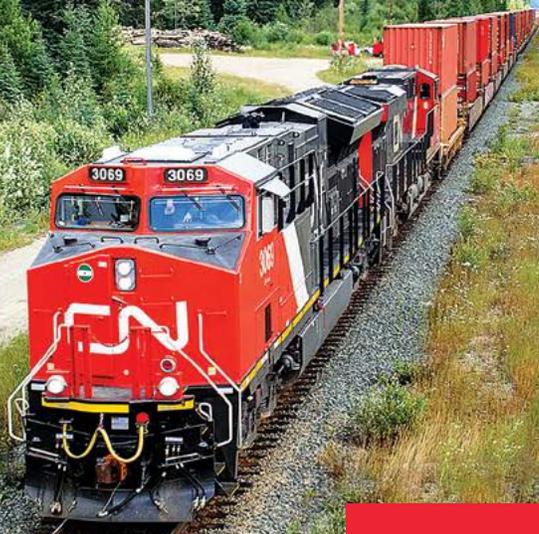




Plan d'action du
**CN pour la réconciliation
avec les peuples autochtones**
2025-2027





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.

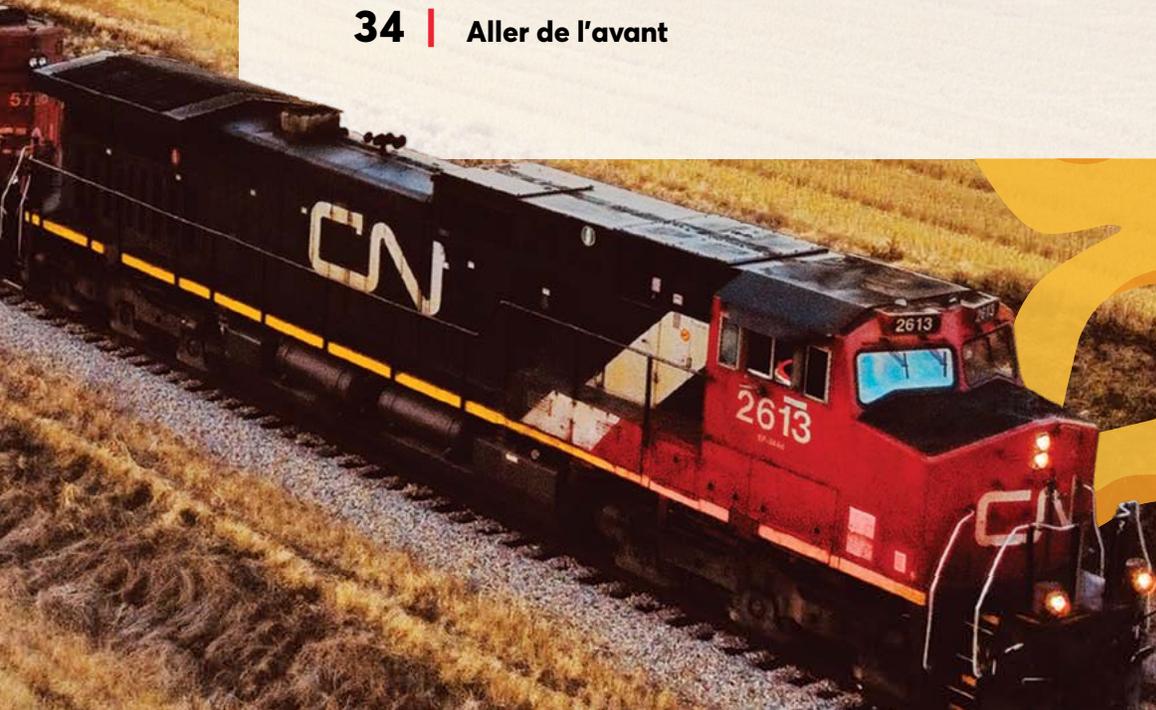
Cette réalité inspire et nourrit notre engagement à l'égard de la réconciliation. Au CN, nous nous engageons à favoriser des relations solides, respectueuses et mutuellement bénéfiques avec les peuples autochtones locaux, ainsi qu'à mieux comprendre leurs cultures uniques.



Couverture : Jasper, Alberta
Ci-dessus : Coteau-du-Lac, Québec

Table des matières

- 2** | Reconnaissance
- 4** | Remerciement
- 5** | Nos partenaires autochtones
- 6** | Message de la direction du CN
- 7** | Parcours vers la réconciliation du CN
- 9** | Aperçu
- 10** | Les cinq piliers
- 12** | Sensibilisation à la culture et engagement du personnel
- 16** | Personnel et emploi
- 22** | Réconciliation économique
- 26** | Engagement et relations communautaires
- 30** | Protection de l'environnement, sécurité et développement durable
- 34** | Aller de l'avant



Remerciement

Tout d'abord, nous remercions sincèrement les communautés et entreprises autochtones qui ont pris part au processus et accepté de rencontrer notre équipe pour parler de la version préliminaire de notre plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones (« PARPA »). Vos observations et commentaires inestimables se sont avérés indispensables à la conception du présent document, afin de refléter et répondre plus précisément aux besoins des communautés. Votre contribution est essentielle pour orienter notre développement continu et veiller à ce que nos efforts respectent les priorités et valeurs des communautés.

Le présent PARPA est important pour le CN, puisqu'il s'agit de notre première initiative en la matière. Nous sommes conscients qu'il nous reste beaucoup à apprendre et à comprendre. C'est pourquoi nous nous engageons à poursuivre notre cheminement et à améliorer continuellement notre approche.

Nous reconnaissons l'importance d'un dialogue ouvert et d'une rétroaction continue au fur et à mesure de la progression du PARPA. Nous nous réjouissons de poursuivre cette collaboration et de vous faire part des progrès accomplis. Encore une fois, merci à toutes les communautés pour leur temps, leurs efforts et leur dévouement à ce travail important. Votre participation est grandement appréciée et nous réaffirmons notre engagement à l'établissement de relations respectueuses et enrichissantes.



Mélanie Allaire

Cheffe aux relations autochtones du CN



De gauche à droite : Gary Rousseau, Vanessa James, Karla Graf, Brie Ferguson, Steven Santelli, Mélanie Allaire, Theresa Nelson, Lauréanne Fontaine, Jennifer Jérôme et Daniel Gagné

Nos partenaires autochtones



Mokwateh

Mokwateh est une entreprise de services-conseils autochtone dont le but est de faciliter la collaboration entre les entreprises, les gouvernements et les nations autochtones. Notre équipe d'experts consultants et conseillers est dédiée à la création de partenariats durables et d'innovations au sein de l'économie autochtone. Nous nous spécialisons dans les domaines de la consultation stratégique, la recherche, l'engagement auprès des communautés autochtones, les communications, le soutien aux projets et le leadership éclairé pour offrir des solutions sur mesure conçues pour un impact durable.

Nous travaillons avec des organismes à travers le Canada pour développer des plans d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones (« PARPA ») et nous sommes fiers de collaborer avec le CN. La taille du CN, de même que son influence et sa présence de longue date, nous ont permis d'entrevoir l'impact important que pourrait avoir un PARPA. La contribution des leaders et des équipes dans l'ensemble du CN nous a permis d'encourager la définition d'objectifs ambitieux, mais réalistes. Nous sommes reconnaissants de l'engagement du CN envers la réconciliation et de ses prises de position publiques à cet égard.

Notre équipe se réjouit à l'idée de poursuivre ce partenariat avec le CN qui manifeste une volonté de renforcer ses relations avec les peuples autochtones au Canada.

www.mokwateh.com

VINCENT DESIGN INC.

Vincent Design inc. est une agence de design et de marketing autochtone dont le siège social est situé à Winnipeg (Manitoba). Misant sur l'innovation, la créativité et l'esprit de communauté, nous créons des solutions de design percutantes qui rendent hommage aux valeurs et aux traditions des cultures autochtones. Nos services comprennent le développement d'applications sur mesure, la conception de sites Web et l'élaboration de stratégies de marque qui ont pour but d'améliorer l'expérience utilisateur et de soutenir les efforts de réconciliation. Nos partenariats avec des entreprises, comme le CN, nous permettent d'établir des collaborations significatives qui favorisent des changements importants et amplifient la voix des autochtones partout au Canada.

Notre partenariat avec le CN a commencé avec le l'élaboration de leur plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones. L'entreprise nous a confié la création du design et des illustrations de ses piliers, suivies de la présentation générale du plan. L'ensemble du processus est le fruit d'une étroite collaboration des deux équipes à chaque étape du processus. C'est un honneur pour nous de faire partie de ce projet et de travailler avec le CN dans le cadre de son engagement envers la réconciliation, le respect et les partenariats avec les communautés autochtones.

Nous sommes impatients de poursuivre ce parcours, de favoriser d'autres collaborations pouvant inspirer le changement et de continuer dans nos efforts de réconciliation qui sont au cœur de tout ce que nous faisons.

vincentdesign.ca

Message de la direction du CN

C'est avec un profond sentiment de responsabilité et d'engagement que nous vous présentons le premier plan d'action du CN pour la réconciliation avec les peuples autochtones (« PARPA »). Ce document historique traduit nos efforts à reconnaître et aborder les répercussions de nos activités ferroviaires sur les communautés autochtones. Le PARPA vise à nous guider sur la voie d'une véritable réconciliation et d'une collaboration authentique.

Depuis 2023, le CN a fait d'énormes progrès vers la consolidation de ses relations avec les peuples autochtones. Nous sommes fiers de souligner la formation d'une équipe dévouée aux Relations avec les Autochtones, composée de dix personnes hautement qualifiées et passionnées apportant de la diversité sur le plan de l'expertise et de l'expérience. Elle représente notre engagement indéfectible à favoriser des relations respectueuses et durables avec les communautés autochtones.

En décembre 2023, nous avons franchi une étape cruciale en publiant une reconnaissance officielle du rôle historique des chemins de fer en tant qu'instruments des politiques coloniales. Le présent document se veut une réflexion sincère de notre compréhension des difficultés historiques et actuelles auxquelles les communautés autochtones sont confrontées en raison des activités ferroviaires. Il souligne notre engagement envers la transparence et la responsabilité, alors que nous travaillons à atténuer ces impacts.

Mars 2024 a marqué un autre jalon important avec l'adoption de la première Politique en matière de relations avec les Autochtones du CN. Cette politique sert de cadre qui guide nos actions, décisions et interactions avec les peuples autochtones. Elle incarne notre engagement à faire valoir les principes de respect, de collaboration et de bénéfice mutuel dans cinq piliers prioritaires (voir la page 10).

Aujourd'hui, nous sommes très fiers de présenter le premier PARPA du CN, axé sur le Canada pour l'instant. Le PARPA témoigne de notre engagement envers la réconciliation et la création d'un avenir où le CN et les communautés autochtones peuvent s'épanouir ensemble. Il présente des mesures concrètes, des objectifs quantifiables et une vision claire pour un engagement et un partenariat durable.

Nous tenons à exprimer notre profonde reconnaissance envers les leaders, communautés et partenaires autochtones qui nous ont fait part avec générosité de leur sagesse, de leurs observations et de leurs conseils tout au long de ce parcours. Vos contributions sont inestimables et nous nous engageons à poursuivre ce dialogue avec humilité et respect.

Alors que nous poursuivons notre travail, nous invitons tous les membres de la famille CN, ainsi que nos parties prenantes, à se joindre à nous dans cette démarche essentielle vers la réconciliation. Ensemble, nous pouvons créer un héritage basé sur la compréhension, la collaboration et la prospérité mutuelle.



Tracy Robinson
présidente-directrice
générale



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

Parcours vers la réconciliation du CN

Chaque année, le CN stimule l'économie en assurant le transport sécuritaire de plus de 300 millions de tonnes de ressources naturelles, de produits manufacturés et de produits finis en Amérique du Nord. Son réseau ferroviaire de près de 20 000 milles et ses services de transport connexes établissent des liens vitaux entre les côtes est et ouest du Canada, ainsi qu'au Midwest américain jusqu'au golfe du Mexique.

Le CN est axé sur la croissance durable afin de changer réellement les choses pour notre personnel, nos clients et les nombreuses collectivités où nous exerçons nos activités. Ce grand réseau croise plus de 220 terres de réserves de près de 130 Premières Nations et de territoires Métis au Canada, ainsi que sept communautés tribales aux États-Unis. En raison de son empreinte significative, le CN entretient une histoire profonde et complexe avec les communautés autochtones, tant passée que présente.

Avant sa privatisation en 1995, le CN était une société d'État canadienne dont le réseau se limitait au Canada. À cette époque, les relations du CN avec les communautés autochtones étaient gérées par le gouvernement fédéral. La privatisation a marqué un tournant culturel significatif : le CN a commencé à reconnaître et à assumer ses responsabilités sociales. Bien que le chemin vers la réconciliation et l'établissement de relations durables et mutuellement bénéfiques avec les communautés autochtones soit encore en cours, le CN s'engage à rendre compte de ses actions et de ses objectifs futurs. La publication du plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones (PARPA) représente une étape cruciale dans cette démarche.

Le parcours du CN en matière de relations avec les Autochtones a été marqué par de nombreux jalons, défis et succès, illustrant l'évolution du CN depuis ses débuts en tant que société d'État jusqu'à ses initiatives actuelles et ses ambitions futures.

● 1919 à 1995 :

- Les relations impliquant les communautés autochtones sont gérées par le gouvernement du Canada.

● 1995 :

- Le CN est privatisé et les relations avec les communautés autochtones sont maintenant administrées à l'interne.
- Évolution de la culture d'entreprise visant à reconnaître ses responsabilités sociales.

● 1998 :

- Le CN considère pour la première fois les enjeux avec les peuples autochtones et la nécessité d'établir des relations respectueuses avec eux.

● 2011 :

- Le CN célèbre la Journée nationale des peuples autochtones pour la première fois.
- Ouverture du Centre de ressource autochtone du CN à l'Université de Winnipeg.

● 2012 :

- Le CN devient l'un des principaux commanditaires de l'expédition en canoë Pulling Together en Colombie-Britannique et est la seule entreprise à y participer. Ce partenariat se poursuit pendant plusieurs années.

● 2013 :

- La Vision et la Stratégie du CN à l'égard des Autochtones sont adoptées par la haute direction et officiellement lancées.

2014 :

- Avec le soutien d'Amik (une entreprise autochtone de Winnipeg), le CN développe sa formation sur la sensibilisation culturelle autochtone, qui inclut des approches pratiques pour l'engagement auprès des communautés autochtones.

2015 :

- Première séance de formation sur la sensibilisation culturelle autochtone offerte en janvier.
- Le CN s'inscrit au programme d'Accréditation de Partenariat en Relations Autochtones (APRA) du Conseil canadien pour les entreprises autochtone (CCEA).
- Le CN devient un membre mécène du CCEA.

2016 :

- Le CN devient la première entreprise de transport à être engagée dans le cadre du programme APRA.
- Le CN signe un partenariat de trois ans avec l'Assemblée des Premières Nations.

2017 :

- La Chambre de commerce de l'Alberta reconnaît le CN pour l'excellence de ses relations avec les Autochtones en lui remettant un Prix de distinction des entreprises albertaines dans la catégorie des relations avec les Autochtones – pratiques exemplaires.
- Le CN est l'un des principaux commanditaires de la Première Nation des Mississaugas de New Credit, soit la nation hôte des Jeux autochtones de l'Amérique du Nord de 2017.
- Plus de 1 150 membres du personnel ont suivi la formation sur la sensibilisation culturelle autochtone; 70 % d'entre eux sont syndiqués et nouvellement embauchés.

2018 :

- Le CN obtient la certification Bronze dans le cadre du programme APRA du CCEA.
- La formation sur la sensibilisation culturelle autochtone du CN se voit octroyer le prix Innovatio de Thompson Reuters dans la catégorie Diversité.

2021 :

- Le CN annonce la création d'un Conseil consultatif autochtone (CCA) visant à conseiller le conseil d'administration et le poste de président-directeur général.

2022 :

- Changement de leadership avec la nomination d'une nouvelle présidente-directrice générale, Tracy Robinson – un moment clé pour les relations avec les Autochtones au sein du CN.

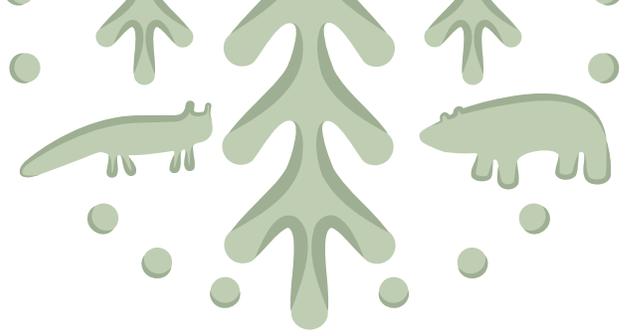
2023 :

- Le CN renforce sa capacité interne en matière de relations avec les Autochtones en embauchant une nouvelle équipe.
- Le CN publie une reconnaissance officielle du rôle historique qu'ont joué les chemins de fer en tant qu'instruments des politiques coloniales. Le CN reconnaît également les effets socioéconomiques et culturels que ces politiques ont sur plusieurs générations d'Autochtones.
- Le CN accepte la démission des membres du CCA.

2024 :

- 80 % des membres du personnel actif du CN au Canada ont suivi la formation sur la sensibilisation culturelle autochtone.
- L'équipe des Relations avec les Autochtones du CN se compose maintenant de dix membres du personnel (la moitié étant des Autochtones), dont cinq directeurs régionaux au Canada.
- Le CN publie une nouvelle Politique en matière de relations avec les Autochtones en soutien à son engagement envers la réconciliation.
- Le CN lance son premier plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones (2025-2027).





Aperçu

Vision du plan d'action du CN pour la réconciliation avec les peuples autochtones (PARPA)

Le PARPA du CN est guidé par un engagement à établir des relations respectueuses, durables et mutuellement avantageuses avec tous les peuples autochtones, tout en assurant le service à nos clients. Le principal objectif est d'être reconnu pour la force de ces relations par les communautés autochtones, ainsi que les principaux intervenants, y compris nos clients et les gouvernements. Ce PARPA offre une opportunité d'accomplir cette vision de manière significative et authentique.

Méthodologie

Le CN s'est engagé à concevoir un PARPA triennal en 2023 en vue de le publier d'ici la fin de 2024. En tant que précurseur, le CN a élaboré et adopté sa première politique en matière de relations avec les Autochtones en mars 2024, qui décrit les cinq piliers du futur PARPA (voir la page 10). L'identification des piliers a été guidée par les commentaires et les réflexions reçus des communautés autochtones depuis l'adoption de la Vision du CN en 2013.

Les engagements et actions du PARPA décrits dans ce document découlent des observations, priorités et commentaires reçus des communautés autochtones et du personnel du CN qui interagit avec celles-ci. Cet important projet a été soutenu par Mokwateh, une entreprise autochtone de services-conseils reconnue pour son approche innovante et son lien profond avec son patrimoine culturel. En plus de s'harmoniser avec la Vision du CN, l'expertise et l'engagement de Mokwateh ont permis d'enrichir le projet avec des éléments authentiques et évocateurs sur le plan culturel.

En février 2024, cinq groupes de travail ont été créés pour s'aligner sur les priorités de chacun des piliers identifiés. Dirigé par deux cadres responsables, chaque groupe comprenait des membres de divers échelons et différentes fonctions au sein du CN. Ces groupes se sont réunis toutes les deux semaines pendant plusieurs mois pour explorer

les opportunités de faire progresser la réconciliation, établir les engagements et définir les actions pour leur pilier respectif. Cette approche pratique favorise l'engagement et la responsabilisation au sein des équipes du CN qui seront chargées de la mise en œuvre du PARPA. Au total, les membres d'équipe ont consacré plus de 540 heures à ces séances de travail.

En juin, l'équipe des Relations avec les Autochtones a rencontré Vincent Design, une agence autochtone de design, qui est devenue le partenaire du CN dans le développement du concept visuel du PARPA. Son point de vue unique a été déterminant dans l'élaboration du cadre conceptuel et la présentation du PARPA, ce qui a ouvert la voie à un partenariat empreint de succès.

À la fin de juin 2024, le CN a fait part de sa progression avec les communautés intéressées. Des invitations ont été envoyées à l'ensemble des communautés autochtones où le CN opère, ou aux environs, afin d'engager un dialogue ouvert et transparent, en plus d'obtenir de la rétroaction quant aux engagements du PARPA.

L'équipe des Relations avec les Autochtones du CN a mené des rencontres en personne et virtuelles avec les communautés pour obtenir leurs commentaires sur la façon dont le CN peut améliorer ses alignements avec leurs attentes. Le CN a soigneusement examiné et analysé la rétroaction reçue pour ainsi obtenir une version révisée du PARPA.

Enfin, le CN a fait part des modifications et suggestions des communautés autochtones à ses groupes de travail, pour ensuite présenter le PARPA au conseil d'administration du CN. Il s'agissait d'une première pour l'entreprise.

Bien que les engagements et actions de ce document soient ambitieux, le CN reconnaît que c'est un premier pas et que des améliorations seront apportées. Des rapports annuels seront produits quant à la progression du PARPA et les commentaires et suggestions pour soutenir le travail continu du CN en faveur de la réconciliation sont toujours les bienvenus.



Les cinq piliers

Le PARPA est structuré autour de cinq piliers et comprend un total de 16 engagements. Ces piliers ont été choisis à la suite d'un engagement approfondi, de la création de relations avec les communautés et des commentaires de celles avec lesquelles le CN collabore. Les piliers ont été officialisés dans la Politique en matière de relations avec les Autochtones du CN lancée en mars 2024.



Sensibilisation à la culture 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 de manière continue, 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 de 40 % par rapport à l'année de référence 2024, atteignant au minimum 55 M\$ en 2027.

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.

Ces piliers englobent les axes prioritaires du CN pour faire progresser la réconciliation au cours des trois prochaines années.





PILIER 1 | Sensibilisation à la culture et engagement du personnel

Le pilier 1 est représenté par un groupe de personnes réunies autour d'un élément symbolique, représentant soit un feu, soit un tambour, deux symboles culturels évoquant le battement de cœur. Sept figures sont présentes, reflétant le nombre sacré de sept, qui évoque, entre autres, les sept générations et enseignements des ancêtres. La couleur principale de ce pilier est le rouge du CN.



PILIER 2 | Personnel et emploi

Le pilier 2 est représenté par quatre individus réunis, dont deux aux extrémités brandissant des arcs, symbolisant une approche culturelle et historique de la collaboration. Le choix de quatre figures renvoie à la sacralité du chiffre quatre, évoquant les quatre saisons, les quatre directions, ainsi que les dimensions mentale, spirituelle, physique et émotionnelle. La couleur principale de ce pilier est le gris du logo des Relations avec les Autochtones du CN.



PILIER 3 | Réconciliation économique

Le pilier 3 est représenté par les fleurs de chaque province ou territoire où les lignes ferroviaires du CN opèrent. En plus des huit fleurs provinciales, la fleur de tabac est centrale pour sa signification culturelle en tant que première plante médicinale. Les fleurs sont représentées en pleine floraison pour évoquer la richesse et l'abondance. La couleur principale de ce pilier est le jaune du logo des Relations avec les Autochtones du CN.



PILIER 4 | Engagement et relations communautaires

Le pilier 4 est représenté par un groupe de personnes voyageant en canoë, illustrant les voyages le long de voies culturellement historiques telles que les rivières et lacs. Quatre figures sont représentées, car le chiffre quatre est sacré, évoquant les quatre saisons, les quatre directions et les dimensions mentale, spirituelle, physique et émotionnelle. La couleur principale de ce pilier est le bleu foncé du logo des Relations avec les Autochtones du CN.



PILIER 5 | Protection de l'environnement, sécurité et développement durable

Le pilier 5 est représenté dans le design par quelques-unes des plantes et des animaux les plus adaptables du Canada, soit l'épinette, le corbeau, le renard et l'ours. Ces éléments symbolisent la résilience et l'harmonie avec l'environnement. La couleur principale de ce pilier est le vert forêt de la palette du CN.

PILIER 1

Sensibilisation à la culture 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.

N°	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier
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.	Développement d'un nouveau programme complet de formation entièrement développée.	2025
3	Déployer le nouveau programme national de formation 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.	Des programmes de formation supplémentaires en sensibilisation culturelle ont été développés pour certains départements et certaines régions spécifiques.	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.

N°	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier
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

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.

N°	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier
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
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.	2025 et annuellement par la suite

Le CN améliore la formation à la sensibilisation culturelle au moyen de nouvelles initiatives

Le CN a réalisé des progrès significatifs quant à la compréhension et au respect des cultures autochtones auprès de ses employés grâce à son programme de formation sur la sensibilisation culturelle. Depuis la création de la formation sur la sensibilisation culturelle en 2014, le CN a démontré un engagement inébranlable envers la sensibilisation culturelle. Conjointement avec Amik, une entreprise autochtone de services-conseils de Winnipeg, le CN a lancé officiellement le programme de formation sur la sensibilisation culturelle en 2015. Le programme en personne est passé à l'apprentissage en ligne au début de 2017, le rendant accessible à l'ensemble du personnel.

La formation sur la sensibilisation culturelle aborde un large éventail de sujets liés à l'histoire autochtone et aux enjeux contemporains. Le programme explore des sujets essentiels tels que l'héritage des pensionnats, la rafle des années soixante, les traités, les revendications territoriales

et le système des réserves. Elle vise à offrir aux membres du personnel une compréhension plus approfondie des cultures autochtones, de leurs réalités sociopolitiques et des meilleures pratiques pour favoriser des relations respectueuses et positives avec les peuples autochtones à travers le Canada. De plus, la formation sur la sensibilisation culturelle met en lumière la Vision et la Stratégie du CN à l'égard des Autochtones en encourageant le personnel à soutenir ces aspirations à travers leurs fonctions quotidiennes.

En s'appuyant sur cette base, le CN a poursuivi ses efforts en offrant des séances de formation sur la sensibilisation culturelle en personne spécialement conçues pour le conseil d'administration et la haute direction. Ces formations étaient animées par Holly Fortier (membre de la Première Nation de Fort McKay et consultante auprès de Nisto Consulting) en avril pour le conseil d'administration et en juillet pour la haute direction. Il s'agit de la première

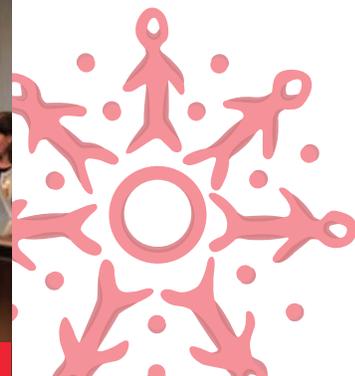
formation sur la sensibilisation culturelle officielle pour la haute direction et le conseil d'administration du CN.

Les séances ont exploré en détail divers sujets, dont les nations autochtones pré-contact, l'impact de la colonisation et de la Loi sur les Indiens, les terminologies appropriées, les réserves, les traités et les relations de l'industrie avec les groupes autochtones. La formation couvrait également les différences culturelles, les meilleures pratiques pour engager avec les communautés autochtones, ainsi que les stratégies permettant d'établir des relations respectueuses et mutuellement avantageuses.

« Pour moi, l'aspect le plus captivant était d'étudier en profondeur la riche histoire des communautés à travers le Canada. En apprendre sur leurs conditions de vie et traditions uniques a permis de profondes observations sur leurs expériences diverses et une meilleure compréhension de leur réalité. Le témoignage de la grand-mère de Holly, une survivante résiliente des pensionnats et de cette époque déchirante, a ajouté une dimension personnelle à la fois émouvante et puissante à la formation », reflète Buck Rogers, vice-président Produits pétroliers et chimiques, Ventes et Marketing au CN.

En réfléchissant à son expérience, Holly Fortier a exprimé son enthousiasme à travailler avec le CN : « J'ai été honorée d'offrir des séances de formation sur la sensibilisation culturelle au CN au cours de la dernière année. Le CN établit des relations respectueuses et significatives avec les peuples autochtones des territoires traditionnels sur lesquels il opère. L'entreprise m'a embauchée pour l'aider dans le cadre de ses efforts. De plus, le CN est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi et qui contribue aux organismes autochtones de sa collectivité au moyen de commandites et de dons. Quel privilège que d'être une consultante pour une entreprise aussi progressiste et digne de confiance! Les participants étaient très curieux et bienveillants et les dirigeants rencontrés lors des ateliers m'inspirent confiance que le CN va dans la bonne direction. »

Les remarques de Holly soulignent l'engagement du CN à améliorer ses relations avec les communautés autochtones et à favoriser un milieu de travail inclusif. L'actualisation continue de la formation sur la sensibilisation culturelle permet au CN de briser le cycle des malentendus et de créer un milieu sécuritaire et respectueux pour l'ensemble du personnel.



Les participants étaient très curieux et bienveillants et les dirigeants rencontrés lors des ateliers m'inspirent confiance que le CN va dans la bonne direction. »

- Holly Fortier

**membre de la Première Nation de Fort McKay
et consultante auprès de Nisto Consulting**

PILIER 2

Personnel et emploi



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

N°	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier
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'embauche de personnes autochtones.	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'embauche de personnes autochtones et en évaluer les progrès.	Dépassement de la disponibilité sur le marché du travail pour la représentation du personnel autochtone au CN.	2025 et annuellement par la suite



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

N°	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier
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.	2025
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.	Développement d'un plan pour aborder et atténuer les obstacles identifiés dans le processus de recrutement; suivi du taux de succès par partenariat.	2025 avec suivi annuel par la suite
4	Améliorer le programme de stage 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



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

N°	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier
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 sur le cadre des talents du CN.	Suivi de la croissance et de la progression des membres du personnel autochtones conformément au plan de diversité, d'équité, et d'inclusion du CN.	2025 et annuellement par la suite



Une nouvelle ère en matière de recrutement et de sensibilisation : Le CN s'associe à ORIGIN pour créer des expériences en réalité virtuelle et soutenir l'engagement.

Dans une démarche novatrice visant à transformer le recrutement et l'éducation, le CN s'est associé à ORIGIN, une entreprise technologique autochtone de Thunder Bay, en Ontario, pour lancer une initiative innovante en réalité virtuelle (RV). Grâce à la plateforme avant-gardiste d'ORIGIN (ImmersiveLink), ce partenariat va révolutionner la façon dont le CN interagit avec les candidats et les communautés.

Imaginez pouvoir explorer l'univers animé d'une cour de triage du CN sans s'y trouver physiquement. ImmersiveLink concrétise cette vision. ORIGIN, reconnue pour son approche d'avant-garde et son engagement à connecter les gens à des carrières significatives, a élaboré deux expériences de RV extraordinaires afin de procurer aux candidats un aperçu du travail au CN.

La première expérience, « Opérations dans une cour de triage », offre une visite virtuelle impressionnante d'une cour de triage du CN. Imaginez parcourir l'environnement dynamique du triage ferroviaire, où l'on peut observer les nombreux rôles qui assurent le bon déroulement des activités du CN. Cette expérience vise à rendre les opérations quotidiennes d'une cour de triage vivantes et engageantes, offrant une perception concrète des différentes fonctions et responsabilités associées à divers postes. Pour ceux et celles qui s'intéressent à l'industrie ferroviaire, ce voyage immersif rend la perspective de travailler au CN à la fois excitante et tangible.

La seconde expérience, soit « Transition de la communauté au centre de formation » a pour but de faciliter le passage des communautés locales au centre de formation du CN. Cet aperçu virtuel permet aux candidats de découvrir ce que c'est que de quitter leur communauté pour la vie dynamique du centre de formation. Ils apprennent les mesures de soutien accessibles et ce à quoi s'attendre en tant qu'apprenti ou membre du personnel. Cet aperçu du processus de transition a pour objectif d'aider les recrues à visualiser leur cheminement et à comprendre les ressources et opportunités qui les attendent.

Cette initiative permet non seulement au CN et à ORIGIN de souligner l'excellence opérationnelle du CN, mais

également de démontrer un engagement profond à la diversité et l'inclusion. Voici comment cette collaboration appuie les objectifs du CN :

- Développer une stratégie pluriannuelle pour attirer et retenir les membres du personnel autochtones, et assurer leur croissance professionnelle.
- Soutenir l'attraction et l'embauche de talents autochtones au moyen d'un recrutement ciblé.
- Soutenir la réconciliation économique et améliorer les avantages pour les communautés autochtones.



Triage Taschereau, Saint-Laurent, Québec

Les expériences en RV seront présentées sur diverses plateformes : événements communautaires, salons de l'emploi, salons de carrière, écoles, organismes d'emploi et plus. En intégrant la technologie de RV, le CN souhaite présenter ses possibilités de carrière d'une manière captivante et interactive. Cette approche est conçue pour attirer les meilleurs talents, approfondir la compréhension des rôles du CN et de la vie au centre de formation, ainsi que favoriser la croissance professionnelle d'une manière amusante et engageante.

Melissa Hardy-Giles, PDG et propriétaire d'ORIGIN, partage son enthousiasme concernant la collaboration : « Notre vision à ORIGIN s'harmonise avec les efforts du CN visant à faire progresser la réconciliation économique en améliorant les

possibilités de carrière pour les Autochtones. Nous sommes fiers de fournir des solutions novatrices pour le recrutement de personnes qualifiées de tous horizons. Nous nous réjouissons de continuer à travailler avec le CN pour connecter les gens à des carrières intéressantes au sein de l'une des entreprises emblématiques d'Amérique du Nord. »

« Alors que nous (le CN et ORIGIN) entamons cette aventure passionnante ensemble, nous améliorons à la fois nos capacités de recrutement et soutenons une entreprise autochtone. Ce partenariat promet d'ouvrir de nouvelles portes pour les talents à travers le pays et offre une nouvelle approche quant à la manière de présenter et d'explorer les possibilités de carrière », ajoute Christina Hane, directrice principale Marque employeur, Solutions d'acquisition de talents au CN.



Triage Taschereau, Saint-Laurent, Québec

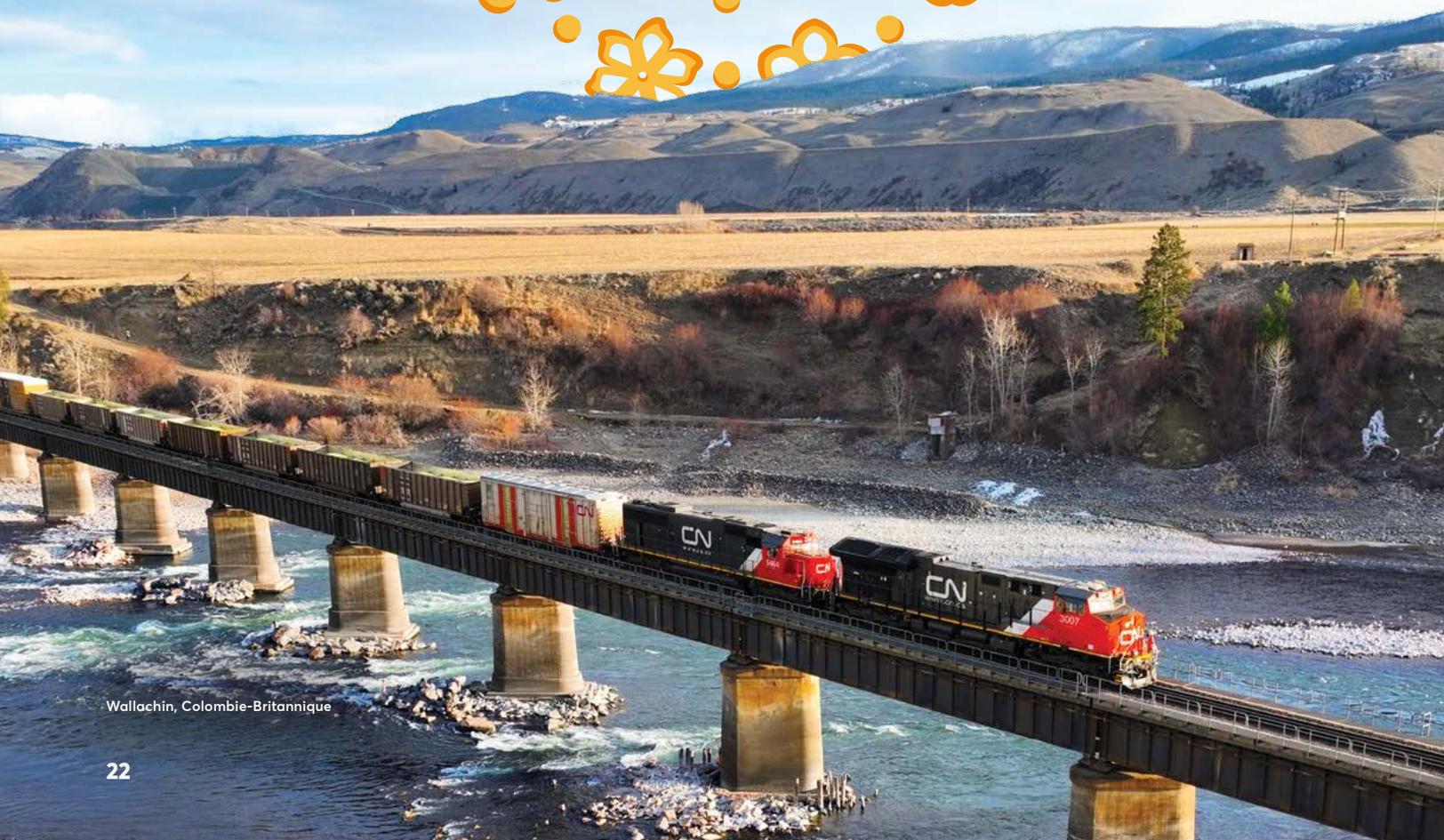
«

Nous nous réjouissons de continuer à travailler avec le CN pour connecter les gens à des carrières intéressantes au sein de l'une des entreprises emblématiques d'Amérique du Nord. »

- Melissa Hardy-Giles
PDG et propriétaire d'ORIGIN

PILIER 3

Réconciliation économique



Wallachin, Colombie-Britannique

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

N°	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier
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).	Inclusion du questionnaire sur la participation des Autochtones à tous les appels d'offres canadiens.	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.

N°	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier
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
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

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

N°	Action	Objectif mesurable	Échéancier
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



Kleefeld, Manitoba

La sécurité en hiver par choix, pas par hasard

La sécurité est une valeur fondamentale au CN. Notre ambition est d'être le chemin de fer le plus sécuritaire en Amérique du Nord, avec un engagement inébranlable envers la santé et la sécurité de notre personnel, de nos entrepreneurs, de nos clients, ainsi que des communautés et de l'environnement où nous opérons, et ce, en tout temps. Pour y parvenir, il est essentiel d'établir un milieu de travail sécuritaire.

En hiver, la neige et la glace peuvent constituer d'importants risques pour la sécurité. Pour permettre

des opérations en toute sécurité, il faut donc procéder au déneigement. En 2023, trois fournisseurs autochtones (Wildcard Excavation Inc., Apex Rail Solutions Ltd. et Oakpark Powerline Services Ltd.) ont été embauchés pour assurer ce service à Winnipeg, au Manitoba, dans le cadre d'un appel d'offres. Ces fournisseurs respectent les exigences du CN relatives à la sécurité et dépassent les attentes quant au niveau de service.

« Leur temps de réaction est exceptionnel; ils se déplacent dans les plus brefs délais », affirme Alex Boch, directeur Ingénierie, Division des Prairies.

Collaborer avec ces fournisseurs crée non seulement un milieu de travail sécuritaire pour le CN, mais nous permet également de soutenir les communautés dans lesquelles nous opérons. « Travailler avec le CN a permis à notre entreprise de grandir et de s'épanouir. Cela nous a permis de créer de nombreux emplois pour les gens du coin, en plus de soutenir notre économie locale », mentionne Curtis Bachmeier, propriétaire de Wildcard Excavation inc.

Ces fournisseurs ont travaillé avec le CN dans différents domaines au fil des ans, mais 2023 marque le premier contrat de déneigement pour chacun d'eux. Les fournisseurs ont pris une ampleur secondaire au travail déjà fourni au CN et le temps d'un hiver, leur travail combiné représentait plus de 80 % des dépenses en services de déneigement à Winnipeg.



Glenlea, Manitoba

« Apex Rail Solutions Ltd. est un fier fournisseur du CN depuis 2021. Le CN est un client fantastique avec une équipe qui sait vraiment comment traiter sa clientèle. On se sent bien accueilli et on a le sentiment de faire partie de la famille du CN depuis notre première visite sur le site. Pour une entreprise autochtone avec une équipe composée en grande partie de personnes issues de minorités, le tout est très rafraîchissant et important. Le CN a procuré à Apex Rail Solutions une excellente occasion, non seulement de devenir une entreprise reconnue à l'échelle nationale, mais aussi la possibilité de monter une équipe qui ressemble à une famille. Ensemble, le CN et Apex Rail Solutions peuvent accomplir n'importe quelle tâche et atteindre les objectifs fixés! Nous nous réjouissons à l'idée de collaborer pendant de nombreuses années au sein de ce merveilleux secteur », exprime Al Gagnon, président d'Apex Rail Solutions Ltd.

Notre but est de créer des opportunités pour les entreprises autochtones afin de permettre la réconciliation économique et de former des synergies lorsque c'est possible. Une partie de notre objectif est d'aider à développer les capacités des fournisseurs et de soutenir la croissance de ces entreprises. Nous sommes impatients de travailler avec ces fournisseurs l'hiver venu et nous sommes prêts à affronter les conditions hivernales ensemble.



Campus du CN, Winnipeg, Manitoba

«

Le CN est un client fantastique avec une équipe qui sait vraiment comment traiter sa clientèle. »

- Al Gagnon

président et directeur général d'Apex Rail Solutions Ltd.

PILIER 4

Engagement et relations communautaires



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

N°	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier
1	Réaliser un inventaire des terres susceptibles d'être restituées aux communautés autochtones, y compris celles des gares.	Inventaire et étude de faisabilité terminés.	2025
2	Rédiger une procédure et un protocole internes pour l'examen des restitutions potentielles de terres 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 identifiée et mise en œuvre.	2027

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

N°	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier
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
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



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

N°	Action	Objectif mesurable	Échéancier
1	Mettre en place un système de suivi et d'analyse des griefs reçus.	Examen régulier des rapports contenant les griefs reçus ainsi que les tendances ou la rétroaction importante.	2027

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

N°	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier
1	Élaborer une stratégie d'investissement autochtone pour soutenir, entre autres, les organismes, les événements, les causes et les programmes autochtones.	Peaufinage 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

Le CN investit 30 000 \$ dans le Cinema 5 Skatepark : Un soutien pour la communauté et la culture

En mars 2024, dans une démonstration remarquable de responsabilité sociale, le CN a annoncé un important investissement de 30 000 \$ pour le Cinema 5 Skatepark au centre-ville de Thunder Bay, en Ontario. Cette contribution souligne l'engagement de l'entreprise à soutenir des initiatives communautaires.

Chaque année, le CN investit des millions de dollars dans des organismes et initiatives ayant un impact direct et significatif sur la vie des personnes qui habitent dans les communautés le long de notre réseau. Cet investissement dans le Cinema 5 Skatepark vise à accroître son rôle en tant qu'espace dynamique et inclusif pour les jeunes issus de divers milieux.

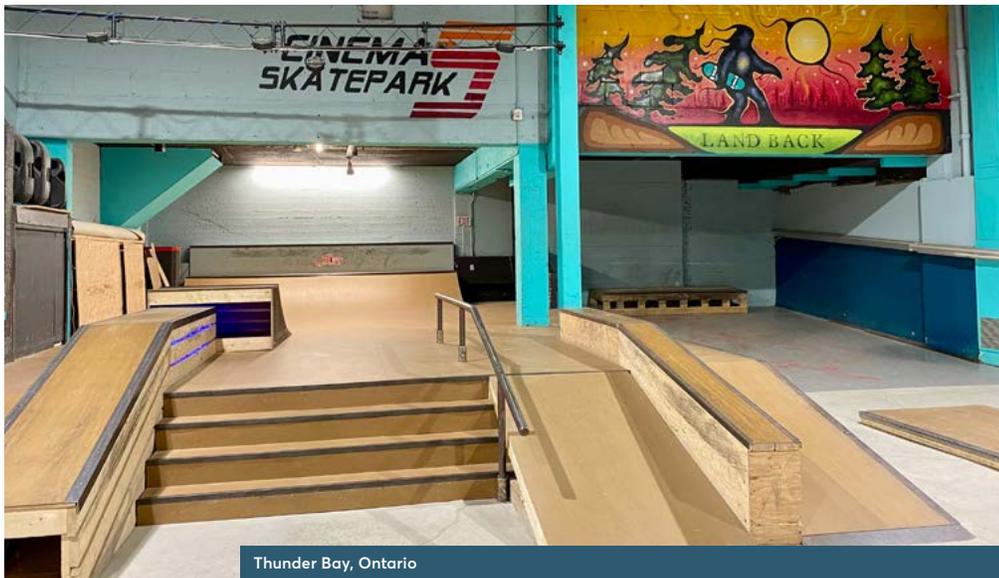
Le Cinema 5 Skatepark est depuis longtemps célébré pour son rôle dans la promotion de l'unité et de la diversité culturelle. Il sert de lieu de rassemblement où les jeunes Autochtones et non autochtones se réunissent afin de partager leur passion pour la planche à roulettes et créer des liens qui franchissent les frontières culturelles. Vanessa Bowles, directrice générale du Cinema 5 Skatepark, exprime son enthousiasme vis-à-vis du nouveau financement : « Nous sommes comblés par l'incroyable soutien du CN. Ce financement nous permettra d'élargir nos programmes, d'attirer plus de jeunes et de continuer à promouvoir la diversité, l'inclusion et la croissance au sein de notre communauté. Des partenaires comme le CN nous permettent d'offrir des opportunités aux jeunes et familles qui, autrement, n'auraient peut-être pas accès à ces expériences précieuses. »

Cet investissement de 30 000 \$ n'est pas seulement un coup de pouce financier, mais c'est aussi un engagement à soutenir des initiatives qui bénéficient les jeunes Autochtones, célèbrent leurs cultures et favorisent l'inclusivité au sein de la communauté de la planche à roulettes. Le Cinema 5 Skatepark, reconnu pour encourager l'activité physique, l'expression créatrice et l'interaction sociale, sera désormais plus apte à soutenir la santé mentale et le bien-être des visiteurs. En favorisant la collaboration et la compréhension, le Cinema 5 Skatepark comble les fossés culturels et crée un milieu où tout le monde se sent accepté.

Le partenariat entre le CN et le Cinema 5 Skatepark illustre comment le soutien d'une entreprise peut stimuler des changements significatifs. Ce nouveau financement devrait permettre au Cinema 5 Skatepark d'accroître son influence

sur la communauté, entraînant ainsi des effets positifs durables pour les générations à venir.

« Au CN, nous comprenons qu'il est essentiel d'entretenir des relations significatives avec les communautés autochtones. C'est avec fierté que nous investissons dans des initiatives qui améliorent le bien-être des jeunes Autochtones, comme le Cinema 5 Skatepark. Soutenir cette initiative dépasse l'engagement financier; cela reflète nos valeurs fondamentales. En favorisant l'inclusivité entre les jeunes Autochtones et non autochtones, nous aidons à créer un espace sécuritaire à Thunder Bay qui encourage la collaboration, la compréhension et les opportunités de partage pour tous », ajoute Theresa Nelson, directrice des Relations avec les Autochtones pour l'Ontario au CN.



Thunder Bay, Ontario



Nous sommes comblés par l'incroyable soutien du CN. Ce financement nous permettra d'élargir nos programmes, d'attirer plus de jeunes et de continuer à promouvoir la diversité, l'inclusion et la croissance au sein de notre communauté. »

- Vanessa Bowles
directrice générale du Cinema 5 Skatepark

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.

N°	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier
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.	Identification et invitation à soumissionner dans le cadre des appels d'offres; inclusion du questionnaire sur la participation des Autochtones à tous les appels d'offres environnementaux canadiens.	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.	Offre d'une formation, en plus de celle de la Colombie-Britannique, chaque année.	2027

ENGAGEMENT 2 | Promouvoir la sécurité ferroviaire pour les communautés et augmenter la capacité des premiers répondants par l'éducation et la formation.

N°	Action	Objectif mesurable	Échéancier
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; parrainage et/ou participation à dix événements et conférences autochtones pour faire connaître les séances de formation du CN.	2025 et annuellement par la 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.

N°	Actions	Objectifs mesurables	Échéancier
1	Intégrer les engagements du plan d'action du CN pour la réconciliation avec les peuples autochtones (PARPA) aux rapports du CN sur le développement durable.	Intégration réussie des engagements du PARPA.	2025
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.	Organisation d'une table ronde par année.	2027

Plus qu'un simple exercice : L'intervention et la collaboration en cas d'urgence

Les 20 et 21 août 2024, le CN a tenu un exercice d'intervention d'urgence en cas de déversement de deux jours dans la subdivision de Telkwa en Colombie-Britannique, avec des scénarios conçus pour mettre à l'essai la coordination et le partenariat des divers intervenants. Le premier jour, les participants ont effectué un exercice de simulation de déraillement d'un train avec cinq wagons-citernes, dont l'un présentait une fuite de carburant diesel. Le lendemain, ils ont pris part à un exercice de déploiement de matériel sur la rivière Bulkley, où le scénario s'est intensifié avec le déraillement de 24 wagons-citernes et une forte odeur de diesel dans l'air, pour un potentiel de déversement de 2 640 000 litres (environ 697 414 gallons).

Plus de 60 participants, dont des membres des équipes Environnement, Marchandises dangereuses, Ingénierie, Transport, Affaires publiques et Affaires autochtones du CN, ont pris part à un exercice de simulation et à un déploiement opérationnel au parc à vocation récréative de la route Lunan à Smithers. « L'objectif principal était

de s'assurer d'être préparés en cas d'incident et que tout le monde comprenne son rôle lors d'une intervention d'urgence », affirme Stella Karnis, directrice principale Environnement. « Nous voulions également établir des relations avec les communautés autochtones et les intervenants dans un milieu de simulation au lieu d'une véritable situation d'urgence. »

Cet effort de collaboration a mobilisé les Premières Nations locales, Transports Canada, le gouvernement de la Colombie-Britannique, les municipalités locales et les partenaires en intervention d'urgence. La planification a nécessité une coordination étroite avec des leaders tels que le chef Witset Elgin Culter et Rodney Harris de Gitksan Watershed Authorities, dont le rôle a été essentiel pour ce qui est de codiriger les stratégies opérationnelles pendant l'exercice.

L'exercice traduit l'importance de la collaboration lors de la phase d'intervention initiale (les six premières heures qui suivent un incident) pour gérer les problèmes environnementaux potentiels avec efficacité. « La rivière est d'une très grande importance pour notre culture.

Elle nous permet de nourrir notre peuple », indique Randi Lee Morgan, coordonnateur des services d'urgence et chef adjoint du service des incendies de Gitwangak. « Participer à l'exercice m'aidera à former les personnes de mon équipe. Établir des relations est essentiel à l'évolution des services d'urgence de notre communauté. »

Rodney Harris ajoute : « Il est utile que le CN mène cet exercice afin de comprendre le rôle de chacun et la meilleure manière de collaborer. On n'y arrive pas seuls; il faut différents niveaux d'expertise. »

Cette approche proactive en matière d'intervention d'urgence démontre l'engagement du CN envers la sécurité et la protection de l'environnement, tout en favorisant des relations solides et collaboratives avec les communautés autochtones et les intervenants locaux. Ces efforts font en sorte que la région est plus apte à traiter les incidents environnementaux potentiels et à protéger les ressources naturelles.



Rivière Bulkley, Colombie-Britannique



Rivière Bulkley, Colombie-Britannique



www.cn.ca/riviere-bulkley



La rivière est d'une très grande importance pour notre culture. Elle nous permet de nourrir notre peuple »

- Randi Lee Morgan

coordonnateur des services d'urgence et chef adjoint du service des incendies de Gitwangak

Aller de l'avant

Pendant la phase d'engagement auprès des Autochtones du développement du plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones (PARPA), le CN a reçu des commentaires et d'excellentes idées de la part des communautés autochtones. Bien que plusieurs suggestions aient été intégrées au PARPA, plusieurs initiatives et actions ont été identifiées pour une inclusion possible dans les futures itérations du PARPA.

Cet exercice important représente une étape significative pour le CN. Nous reconnaissons le caractère ambitieux du présent document, mais il représente une étape essentielle de notre cheminement et il sera appelé à évoluer.

Le PARPA représente pour le CN une feuille de route détaillée qui offre un cadre général qui sera continuellement affiné et amélioré grâce aux contributions inestimables de notre personnel, des intervenants et de nos partenaires autochtones, ainsi qu'aux besoins des communautés qui évoluent avec le temps et que nous suivrons avec attention.

Nous croyons qu'il est crucial que tous au sein du CN prennent à cœur le PARPA et s'engagent à sa mise en œuvre à l'échelle de l'entreprise. Cet engagement collectif est essentiel pour assurer le succès de nos initiatives et leur intégration à la culture du CN.

Pour assurer la transparence et la responsabilisation, nous effectuerons des mises à jour annuelles sur la progression du PARPA. Nous encourageons et accueillons les commentaires, la rétroaction et les suggestions, qui sont des facteurs essentiels à la progression. Ce document est conçu pour évoluer en réponse aux changements, aux besoins et aux événements actuels, dans le but de refléter et d'aborder avec précision les intérêts des communautés et partenaires autochtones.

Le changement est un processus graduel qui se déroule dans le temps. Atteindre une transformation significative et durable nécessite de la patience et une approche réfléchie. Les grandes améliorations ne se produisent pas du jour au lendemain, mais bien par étapes délibérées et progressives. En consacrant le temps et les efforts nécessaires à la réalisation de ces changements de manière réfléchie, nous établirons les bases d'un succès durable. Le véritable progrès se mesure non seulement par des résultats immédiats, mais également par un impact durable et une évolution continue. Voici l'ambition que nous avons pour le premier Plan d'action du CN pour la réconciliation avec les peuples autochtones.





Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

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

cn.ca/relations-autochtones