire de notre succès, intégrant la réconciliation comme une partie active, mesurable et profondément intégrée de notre façon de travailler ensemble. Cette approche rigoureuse a jeté les bases des réussites que vous découvrirez dans les pages qui suivent.



Sommaire exécutif

En 2025, le CN a réaffirmé son leadership dans la promotion de la réconciliation en transformant ses engagements en actions concrètes et en jetant les bases d'un progrès durable à long terme. Guidés par le PARPA, nous avons traduit ces engagements en initiatives concrètes, établissant ainsi des fondations solides pour les progrès à venir.

La première année du PARPA était ambitieuse. Sur les 45 actions adoptées dans le cadre du PARPA, 24 devaient être mises en œuvre en 2025. Vingt projets ont été entièrement réalisés, deux ont été reportés à 2026 et un contexte économique difficile ainsi que les leçons tirées tout au long de l'année ont conduit à un réajustement de deux objectifs mesurables. En revanche, deux actions initialement prévues pour 2026 et 2027 ont été menées à bien plus tôt que prévu. Nous croyons que le PARPA doit être un cadre qui évoluera continuellement afin de soutenir notre engagement envers la réconciliation. Cela peut signifier des ajustements fondés sur notre expérience vécue, mais cela ne signifiera jamais devenir complaisants ou cesser de nous remettre en question.

La mise en œuvre du PARPA ne représente qu'une partie des efforts du CN en matière de réconciliation. Tout au long de l'année, l'équipe des Relations avec les Autochtones du CN a participé à plus de 500 réunions avec des partenaires autochtones, dont huit processus de consultation officiels sur des projets clés. L'équipe a également participé activement à plus de 240 événements communautaires autochtones et animé plus de 15 séances de formation en personne sur la sécurité ferroviaire, les exercices de déversements et les interventions d'urgence. Le soutien aux communautés est resté une priorité, avec plus de 170 dons et commandites à des communautés et organismes autochtones, complété par une participation interservices à des événements commandités. Ces efforts illustrent la conviction du CN que la réconciliation se construit par un engagement durable, la collaboration et des progrès communs.

Plusieurs jalons importants ont marqué les avancées réalisées cette année. Les reconnaissances territoriales ont été rendues accessibles pour l'ensemble des établissements majeurs du CN, et des conférenciers autochtones ont été invités tout au long de l'année



pour favoriser la sensibilisation culturelle. Nous avons lancé une nouvelle page Web pour les Relations avec les Autochtones afin d'améliorer l'accès à l'information et de créer un espace pour les commentaires des communautés et des organismes.

Les activités du pilier « Sensibilisation culturelle et engagement du personnel » ont généré d'excellents résultats, même si des circonstances imprévues ont retardé l'ajout d'éléments visuels autochtones dans les bureaux. Ce défi a inspiré une vision élargie visant à créer un espace patrimonial au nouveau siège social du CN. Cette année a rappelé que la réconciliation est un parcours qui exige écoute et agilité.

Dans le pilier « Personnel et emploi », le CN a finalisé et approuvé une stratégie pluriannuelle d'emploi autochtone et a créé un poste de spécialiste en recrutement autochtone afin de mieux soutenir les talents autochtones. Les ajustements de personnel et la transformation structurelle majeure des ressources humaines du CN ont nécessité la redéfinition de certains objectifs et échéanciers mesurables, notamment en matière d'embauche et d'intégration. Des ressources et du temps supplémentaires seront consacrés à l'avenir pour veiller au succès des objectifs mesurables du CN.

La réconciliation économique a progressé grâce à l'intégration du questionnaire sur l'engagement auprès des communautés autochtones dans toutes les demandes de propositions canadiennes et à la tenue de séances d'information pour guider les entreprises autochtones dans l'accès à la chaîne d'approvisionnement du CN.

L'une des réalisations importantes du pilier « Engagement et relations communautaires » a été la réalisation d'un inventaire des terres susceptibles d'être restituées aux communautés autochtones, ainsi que la mise en œuvre d'une stratégie d'investissement dans les communautés autochtones.

Les initiatives en matière de protection de l'environnement, de la sécurité et du développement durable ont progressé avec détermination. Les actions du PARPA ont été intégrées aux rapports sur le développement durable du CN, et nous avons élargi la formation annuelle sur les interventions en cas de déversement au-delà de la Colombie-Britannique plus tôt que prévu, en introduisant une nouvelle formation en Ontario, au triage MacMillan. Une réalisation initialement prévue pour 2027.



Pilier 1

Sensibilisation culturelle et engagement du personnel

Engagement

1 | Améliorer les programmes de formation sur la sensibilisation culturelle afin de garantir une formation efficace pour l'ensemble de l'entreprise.



#	Actions	Objectif mesurables	Échéancier	Progrès	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Déterminer les besoins en matière de formation à la sensibilisation culturelle des départements et régions.	Finalisation d'une stratégie détaillée de formation à la sensibilisation culturelle	2025	●	
2	Améliorer le programme national de formation à la sensibilisation culturelle.	Nouveau programme complet de formation entièrement développée.	2025	●	
3	Déployer le nouveau programme de formation national à la sensibilisation culturelle.	Mise en œuvre réussie du programme national de formation à la sensibilisation culturelle.	2026	◐	
4	Élaborer les modules de formation spécifiques aux départements et aux régions.	Formation additionnelle pour certains départements et certaines régions a été développée.	2026	◐	
5	Déployer progressivement les modules des départements et les régions.	Mise en œuvre réussie de programmes de formation à la sensibilisation culturelle pour certains départements et certaines régions au CN.	2027	◐	

Engagement

2 | Développer une stratégie de communication annuelle à l'échelle de l'entreprise sur la sensibilisation aux cultures autochtones pour transmettre efficacement ces informations aux membres du personnel.

#	Actions	Objectif mesurables	Échéancier	Progrès	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Élaborer et mettre en place la stratégie de communication annuelle sur la sensibilisation aux cultures autochtones.	Finalisation du plan de communication.	2025		
2	Mettre en place un mécanisme permettant aux membres du personnel d'offrir leurs commentaires sur les communications relatives à la sensibilisation aux cultures autochtones.	Suivi des données; révision annuelle des résultats.	2026		
3	Promouvoir auprès des membres du personnel les événements autochtones commandités par le CN.	Participation des membres du personnel à 90 % des événements commandités, où la participation est permise.	2026		



Phase initiale



En cours



Bien avancé



Complété



Pilier 1

Sensibilisation culturelle et engagement du personnel

(suite)

Engagement

3 | Intégrer de manière significative des éléments culturels autochtones dans les espaces de travail et les activités du CN afin de sensibiliser le personnel et de favoriser le respect des cultures autochtones.

#	Actions	Objectif mesurables	Échéancier	Progrès	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Développer les reconnaissances territoriales pour tous les sites du CN et les rendre accessibles aux membres du personnel.	Les reconnaissances territoriales pour tous les sites du CN sont accessibles aux membres du personnel.	2025		
2	Réviser et améliorer le site intranet.	Lancement du site intranet révisé.	2026		
3	Inviter des conférenciers autochtones aux événements de l'entreprise.	Organisation de deux événements par année avec la participation de conférenciers autochtones.	2025 et annuellement par la suite		Quatre événements en 2025
4	Intégrer des éléments visuels autochtones (p. ex. reconnaissances territoriales ou de l'art) dans les édifices et les espaces de bureaux en faisant appel à des artistes autochtones locaux.	Intégration d'éléments visuels autochtones dans un édifice ou un espace de bureaux annuellement.	Échéancier original repoussé en 2026 et annuellement par la suite		Un projet d'espace patrimonial a débuté pour le nouveau QG en partenariat avec la Downie and Wenjack Fund.



Phase initiale



En cours



Bien avancé



Complété



Pilier 1

Sensibilisation culturelle et engagement du personnel

Histoires

Les cercles d'apprentissage autochtones favorisent la compréhension

Les cercles d'apprentissage autochtones sont une méthode collaborative et communautaire d'apprentissage et de partage des connaissances. Ils servent à promouvoir le dialogue, à bâtir une communauté, et à préserver et transmettre les connaissances, les récits et les traditions autochtones au moyen de discussions et d'expériences partagées.

En 2025, le CN a invité tout son personnel à participer à des cercles d'apprentissage autochtones virtuels afin de partager les pratiques et les cultures des peuples autochtones. Chaque cercle d'apprentissage était animé par Theresa Nelson, directrice Relations avec les Autochtones au CN, qui a été chef de la Première Nation Animbiigoo Zaagi'igan Anishinaabek pendant 12 ans.

Partage des connaissances, acquisition de nouvelles perspectives

« Chaque séance a porté sur des sujets dont beaucoup de gens ont entendu parler ou qui suscitent des questions, comme la purification par la fumée (smudging), les roues de médecine et les célébrations culturelles telles que les pow-wow », mentionne Theresa. « J'ai expliqué l'importance de ces éléments dans nos cultures, leur fonctionnement et certaines des différences entre le Canada et les États-Unis. La discussion se déroule dans un environnement ouvert et respectueux où les gens sont encouragés à poser des questions et à partager certaines de leurs propres expériences. Un véritable sentiment d'appartenance à une communauté et de connexion se développe à mesure que les membres du personnel approfondissent leurs connaissances des pratiques autochtones.

Cet apprentissage est également réciproque, car il me permet de tisser des liens plus étroits avec mes collègues d'autres services. »

Dina Martin, directrice de comptes au CN, a participé au cercle d'apprentissage sur les roues de médecine et le rôle sacré des enseignements sur l'eau. « Cette expérience m'a permis de comprendre des notions que je n'avais jamais apprises à l'école », explique Dina. « J'ai pu cerner mes propres préjugés et apprécier les points de vue des autres. Il est important que le CN offre ces occasions à son personnel. J'ai vraiment beaucoup appris. »

« Les cercles d'apprentissage autochtones offrent un espace sûr, respectueux et inclusif pour découvrir les savoirs, les modes de vie et les méthodes d'apprentissage autochtones. »

– Theresa Nelson

Directrice Relations avec les Autochtones du CN







Soutenir les rêves éducatifs de la jeunesse métisse

C'est l'un des symboles les plus emblématiques de la Nation des Métis : la ceinture fléchée. À l'époque des voyageurs, l'écharpe était à la fois un vêtement et un outil important porté par les commerçants. Servant également de corde au besoin, l'écharpe faisait office de ceinture utilitaire, de trousse de premiers soins, de débarbouillette, de serviette, ainsi que de bride et de couverture de selle d'urgence. Ses extrémités frangées pouvaient servir de trousse à couture lorsque les Métis étaient sur le territoire.

Aujourd'hui, la ceinture fléchée revêt une signification profonde en tant qu'emblème d'identité culturelle et de protocole, et représente un rite de passage pour les membres de la communauté métisse. La cérémonie de remise de la ceinture est au cœur des Belcourt Brosseau Métis Awards (BBMA), dont l'objectif est de favoriser l'autonomie des étudiants métis grâce à l'accès à l'éducation postsecondaire et au développement des compétences, tout en renforçant leur lien avec leur culture métisse.

« L'investissement du CN dans l'éducation autochtone n'est pas seulement financier : c'est un engagement envers la prochaine génération de dirigeants métis. Leur soutien aide les étudiants métis à transformer leurs ambitions en actions et leur éducation en impact au sein de leur communauté. »

– **Theresa Majeran (Auntie Métis)**

Directrice Communications
Belcourt Brosseau Métis Awards

96 %

des lauréats du BBMA
terminent leur année de
financement avec succès.

Une cérémonie transformatrice

Le CN est fier commanditaire de la cérémonie : Creating Possibilities (créer des possibilités) et du programme BBMA, l'une des plus importantes sources non gouvernementales de financement des étudiants métis au Canada.

Chaque année, les anciens et nouveaux lauréats, leurs familles, la communauté métisse et les commanditaires se réunissent pour une incroyable célébration culturelle de la réussite étudiante. Cette cérémonie profondément émouvante, au cours de laquelle les lauréats sont enveloppés dans une ceinture fléchée par un aîné, insuffle un profond sentiment d'identité et d'appartenance. Elle constitue une reconnaissance importante de leur culture et de leur patrimoine, renforçant leur fierté à l'égard de leur identité et leurs racines.

« Cet événement m'a permis d'apprécier davantage la culture et la communauté métisses, et je suis reconnaissante de l'occasion qui m'a été donnée d'apprendre et de créer des liens », déclare Jennifer Darby, experte Relations de travail au CN. « Il était inspirant de constater l'impact positif du soutien du CN au sein de la communauté », ajoute-t-elle.



Jennifer, ainsi que plusieurs de ses collègues, a été invitée à assister à la cérémonie dans le cadre de l'engagement pris par l'entreprise dans son Plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones de promouvoir auprès du personnel les événements autochtones commandités par le CN.

Pilier 2

Personnel et emploi

Engagement

1 | Développer une stratégie pluriannuelle à l'échelle de l'entreprise pour attirer, retenir les membres du personnel autochtones, et assurer leur croissance professionnelle.



#	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier	Progrès	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Élaborer une stratégie corporative pluriannuelle d'emploi autochtone en s'appuyant sur une analyse détaillée des données.	Finalisation de la stratégie et approbation par l'équipe de direction du CN.	2025		
2	Former les gestionnaires de personnel et les ressources humaines du CN pour s'assurer qu'ils comprennent et soutiennent la mise en place d'une stratégie d'emploi autochtone.	Offre de formation à la totalité des gestionnaires de personnel et des spécialistes du recrutement.	2026		
3	Former l'équipe Acquisition de talents du CN aux bonnes pratiques de soutien des candidats autochtones tout au long du processus d'embauche du CN.	Offre de formation à la totalité de l'équipe Acquisition de talents.	2026		
4	Mettre en œuvre la stratégie d'emploi autochtone et évaluer le progrès.	Original : Dépassement de la disponibilité sur le marché du travail pour la représentation du personnel autochtone au CN. Nouveau : Engagement à accroître la représentation autochtone d'année en année, en harmonie avec la disponibilité sur le marché du travail et proportionnellement à la croissance de la main-d'œuvre.	2026 et annuellement par la suite		

Engagement

2 | Soutenir l'attraction et l'embauche de talents autochtones au moyen d'un recrutement ciblé.

#	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier	Progrès	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Recenser les domaines prioritaires pour le recrutement de membres du personnel autochtones.	Augmentation du nombre de personnes autochtones embauchées dans les domaines prioritaires identifiés.	Échéancier original repoussé à 2026		
2	Créer un poste de recruteur spécialisé pour accompagner les candidats autochtones tout au long du processus de recrutement.	Création d'un poste de recruteur spécialisé en recrutement autochtone.	2025		
3	Travailler en partenariat avec les partenaires, les organismes et les communautés autochtones pour déterminer et éliminer les obstacles à l'emploi pour les candidats autochtones.	Original : Développer un plan pour aborder et atténuer les obstacles identifiés dans le processus de recrutement. Suivre le taux de succès par partenariat. Nouveau : Mettre en œuvre le plan visant à aborder et atténuer les obstacles identifiés dans le processus de recrutement annuellement.	2025 avec suivi annuel par la suite		Obstacles identifiés; plan d'atténuation de deux ans en cours, avec des initiatives déjà en progression.
4	Améliorer le programme de stages du CN pour attirer particulièrement les diplômés et les étudiants autochtones.	Augmentation de la représentation des Autochtones dans le programme de stage à 5 %, suivie d'une augmentation de 10 % par année.	2026 avec suivi annuel par la suite		

Pilier 2

Personnel et emploi

(suite)

Engagement

3 | Augmenter la formation et la rétention des membres du personnel autochtones en offrant des opportunités de développement de carrière au CN.

#	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier	Progrès	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Identifier et mettre en place des améliorations à l'expérience d'intégration pour les membres du personnel autochtones.	Suivi de la satisfaction des membres du personnel autochtones quant au processus d'intégration; évaluation annuelle pour repérer les améliorations.	2025 et annuellement par la suite		
2	Étudier les facteurs de rétention et le taux d'attrition des membres du personnel autochtones. Élaborer des stratégies visant à augmenter la rétention par l'analyse des données et des entrevues annuelles de rétention.	Réduction annuelle du taux d'attrition des membres du personnel autochtone.	2025 et annuellement par la suite		
3	Favoriser le développement professionnel des membres du personnel autochtones grâce au parrainage, au mentorat et à d'autres occasions de développement de carrière alignées avec le programme pour les talents du CN.	Surveiller la croissance et la progression des membres du personnel autochtones conformément au plan Diversité, équité et inclusion du CN.	2025 et annuellement par la suite		



Phase initiale



En cours



Bien avancé



Complété



Pilier 2

Personnel et emploi

Histoires

Le CN ouvre ses portes aux jeunes autochtones

Au courant de l'été 2024 et 2025, 25 élèves autochtones du secondaire ont eu la rare occasion de découvrir le monde du travail dans une compagnie ferroviaire.

Les jeunes enthousiastes ont fait le tour complet d'une gare de triage et ont découvert différents métiers du chemin de fer grâce aux membres du personnel du CN à Quesnel (Colombie-Britannique) et à Edmonton (Alberta). Cette initiative réussie est le fruit d'une collaboration entre le CN et le Outland Youth Employment Program (OYEP), un réseau national offrant des programmes en éducation, en formation, ainsi que des opportunités d'emploi en milieu rural pour les jeunes autochtones de niveau secondaire.



Photo : L'équipe du CN reçoit les étudiants du programme OYEP au triage Bissell, Edmonton, AB.

Partage d'information et création de liens

Pour leur initiation au monde ferroviaire, les élèves ont commencé la journée par une séance sur la sécurité et des exercices d'étirement, découvrant ainsi la culture de sécurité du CN, une valeur fondamentale de l'entreprise. Lors d'une rencontre avec les équipes Exploitation et de direction du CN, ils ont découvert le fonctionnement des chemins de fer et les différentes occasions d'emploi offertes par le CN, allant des chefs de train et des mécaniciens de locomotive aux postes sur les voies, et ont même fait un tour en locomotive dans la gare de triage. Le CN a ensuite présenté un aperçu de ses activités, de la façon dont il propulse l'économie nord-américaine et de son Plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones. Tout au long de la journée, les élèves ont

pu poser des questions dans un environnement sûr et bienveillant. « C'était fascinant de voir comment fonctionne une grande entreprise comme le CN et de découvrir les différents métiers, stages et programmes qui permettent aux étudiants d'acquérir une véritable expérience. Le CN m'a montré qu'il existe de nombreuses occasions professionnelles », déclare l'élève Taezen Dehenny.

De nombreux services du CN ont collaboré pour organiser une journée sûre et instructive pour les élèves. Robert Wells, agent Formation et développement du CN, s'est porté volontaire pour aider à diriger la visite. « Je me souviens de ce que c'est que d'avoir besoin d'une direction dans la vie et je me suis dit que je pouvais partager une partie de ma propre histoire avec le groupe et leur offrir mon soutien », explique Robert, qui a été invité par OYEP à assister à la cérémonie de clôture à Whitecourt, en Alberta. « Nous avons établi des liens sur plusieurs points. J'ai beaucoup appris et j'ai été touché par cette expérience. J'espère que les élèves seront inspirés et envisageront de belles perspectives de carrière au CN pour leur avenir. »

« C'était une excellente occasion d'observer de près les activités du CN et d'échanger avec des professionnels du secteur désireux de partager leur expérience et leurs connaissances. Nous sommes reconnaissants du soutien financier continu du CN et de son engagement à créer des occasions significatives d'engagement. »

– Sadie Reid

OYEP Western, Program Manager

1,110 provenant de
plus de 190+ pays

Le nombre d'élèves ayant participé
au programme OYEP depuis 2000.



Redpass, CB

Un engagement envers l'inclusion et la croissance des peuples autochtones

Renforcer la réconciliation par la participation à la main-d'œuvre est une pierre angulaire de notre parcours vers la réconciliation. Cela nécessite un plan clair, avec l'objectif d'accroître la représentation et la réussite à long terme des personnes autochtones au sein du CN.

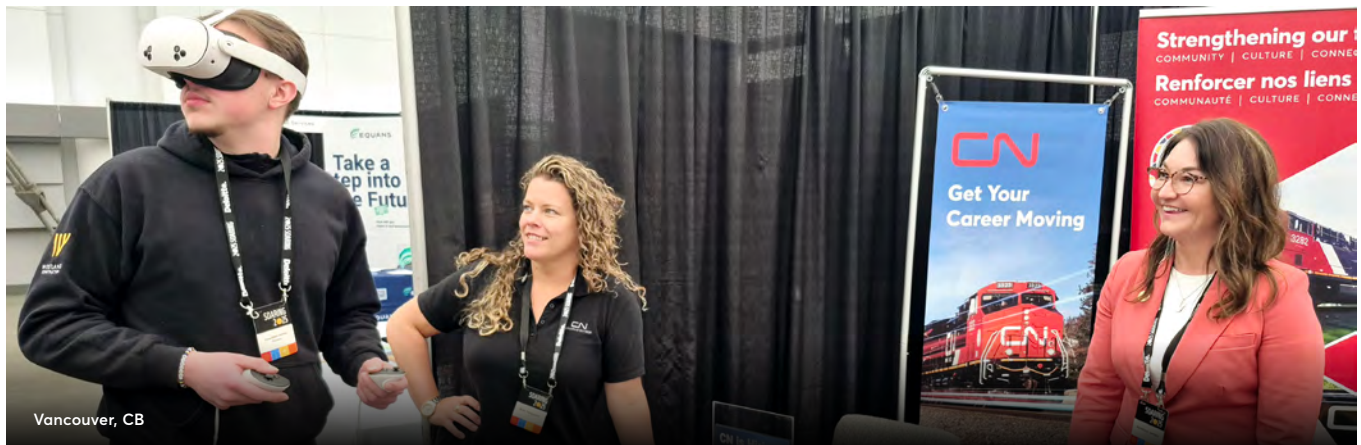
Cette année, l'entreprise a élaboré une stratégie pluriannuelle d'emploi autochtone visant à attirer, embaucher et retenir les talents autochtones, tout en offrant un soutien solide pour leur avancement professionnel au sein du CN au Canada. La stratégie identifie des secteurs prioritaires assortis d'actions spécifiques, fondées sur un examen approfondi du parcours des employés autochtones, allant du recrutement ciblé jusqu'au renforcement des programmes de formation et de rétention conçus pour favoriser la croissance et les opportunités.

Domaines prioritaires pour réussir

La stratégie d'emploi autochtone du CN repose sur cinq secteurs clés :

1. Créer un milieu de travail culturellement sécuritaire et mobilisateur. Favoriser un environnement où les employés autochtones se sentent respectés, inclus et soutenus.
2. Élaborer des politiques et pratiques inclusives en matière de talents. Assurer l'équité et l'accessibilité tout au long du processus de recrutement, d'intégration, de développement et d'avancement.
3. Établir des partenariats avec les membres du personnel, communautés et organisations autochtones. Collaborer pour éliminer les obstacles systémiques et cocréer des opportunités.
4. Sensibiliser pour stimuler l'engagement. Renforcer la compréhension et l'engagement à travers le CN pour soutenir la réconciliation et permettre aux parties prenantes de mettre en œuvre la stratégie.
5. Mesurer les progrès et assurer la responsabilisation. Suivre les résultats, éclairer les décisions et favoriser l'amélioration continue.





Vancouver, CB

Pour concrétiser ces priorités, la stratégie prévoit des actions spécifiques, telles que l'amélioration du programme de stages du CN pour attirer des étudiants et diplômés autochtones, ainsi que la mise à jour de la formation sur la sensibilisation culturelle pour tous les employés, avec un contenu renouvelé intégrant des voix autochtones par le biais de vidéos narratives percutantes.

CN souhaite être un employeur de choix pour les chercheurs d'emploi, candidats et membres du personnel autochtones. La stratégie d'emploi autochtone soutient les peuples autochtones en leur offrant un parcours sans obstacles, du processus de recrutement au développement de carrière, afin de les soutenir à bâtir une carrière fructueuse au sein de notre organisation.

« Notre engagement envers la réconciliation avec les peuples autochtones ne consiste pas seulement à ouvrir des portes — il s'agit de créer un environnement où les voix autochtones sont valorisées et entendues. Grâce à la stratégie d'emploi Autochtones, nous visons à libérer le potentiel, stimuler l'innovation et bâtir ensemble un CN plus fort. »

– **Josée Girard**

Première vice-présidente et cheffe de la direction des Ressources humaines, CN



Park Gate, AB

Pilier 3

Réconciliation économique

Engagement

1 | Soutenir la réconciliation économique et améliorer les avantages pour les communautés autochtones.



#	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier	Progrès	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Accroître la participation des fournisseurs autochtones à travers l'acquisition de produits et de services.	Augmentation des dépenses annuelles autochtones de 40 % par rapport à l'année de référence 2024, pour dépasser 55 M\$.	2027		
2	Travailler avec des fournisseurs non autochtones qui se sont engagés à sous-traiter du travail à des entreprises autochtones (pratiques d'embauche, sous-traitance, approvisionnement et à offrir d'autres bénéfices tels que le parrainage et la formation).	Tous les appels d'offres canadiens incluent le questionnaire sur la participation des Autochtones.	2025		
3	Communiquer aux communautés autochtones les projets prévus du CN, avec l'emplacement géographique et les types d'occasions d'affaires.	Élaboration et mise en œuvre d'un plan de communication.	2026		
4	Réviser la fiscalité foncière provinciale applicable au CN avec les gouvernements provinciaux afin de négocier des accords qui dirigent les recettes fiscales vers les communautés autochtones adjacentes à l'emprise du CN.	Établissement d'un cadre fiscal pour que les recettes fiscales soient versées aux communautés autochtones dans au moins deux provinces.	2027		

Engagement

2 | Investir dans la croissance et le développement des communautés et des entreprises autochtones afin de promouvoir des opportunités durables et mutuellement avantageuses.

#	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier	Progrès	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Élaborer et mener des séances d'information pour conseiller et informer les entreprises autochtones souhaitant participer à la chaîne d'approvisionnement du CN.	Organisation de deux séances d'information chaque année.	2025 et annuellement par la suite		40 rencontres avec des fournisseurs autochtones et 3 événements tenus pour présenter et expliquer le processus d'approvisionnement du CN.
2	Mettre en relation les entreprises autochtones et non autochtones qui cherchent des partenariats afin de renforcer leurs offres auprès du CN.	À travers l'engagement, établir une liste d'entreprises autochtones et non autochtones susceptibles d'être des candidates pour des partenariats et proposer une introduction.	2026		



Pilier 3

Réconciliation économique

(suite)

Engagement

3 | Faire connaître la stratégie du CN visant à soutenir la réconciliation économique avec les Autochtones.

#	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier	Progrès	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Communiquer aux fournisseurs du CN les attentes liées à l'approvisionnement auprès des entreprises autochtones.	Transmission des objectifs et des attentes en matière d'approvisionnement auprès d'entreprises autochtones aux fournisseurs de niveau 1.	2025		



Phase initiale



En cours



Bien avancé



Complété



Pilier 3

Réconciliation économique

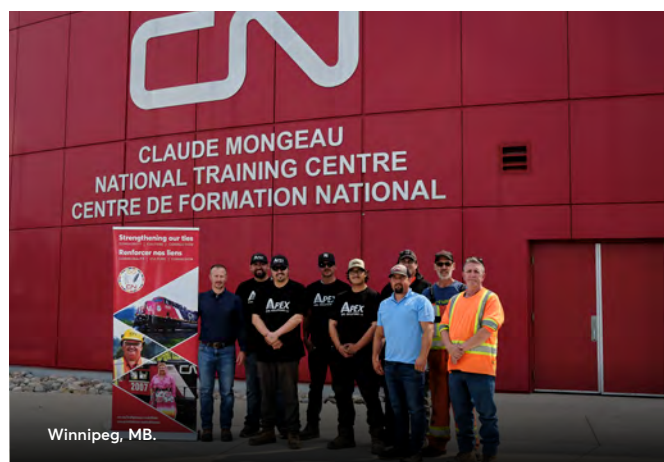
Histoires

Renforcer l'inclusion des Autochtones

Dans le cadre de son engagement à l'égard de la réconciliation au Canada, le CN s'engage à multiplier les occasions offertes aux entreprises autochtones en augmentant leur participation à sa chaîne d'approvisionnement, qu'il s'agisse de la construction ferroviaire, de l'entretien des installations ou de toute activité pouvant soutenir les opérations du CN.

En accordant la priorité aux fournisseurs autochtones, lorsque toutes les exigences sont satisfaites et que l'offre est concurrentielle, le CN s'assure que la réconciliation économique est au cœur de sa stratégie de croissance, créant ainsi des partenariats durables et mutuellement avantageux.

Cette année, le CN a pris des mesures pour veiller à ce que sa stratégie d'approvisionnement soutienne les entreprises autochtones dont il est possible d'authentifier la propriété. L'entreprise a retenu les services consultatifs de confiance de Mokwateh, un cabinet d'experts-conseils dirigé par des Autochtones, pour effectuer un examen des fournisseurs figurant sur la liste des fournisseurs autochtones du CN. L'objectif était d'engager un dialogue avec ces entreprises pour mieux comprendre leur structure de propriété et leur conformité aux définitions traditionnelles de propriété retenues par le CN.



Un modèle pour l'avenir

Les renseignements recueillis grâce à cette initiative aideront le CN à vérifier plus facilement les entreprises autochtones à l'avenir, veillant ainsi à ce que les efforts d'approvisionnement autochtones profitent réellement aux communautés autochtones.

« Nous disposons désormais d'une approche exemplaire pour mener une vérification significative d'une entreprise autochtone, fondée sur le respect, l'ouverture et l'engagement, ce qui permet au CN de faire progresser ses efforts d'approvisionnement auprès des Autochtones », déclare Milud Rahim, spécialiste principal, Approvisionnement durable au CN.

« En tant qu'entreprise autochtone, Mokwateh accorde une grande importance à notre collaboration avec le CN pour la mise en œuvre de leur Plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones, dont un élément essentiel consiste à améliorer une stratégie d'approvisionnement qui crée des avantages économiques significatifs et vérifiables pour les fournisseurs autochtones. »

– Patrick W. Watson

Premier directeur Développement économique Mokwateh

Au moins

51 %

De l'entreprise doit être détenue, contrôlée et activement gérée par des Autochtones pour être considérée comme une entreprise autochtone par le CN.



Snaring, AB



Welcome to the
**Opening
Reception**

PRESENTED BY



Ensemble pour la réconciliation économique

En avril 2025, le CN était fier d'être un commanditaire majeur de Valuing Reconciliation in Global Markets, la plus grande conférence économique autochtone du Canada qui s'est tenue à Toronto, en Ontario. Organisé par la First Nations Major Projects Coalition, l'événement a réuni 1 700 dirigeants des nations autochtones, de l'industrie, du gouvernement et du secteur financier afin de mettre l'accent sur le leadership autochtone, les partenariats d'investissement et le rôle des Premières Nations dans la construction de l'avenir économique du Canada dans un contexte d'incertitude mondiale.

L'un des faits saillants de la conférence a été une discussion informelle entre Tracy Robinson, PDG du CN, et Mark Podlasly, PDG de First Nations Major Projects Coalition, au cours de laquelle ils ont discuté de l'engagement du CN à l'égard de la réconciliation économique avec les Autochtones, l'un des cinq piliers clés du Plan d'action du CN pour la réconciliation avec les peuples autochtones. Tracy a réaffirmé sa conviction que la réconciliation est essentielle pour créer de la valeur tant pour les communautés autochtones que pour les intervenants du marché, et que la prospérité viendra à ceux qui investissent dans des relations solides avec les communautés autochtones. Alors que le Canada cherche à diversifier ses partenariats commerciaux, les entreprises qui reconnaissent et soutiennent la participation économique des Autochtones seront chefs de file dans une économie plus inclusive, durable et compétitive.



Encourager les entreprises dirigées par des Autochtones

Des membres des équipes Relations avec les Autochtones et Approvisionnement du CN étaient présents au kiosque du CN, à la recherche d'occasions d'élargir la gamme de biens et de services ciblés que le CN se procure auprès d'entreprises appartenant à des Autochtones. Un simple balayage d'un code QR permettait aux parties intéressées de s'inscrire automatiquement dans la base de données des fournisseurs autochtones du CN afin d'être considérées pour des opportunités économiques à venir. « La conférence a été une occasion inestimable d'échanger des renseignements sur le CN avec des fournisseurs potentiels et d'explorer des façons de bâtir des partenariats plus solides avec des entrepreneurs autochtones », déclare Grace Miller-Dorrance, directrice Approvisionnement durable au CN.

« Les communautés autochtones sont devenues des partenaires clés dans la promotion de projets de transport et d'infrastructure plus durables et inclusifs. Leurs conseils en matière de gestion environnementale, d'aménagement du territoire et d'engagement communautaire ont influencé positivement la manière dont les projets sont élaborés et mis en œuvre. Cette collaboration favorise également l'innovation, établit des relations mutuellement bénéfiques et accroît la valeur pour les détenteurs de droits et les parties prenantes. »

– Tracy Robinson

Présidente-directrice générale du CN

Pilier 4

Engagement et relations communautaires

Engagement

1 | Identifier des terres pouvant potentiellement être restituées aux communautés des Premières Nations.



#	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier	Progrès	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Réaliser un inventaire des terrains susceptibles d'être restitués aux communautés autochtones, y compris ceux des gares.	Inventaire et étude de faisabilité terminés.	2025		
2	Rédiger une procédure et un protocole internes pour l'examen des restitutions potentielles de terrains aux communautés des Premières Nations.	Rédaction de la procédure et du protocole complétée.	2025		
3	Collaborer avec le gouvernement du Canada pour trouver des améliorations en termes d'efficacité du processus de restitution.	Au moins une amélioration est identifiée et mise en œuvre.	2027		

Engagement

2 | Améliorer les communications externes en mettant à jour la page Web des Relations avec les Autochtones.

#	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier	Progrès	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Concevoir une nouvelle page Web conviviale pour les Relations avec les autochtones sur le site du CN permettant aux communautés, entreprises et organismes de trouver facilement des renseignements pertinents et de fournir des commentaires.	Conception du portail approuvée, rédaction et lancement de la nouvelle page Web terminés.	2026		Complété bien que prévu pour 2026 : cn.ca/relations-autochtones
2	Mettre régulièrement à jour la page Web en fonction des commentaires des communautés et des avancées technologiques.	Mise en place d'au moins cinq mises à jour ou améliorations importantes.	2027		



Entrance, AB

Pilier 4

Engagement et relations communautaires

(suite)

Engagement

3 | Mettre en place un processus officiel permettant aux communautés autochtones de transmettre leurs griefs par différents moyens.

#	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier	Progrès	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Mettre en place un système de suivi et d'analyse des griefs reçus.	Examiner régulièrement les rapports contenant les griefs reçus ainsi que les tendances ou la rétroaction importante.	2027		



Phase initiale



En cours



Bien avancé



Complété

Engagement

4 | Accroître, renforcer et diversifier le programme d'investissements communautaires du CN.

#	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier	Progrès	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Élaborer une stratégie d'investissement autochtone pour soutenir, entre autres, les organismes, les événements, les causes et les programmes autochtones.	Compléter et mise en œuvre de la stratégie.	2025	●	
2	Former des partenariats avec d'autres entités pouvant offrir des ressources et du financement supplémentaires.	Au moins trois nouveaux partenariats par année.	2025 et annuellement par la suite	●	

Pilier 4

Engagement et relations communautaires

Histoires

Assurer la sécurité des communautés autochtones

Un incendie peut faire des ravages dans une communauté en peu de temps, surtout s'il touche une région éloignée disposant de peu de ressources. Le besoin en matériel de sauvetage et en formation aux interventions en cas d'urgence est particulièrement criant dans les communautés autochtones où le CN apporte un soutien indispensable.

Au cours des deux dernières années, nous avons accru notre engagement en faveur de la sécurité des communautés grâce à des dons en argent d'un demi-million de dollars pour la prévention des incendies, des dons en nature, ainsi que des formations pour les premiers répondants.

Basé à Winnipeg, Steven Santelli, directeur des Relations avec les Autochtones pour la région des prairies, a joué un rôle central dans les efforts de partenariat du CN avec des organismes clés afin de faire une différence. Steven travaille avec Pompiers sans frontières Canada et Kidde Canada pour obtenir des dons de matériel de sécurité usagé et de détecteurs de fumée neufs pour les communautés dans le besoin.

« La contribution du CN a permis de réduire considérablement nos risques liés aux incendies de bâtiments. Ces appareils permettront de sauver beaucoup plus de vies, maintenant et à l'avenir, et toute notre communauté tient à vous remercier. »

– Wyatt Arcand

Première Nation d'Alexander, Alberta

2,500

Le nombre de détecteurs de fumée donnés aux communautés des Premières Nations en 2025.

Du matériel vital trouve une seconde vie

« Grâce au réseau de distribution, aux ressources et aux contacts du CN, et au fait que l'équipe est constamment sur la route à la rencontre des communautés, nous pouvons contribuer à atténuer les obstacles logistiques pour faciliter la distribution des dons », explique Steven. Il a également communiqué avec les services d'incendie de tout le pays pour obtenir des dons de bottes, d'équipements de protection et d'autres matériels. Les casernes ont voulu contribuer à donner une nouvelle vie à ce matériel plutôt que de le jeter.



« En quelques semaines seulement, nous avons rempli un conteneur intermodal de 40 pieds avec des Équipements de Protection Individuelle (EPI), des bottes, des casques de protection, des lances d'arrosage et autres, qui ont été acheminés de l'Ontario vers le nord de la Saskatchewan ». De l'équipement de sauvetage et de protection contre les matières dangereuses, des cordes et une douche de décontamination ont également été livrés à une caserne de pompiers de Vancouver pour aider une communauté autochtone à se préparer au début de la saison des feux de forêt de 2025. En collaboration avec un fournisseur du CN, Steven a personnellement livré des détecteurs de fumée à neuf communautés en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba.

« La collaboration au sein du CN et avec nos fournisseurs, qui ont généreusement donné de leur temps, de leur argent ou de leur main-d'œuvre, a été fantastique. C'est gratifiant de pouvoir respecter l'engagement du CN à l'égard de la sécurité et de contribuer à la protection des communautés. »



Pilier 5

Protection de l'environnement, sécurité et développement durable

Engagement

1 | Reconnaître l'importance de l'environnement sur le bien-être social, culturel et économique des Autochtones et travailler à protéger l'environnement où le CN exerce ses activités.



#	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier	Progrès	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Collaborer avec les communautés autochtones pour identifier et protéger les lieux et les espèces d'importance historique, spirituelle ou culturelle tout en préservant la confidentialité de ces renseignements en utilisant ArcGIS.	Compilation de l'ensemble des données environnementales accessibles au public. Déploiement du programme.	2027		
2	Augmenter la participation des communautés autochtones aux études et aux évaluations sur le terrain dans le cadre de projets de développement et de construction.	Identifier et inviter des fournisseurs autochtones à soumissionner dans le cadre des appels d'offres. Tous les appels d'offres environnementaux canadiens comprennent un questionnaire sur la participation des Autochtones.	2025		
3	Étendre la formation annuelle sur l'intervention en cas de déversement (uniquement offerte en Colombie-Britannique pour l'instant) à d'autres provinces du pays.	Une formation, en plus de celle de la Colombie-Britannique, a lieu chaque année.	2027		Complété avant 2027 : Nouvelle formation en intervention en cas de déversement tenus en octobre 2025 à la gare de triage MacMillan en Ontario, avec la participation de membres des communautés autochtones.

Engagement

2 | Promouvoir la sécurité ferroviaire pour les communautés et augmenter la capacité des premiers répondants par la sensibilisation et la formation.

#	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier	Progress	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Offrir aux premiers répondants autochtones et à leurs partenaires communautaires des possibilités de formation au regard des interventions d'urgence et/ou à la sécurité ferroviaire.	Envoi de communications à toutes les communautés autochtones chaque année. Parrainer et/ou participer à dix événements et conférences autochtones pour faire connaître les séances de formation du CN.	2025 et annuellement par la suite		



Pilier 5

Protection de l'environnement, sécurité et développement durable (suite)

Engagement

3 | Impliquer les Autochtones à la stratégie de développement durable du CN, en offrant des opportunités d'échange d'information et de commentaires.

#	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier	Progrès	(Fin d'année au 31 décembre 2025)
1	Intégrer les engagements du PARPA aux rapports du CN sur le développement durable.	Intégration réussie des engagements du PARPA.	2025		Les engagements du PARPA sont intégrés dans le supplément de données du CN et le rapport sur le développement durable du CN : • Supplément de données 2024 • Rapport sur le développement durable 2024
2	Rendre compte de l'avancement des engagements contenus dans le PARPA.	Rapport publié sur l'avancement des engagements contenus dans le PARPA.	2026		
3	Faciliter l'organisation d'une table ronde annuelle sur les questions importantes de développement durable du CN, notamment la décarbonation, les changements climatiques et d'autres questions urgentes.	Organiser une table ronde par année.	2027		



Phase initiale



En cours



Bien avancé



Complété



Pilier 5

Protection de l'environnement, sécurité et développement durable

Histoires

Bien plus qu'un simple exercice

Depuis près de dix ans, le CN collabore avec les Premières Nations, les administrations locales, les intervenants en cas d'urgence et les organismes de réglementation afin d'organiser des exercices annuels de préparation aux situations d'urgence et d'intervention en cas de déversement dans l'ensemble de la Colombie-Britannique. Ces formations pratiques renforcent les relations et créent un espace d'apprentissage partagé, fondé sur la transparence et la confiance.

Cette année, CN s'est associée à la Première Nation Ts'il Kaz Koh (Burns Lake Band), une communauté wet'suwet'en, ainsi qu'à la Première Nation Lac Babine, situées au cœur du nord de la Colombie-Britannique. Cette région fait partie de certains des bassins hydrographiques les plus vastes et les plus importants du Canada, notamment le fleuve Fraser et la rivière Skeena. Ces cours d'eau préservent les écosystèmes locaux, soutiennent les familles et les communautés, et relient les territoires ancestraux de nombreuses nations autochtones.

L'exercice de 2025 a réuni les équipes environnementales et d'intervention d'urgence du CN, les dirigeants de Ts'il Kaz Koh et les gardiens de Lac Babine, les pompiers et les premiers intervenants locaux, ainsi que les organismes de réglementation, partenaires provinciaux et fédéraux. Ensemble, ils ont mis en pratique des stratégies d'intervention coordonnées, mis à l'essai du matériel spécialisé et examiné des scénarios réels conçus pour protéger les puits d'eau potable, les lacs et les réseaux fluviaux environnants de la communauté.

Pour les communautés Ts'il Kaz Koh et de Lac Babine, la possibilité de participer directement à la planification et à l'intervention renforce la confiance et consolide leur rôle de gardiens de leur territoire ancestral. Pour CN, l'exercice lui permet d'approfondir ses relations avec une communauté dont la connaissance du territoire guide chaque décision.

« Cet exercice rassemble tout le monde; nous pouvons réfléchir ensemble, voir comment mieux collaborer, rencontrer les gens en personne et créer des liens solides. »

– Rick Dobbs

Coordonnateur, Infrastructure et grands projets
Première Nation Ts'il Kaz Koh

Expansion de la formation et de la mobilisation

CN s'est engagée à bâtir sur le succès des exercices de préparation aux situations d'urgence et d'intervention en Colombie-Britannique en les étendant à d'autres régions du pays. Cette année, le CN a réalisé un deuxième exercice en Ontario. La simulation d'évacuation et d'intervention en cas d'incendie lié à un déversement chimique s'est déroulée au nouveau terminal de ravitaillement en vrac du CN au triage MacMillan, en collaboration avec des agences environnementales fédérales et provinciales et des gestionnaires d'intervention d'urgence du CN.



La chef Cheryl Hill, des Six Nations de la rivière Grand, a participé virtuellement à la portion théorique de la simulation, conçue pour permettre aux participants de se connecter, partager leur expertise, comprendre leurs rôles respectifs et planifier ensemble l'imprévu.

25 %

Augmentation du nombre
d'exercices de déversement
réalisés par le CN au cours
des quatre dernières années.





Contribuer à la protection des ressources sur les terres traditionnelles

Le CN reconnaît l'importance vitale des pêcheries et des ressources aquatiques pour les communautés autochtones. Nous soutenons les droits inhérents et ancestraux des communautés autochtones à protéger et à préserver les populations de poissons et leurs habitats sur leurs territoires traditionnels.

La rivière Skeena est la deuxième plus longue rivière de la Colombie-Britannique. Depuis des temps immémoriaux, la Skeena est une artère de transport importante. La rivière et son bassin abritent une grande variété d'espèces de poissons, qui constituent des sources alimentaires essentielles pour de nombreuses communautés.

À la fin de 2024, le CN a été approché par la Skeena Fisheries Commission et les Gitksan Watershed Authorities, qui favorisent toutes deux la conservation et la gestion des poissons et de leurs habitats, au sujet de la possibilité de réaliser un projet de restauration de la passe à poissons à Waterfall Creek, afin d'améliorer l'habitat du saumon dans le bassin versant de la rivière Skeena. Le problème de passe à poissons est survenu à un croisement de cours d'eau sur une ancienne route d'accès à la subdivision Bulkley du CN, dans le nord de la Colombie-Britannique. Des études ont montré que le ponceau existant à ce croisement était considéré comme un obstacle pour la passe à poissons vers les habitats en amont. La restauration de ce site constitue une étape vers l'amélioration de la disponibilité de l'habitat pour les juvéniles de poissons dans un cours d'eau urbain présentant des besoins de restauration complexes.

Préserver les ressources des pêcheries

La protection de la biodiversité est un élément important des objectifs en matière de développement durable du CN. Nous avons mis en place un large éventail de programmes pour préserver et restaurer les habitats et les écosystèmes situés à proximité de nos voies ferrées, y compris des projets visant à améliorer ou à rétablir la passe à poissons.

Les services Ingénierie, Environnement et Relations avec les Autochtones du CN ont organisé des réunions avec la Skeena Fisheries Commission et ses partenaires, qui ont élaboré une stratégie de restauration appropriée de la passe à poissons pour le site. Collectivement, nous avons déterminé que le retrait du ponceau était la meilleure solution. Après que le CN a confirmé l'acceptabilité du plan, nous avons aidé les organismes à obtenir le permis de travail pour effectuer des travaux en partie sur la propriété du CN et nous avons annulé les frais de permis. Les équipes Environnement et Relations avec les Autochtones du CN ont chacune fourni un financement de 10 000 \$ pour la réalisation du projet, qui a eu lieu en septembre 2025.

« Ce fut un honneur de soutenir la Skeena Fisheries Commission et les Gitksan Watershed Authorities dans leurs efforts d'une importance cruciale pour protéger les ressources des pêcheries de la rivière Skeena, et nous nous réjouissons à l'idée de collaborer de nouveau avec ces organismes à l'avenir », déclare Karla Graf, directrice Relations avec les Autochtones, Colombie-Britannique Nord. « Des projets comme celui-ci dans le bassin versant de la rivière Skeena favorisent la sécurité alimentaire et préservent une ressource culturelle essentielle pour les générations futures. »



Aller de l'avant

En revenant sur la première année du PARPA, nous sommes encouragés par les progrès accomplis, tout en gardant à l'esprit que la réconciliation est un parcours à long terme qui exige humilité, écoute et efforts continus. Cette première année a été riche en enseignements et en perspectives qui nous guideront dans nos efforts pour approfondir nos relations et améliorer notre approche.

En 2026, certaines de nos priorités viseront à renforcer la sensibilisation culturelle au sein du CN, à l'amélioration des relations et à créer des opportunités économiques pour les communautés et les entreprises autochtones. Parmi les initiatives clés figure le déploiement d'un nouveau programme national de formation sur la sensibilisation culturelle, qui sera éventuellement complété de modules régionaux et de modules spécifiques pour certains départements afin de veiller à ce que les membres du personnel puissent intégrer ces connaissances dans leur travail et mieux comprendre les communautés qu'ils desservent. Nous souhaitons également améliorer la communication concernant les projets prévus par le CN, en fournissant

des renseignements plus clairs sur la géographie et les occasions d'affaires afin de soutenir la participation Autochtone à notre chaîne d'approvisionnement.

Pour favoriser l'embauche et la représentation, nous allons améliorer le programme de stages du CN afin d'attirer des diplômés et des étudiants autochtones, dans le but d'atteindre une représentation autochtone de 5 % dans ce programme en 2026. De plus, nous travaillerons à la création d'un espace symbolique au nouveau siège social du CN.

Nous reconnaissons que la réconciliation n'est pas une liste de tâches à compléter, mais un engagement partagé qui évolue au fil du temps. Le CN continuera d'écouter, d'apprendre et de s'adapter, en travaillant aux côtés des communautés autochtones et de ses partenaires afin que ses actions puissent produire des résultats significatifs et durables. Ensemble, nous avançons avec humilité et détermination vers un avenir plus inclusif et durable.







**Compagnie des chemins de
fer nationaux du Canada**

935 rue de La Gauchetière Ouest,
Montréal, Québec, Canada
H3B 2M9

cn.ca/relations-autochtones