

# Plan d'Action pour la Réconciliation



# Profil de l'artiste

« Bon nombre de mes œuvres récentes ont été fortement inspirées par notre environnement, qu'il soit d'origine naturelle ou anthropique. Je suis fascinée par la multitude des formes et motifs que l'on peut observer en examinant les objets et les êtres humains.

Cette œuvre est fortement inspirée par le point d'observation du mont McLean à Little Current, sur l'île Manitoulin. L'endroit offre une vue magnifique sur le canal nord de l'île. C'est un endroit que je n'ai visité que quelques fois, mais où j'aime simplement m'asseoir pour observer le lac et le paysage en cascade. Le sentiment d'être si haut et de pouvoir voir le territoire dans son ensemble est indescriptible – c'est comme ce que l'on ressent lorsque l'on rêve. Comme c'est le cas pour beaucoup de mes projets, et à l'image de mon programme d'études actuel, cette représentation artistique du canal nord a été entièrement réalisée de mémoire et selon mes impressions nostalgiques. Au lieu de créer une reproduction fidèle, je me concentre plutôt sur la façon dont l'expérience du lieu me fait sentir et les émotions qui me traversent l'esprit lorsque j'y suis. »

Karly Cywink est une artiste multidisciplinaire ojibwée originaire de l'île Manitoulin, maintenant établie à Toronto. Sa démarche artistique s'exprime au travers de la réalisation de films, des communications et du design, ainsi que de la peinture traditionnelle et de l'illustration numérique. À titre de récente diplômée du programme d'arts radiophoniques et télévisuels de l'Université Métropolitaine de Toronto, Karly Cywink a perfectionné ses compétences en production de documentaires et a produit deux œuvres : *Am I Indian Enough?* (2019) et *You're Here Now* (2020). Après la diffusion de ces documentaires et dans le contexte de la pandémie, l'artiste a estimé qu'elle devait réorienter sa carrière, et elle perfectionne maintenant ses compétences en illustration numérique. Karly Cywink est actuellement étudiante à la maîtrise ès arts – toujours à l'Université Métropolitaine de Toronto –; elle se concentre sur la notion d'expérience nostalgique et sur la façon dont cette dernière éclaire l'art créatif tangible. Elle publiera une bande dessinée dans le cadre de sa dissertation.

À ce jour, la carrière de l'artiste réunit des œuvres pour et en collaboration avec l'organisation du pow-wow de l'Université Métropolitaine de Toronto (anciennement de l'Université Ryerson), ainsi qu'avec Aecon, Metrolinx, le projet The Moccasin Identifier et l'École de gestion Ted Rogers. En tant qu'artiste, l'objectif de Karly Cywink est simple : faire en sorte que les gens ressentent quelque chose et que l'œuvre suscite une émotion chez eux, qu'elle soit un sentiment d'appartenance, de parenté, d'écoute ou même d'inspiration. Karly Cywink demeure en quête de sa propre communauté et souhaite aider les autres à trouver la leur. Elle espère continuer à solidifier ses bases en tant qu'artiste émergente et apôtre de la créativité, tout en façonnant le paysage médiatique au moyen d'expériences et activités qui font entendre la voix des autres.



📷 Karly Cywink (elle), maîtrise en production médiatique, artiste multidisciplinaire autochtone (karlycywink.com)



# Message du chef de la direction

**Favoriser une véritable réconciliation avec les peuples et les communautés autochtones est la responsabilité de tous. À l'heure où nous réalisons tous la douloureuse vérité sur le système des pensionnats et des répercussions intergénérationnelles qui subsistent, la réconciliation doit être une priorité centrale pour notre pays et notre entreprise. Il reste encore beaucoup à faire.**

L'établissement et la promotion de relations durables et respectueuses, ainsi que le soutien du développement économique au sein des collectivités autochtones, sont depuis longtemps au cœur des activités d'Aecon et des éléments essentiels de nos efforts de réconciliation. Depuis de nombreuses années, Aecon reconnaît l'importance de l'inclusion des Autochtones dans ses activités partout au Canada. Nous avons eu la chance d'établir des relations durables et mutuellement avantageuses avec de nombreuses collectivités autochtones, et nous sommes en constant apprentissage. En tant que chef de file canadien de la construction et de l'aménagement d'infrastructures, Aecon est dans une position unique pour apporter des changements positifs et durables. Nous sommes déterminés à jouer un rôle de premier plan dans la réconciliation avec les peuples autochtones grâce à notre empreinte opérationnelle nationale.

Nous sommes déterminés à chercher ensemble des moyens pertinents de participer à la réconciliation en travaillant continuellement à l'unisson avec les peuples autochtones dans le respect des droits, des cultures et des terres uniques où nous travaillons. Suite à la publication des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation en 2015, nous avons

poursuivi notre engagement en prenant d'autres mesures. La Commission de vérité et réconciliation a formulé 94 appels à l'action exhortant tous les paliers de gouvernement et les organisations non gouvernementales à collaborer pour réparer les torts causés par les pensionnats et faire progresser la réconciliation. L'appel à l'action no 92 demande expressément aux entreprises canadiennes de contribuer à créer un avenir meilleur. Considérant nos valeurs et nos principes, nous voyons dans les appels à l'action de la Commission de nombreuses possibilités que nous pouvons continuer d'appliquer dans nos activités partout au pays.

Notre engagement inébranlable à l'égard de la réconciliation est décrit dans notre premier plan d'action pour la réconciliation. Fondé sur cinq piliers clés, soit le leadership, le respect, la reconnaissance, l'engagement et l'autonomisation, ce plan a été élaboré en partie par des créateurs de changement autochtones de partout au Canada, des spécialistes en la matière, des responsables opérationnels et des employés, et tient compte de nos relations passées et actuelles avec les peuples autochtones.

Notre plan d'action pour la réconciliation sert de modèle pour notre collaboration et

notre engagement continu avec les peuples autochtones, les collectivités, les entreprises et les organisations pour faire progresser la réconciliation. Nous avons établi des cibles mesurables pour favoriser une amélioration de l'approvisionnement auprès des Autochtones et de la gérance environnementale, une augmentation de la représentation et de l'inclusion des Autochtones dans tous les secteurs de notre organisation, et une meilleure compréhension des modes de connaissance des Autochtones.

Il est important de reconnaître que le changement transformateur exige du temps et des ressources. Nous savons aussi que le changement est un long processus qui exige une collaboration approfondie avec les peuples autochtones. Menés par notre équipe de direction, nous avons hâte de mettre à profit le travail considérable et les initiatives de mobilisation que nous avons entrepris jusqu'à maintenant, tout en veillant à ce que les engagements de notre plan soient mis en œuvre. C'est ainsi que nous ferons progresser la réconciliation dans l'ensemble de nos opérations en veillant à ce que nos employés, les projets et les initiatives soient alignés sur les priorités des collectivités autochtones.

Bien que nous soyons fiers des progrès réalisés par Aecon au cours des dernières années, notre plan d'action pour la réconciliation décrit nos engagements pour les années à venir. Tout comme notre travail sur certains des projets d'infrastructure les plus complexes du monde a façonné les racines d'Aecon, nos efforts de réconciliation d'aujourd'hui appuient les fondements d'un avenir



résilient pour les peuples autochtones afin de permettre aux prochaines générations de prospérer.

Nous nous réjouissons à l'idée d'interagir et de collaborer de façon transparente avec les peuples et les collectivités autochtones. Notre plan évoluera continuellement au cours des prochaines années, à mesure que nous évaluerons et communiquerons nos progrès tout au long de ce parcours nécessaire. Nous sommes déterminés à écouter les commentaires des partenaires et des communautés autochtones de partout au Canada dans le but d'obtenir une véritable réconciliation et de soutenir la résilience des peuples autochtones.

Voici la déclaration de la Commission de vérité et réconciliation : « *Aux Canadiens de tous les horizons, la réconciliation offre un nouveau moyen de vivre ensemble.* »

**Jean-Louis Servranckx**  
Président et chef de la direction

# Énoncé de vision

Aecon aspire à devenir un chef de file de l'industrie dans la promotion de la réconciliation et la création conjointe d'occasions qui permettent d'établir des relations durables et bénéfiques conformément aux priorités et aux objectifs des peuples autochtones. Pour ce faire, nous travaillerons continuellement de concert avec les communautés autochtones, dans le respect des droits, des cultures et des terres uniques où nous exerçons nos activités.

# Énoncé de mission

À travers son engagement en matière de leadership, Aecon a pour mission de :

**Respecter** les besoins uniques, les cultures et les droits des peuples autochtones afin de favoriser une culture inclusive et équitable où les peuples autochtones se sentent appuyés et en mesure de réaliser leurs aspirations professionnelles;

**Reconnaître** la vérité entourant notre histoire commune et les terres autochtones sur lesquelles nous travaillons par la sensibilisation, l'établissement d'alliances et l'écoute active des priorités et des objectifs des peuples autochtones;

**Fournir** des ressources durables et établir des relations de collaboration avec les partenaires autochtones pour favoriser un changement positif et créer des collectivités plus fortes;

**Donner les moyens** aux peuples autochtones de soutenir l'avancement économique, la création de richesse et un avenir durable.



☑ Aecon-Six Nations (A6N) fournit une vaste gamme de travaux liés aux services publics dans les secteurs du gaz, de la fibre, des forêts et de l'hydroélectricité.

# Pilier 1 – Leadership

**Diriger la communauté d'Aecon et l'inspirer à participer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'exécution de mesures concrètes du plan d'action pour la réconciliation (PAR).**

## Buts et objectifs

### 1. Transparence et responsabilisation

Poursuivre notre longue tradition d'honnêteté, de transparence et de responsabilisation en reconnaissant notre responsabilité de faire progresser la réconciliation.

- a) Veiller à ce que les buts et les mesures du PAR soient maintenus et partagés dans l'ensemble de l'entreprise.
  - i. Communiquer la raison d'être, les principaux domaines de responsabilité pour la mise en œuvre et les buts du PAR aux membres de la direction et au personnel : **Achèvement au T2 2023**
  - ii. Établir un comité consultatif autochtone (CCA) composé de membres externes à Aecon pour examiner les objectifs du PAR, faire des suggestions d'amélioration, surveiller la conduite éthique et vérifier la représentation de l'information : **Achèvement au T3 2023**
  - iii. Attribuer des ressources et avoir la capacité et les structures en place pour assurer le succès du PAR d'Aecon et respecter nos engagements futurs : **Achèvement au T1 2023**

### 2. Politiques et processus

- 1) Examiner les politiques et les processus internes en adoptant une approche critique pour veiller à réduire ou minimum ou à éliminer les obstacles à la réconciliation.
  - a) Veiller à ce que le PAR d'Aecon soit adéquatement intégré et pris en compte dans les politiques et les processus ministériels au cours des trois ans suivant sa mise en œuvre.
    - i. Effectuer un examen des politiques et des processus dans le contexte des objectifs du PAR : **Achèvement au T4 2023**
    - ii. Collaborer avec les ministères touchés pour réviser et harmoniser les politiques et les processus dans le contexte des objectifs du PAR : **Achèvement au T4 2024**
- 2) Rester attentifs à nos actions, à nos interactions et aux résultats.
  - a) Adopter une approche globale pour gérer le PAR et recueillir les commentaires et communiquer les buts, les objectifs et les paramètres du plan.
    - i. Élaborer un système pour suivre les objectifs du PAR, colliger les données et produire des rapports sur le plan : **Achèvement au T1 2023**
    - ii. Publier un rapport annuel sur nos progrès dans la section des relations avec les Autochtones du site Web d'Aecon : **Au courant de 2024**
    - iii. Faire participer nos partenaires autochtones de coentreprise, nos partenaires de protocole d'entente et nos partenaires d'affaires privilégiés à un sondage annuel auprès des partenaires autochtones afin de faciliter la rétroaction et d'orienter l'amélioration continue : **Au courant de 2024**

# Pilier 2 – Respect

**Respecter les besoins, la culture et les droits uniques des peuples autochtones afin de favoriser un environnement sûr, inclusif et équitable qui permet d'atteindre les objectifs de carrière.**

## Buts et objectifs

### 1. Milieu de travail équitable et inclusif

Continuer de créer consciemment un milieu de travail sûr culturellement, équitable et inclusif pour les employés autochtones.

#### a) Améliorer le soutien et les ressources pour le groupe-ressource dirigé par des employés autochtones.

- i. Offrir aux membres du groupe-ressource dirigé par des employés autochtones des occasions d'assister à des conférences et à des événements axés sur le soutien à la santé et au bien-être des Autochtones en milieu de travail :

**En cours**

#### b) Mettre en œuvre des pratiques qui contribuent à créer des espaces de travail qui sont importants sur le plan culturel.

- i. Accroître la fréquence et améliorer la visibilité des œuvres d'art autochtones dans les espaces de bureau : **Achèvement au T1 2024**

#### c) Cibler des améliorations pertinentes au programme de mieux-être d'Aecon qui facilitent l'accès à des outils culturellement pertinents pour appuyer les employés autochtones.

- i. Trouver des occasions avec les fournisseurs de soins de santé autochtones pour veiller à ce que nos systèmes de soutien respectent la santé et le bien-être des employés autochtones : **En cours**

### 2. Recrutement, avancement professionnel et maintien en poste

Devenir l'employeur de premier choix pour les Autochtones dans l'industrie des infrastructures en veillant à ce que les Autochtones aient accès à des possibilités, soient soutenus, et puissent s'épanouir et atteindre leurs objectifs de carrière.

#### a) Élaborer des stratégies de recrutement qui offrent diverses possibilités et qui augmentent la présence de talents autochtones dans l'ensemble des régions, des services et des unités opérationnelles.

- i. Créer des possibilités de stages ou de perfectionnement pour les Autochtones et des bourses d'études dirigées par Aecon : **En cours**
- ii. Collaborer avec les organismes qui s'efforcent d'aider les jeunes autochtones à entrer sur le marché du travail afin de sensibiliser ces derniers aux possibilités offertes dans le secteur des infrastructures : **En cours**
- iii. Continuer de collaborer, d'établir des partenariats et de promouvoir des possibilités d'emploi auprès de diverses communautés et organisations et de différents établissements d'enseignement autochtones : **En cours**

#### b) Améliorer le milieu de travail pour que les Autochtones puissent réussir et faire progresser leur carrière.

- i. Élaborer et mettre en œuvre un programme de mentorat pour les employés autochtones : **Achèvement au T2 2023**

# Pilier 3 – Reconnaissance

**Reconnaître la vérité concernant notre histoire commune et les terres autochtones sur lesquelles nous exerçons nos activités par la sensibilisation, l'établissement d'alliances et l'écoute active des intérêts et des priorités uniques des peuples autochtones.**

## Buts et objectifs

### 1. Éducation et sensibilisation

Motiver le changement et renforcer nos alliances en éduquant et en sensibilisant les employés à la vérité de notre histoire commune et à l'importance de faire progresser la réconciliation d'une manière qui les incite à s'approprier le processus.

- a) **Accroître la sensibilisation à l'histoire, aux cultures et aux sujets contemporains autochtones dans l'ensemble de l'organisation.**
  - i. Exiger que tous les employés d'Aecon suivent un programme annuel de formation sur la sensibilisation aux cultures autochtones : **Sur une base annuelle**
  - ii. Continuer de tirer parti du pouvoir des récits et des événements culturels pour offrir des séances d'apprentissage novatrices et stimulantes afin d'accroître les connaissances de notre équipe de direction et des membres de notre équipe : **En cours**

### 2. Engagement

Continuer d'établir des partenariats durables en mobilisant les collectivités et organisations autochtones à travers l'appui, le parrainage et la participation à différentes initiatives et activités.

- a) **Améliorer les processus de mobilisation des Autochtones proactifs et adaptés sur le plan culturel.**
  - i. Faciliter les occasions pour les dirigeants de participer à des réunions ou à des événements avec les communautés et les dirigeants autochtones : **En cours**
  - ii. Faire progresser les résultats escomptés des projets qui peuvent être intégrés dans un cadre d'impact social, y compris le développement des compétences ou le renforcement des capacités : **En cours**

# Pilier 4 – Engagement

**Affecter des ressources pour établir des relations durables et mutuellement avantageuses avec les peuples autochtones afin de favoriser un changement positif et de créer des collectivités plus fortes.**

## Buts et objectifs

### 1. Impact social

Continuer de faire progresser et de soutenir les collectivités et les organisations autochtones et les initiatives connexes en créant des possibilités qui favorisent l'autonomisation économique, les répercussions sociales positives et l'inclusion des peuples autochtones.

- a) Collaborer à des initiatives de collaboration visant à faire progresser l'éducation des jeunes Autochtones.
  - i. Cibler et soutenir les organismes de bienfaisance qui font progresser l'éducation des jeunes Autochtones : **Achèvement au T1 2024**
- b) Encourager les équipes opérationnelles à appuyer les priorités, les initiatives et les activités communautaires autochtones par la participation, le bénévolat et le parrainage.
  - i. Accroître les occasions de mobiliser les groupes autochtones pour déterminer comment appuyer adéquatement les efforts sociaux locaux dirigés par les Autochtones : **Achèvement au T3 2023**
  - ii. Repérer les occasions pour Aecon de travailler en partenariat avec les collectivités autochtones pour appuyer la résolution des lacunes en matière d'infrastructure grâce à la mobilisation : **En cours**
- c) Cibler des améliorations pertinentes au programme de mieux-être d'Aecon qui facilitent l'accès à des outils culturellement pertinents pour appuyer les employés autochtones.
  - i. Trouver des occasions auprès des fournisseurs de soins de santé autochtones pour veiller à ce que nos systèmes de soutien préservent la santé et le bien-être des employés autochtones : **En cours**

### 2. Collaboration avec les organisations autochtones

Accroître la participation et la collaboration avec les organisations autochtones pour appuyer les programmes et les événements.

- a) Poursuivre les efforts en vue d'obtenir la certification du programme Progressive Aboriginal Relations.
  - i. Tirer parti du cadre du plan d'action pour la réconciliation pour orienter la mise en œuvre de la certification du programme Progressive Aboriginal Relations : **Achèvement au T4 2023**



# Pilier 5 – Autonomisation

Donner les moyens aux peuples autochtones de soutenir l'avancement économique, la création de richesse et un avenir durable.

## Buts et objectifs

### 1. Chaîne d'approvisionnement

Accroître le contenu autochtone et la continuité des processus de la chaîne d'approvisionnement en tant que chef de file de l'industrie en matière d'approvisionnement auprès des Autochtones.

- a) Renforcer la sensibilisation aux collectivités, aux organisations, aux entreprises et aux pairs de l'industrie autochtones en tant que chef de file de l'approvisionnement auprès des Autochtones.
  - i. Veiller à ce que les processus de la chaîne d'approvisionnement auprès des Autochtones soient harmonisés avec les objectifs du PAR et intégrés aux pratiques exemplaires de la chaîne d'approvisionnement : **Achèvement au T3 2023**

### 2. Formation et mentorat

Officialiser les possibilités de formation et de mentorat durables pour les peuples autochtones afin de renforcer l'autonomie de futurs dirigeants autochtones.

- a) Offrir des occasions de former des chefs d'entreprise autochtones et de célébrer leurs réussites.
  - i. Créer un programme de développement des fournisseurs autochtones pour accroître l'approvisionnement : **Achèvement au T4 2023**

### 3. Partenariats

Continuer d'établir des partenariats durables et profitables avec les groupes et les organisations autochtones qui partagent des valeurs communes.

- a) Entretenir activement des relations avec les collectivités, les organisations et les entreprises autochtones.
  - i. Continuer d'examiner la possibilité d'établir des partenariats avec les entreprises et les collectivités autochtones : **En cours**

## [AECON.COM/FR/NOTRE-SOCIETE/AFFAIRES-AUTOCHTONES](https://www.aecon.com/fr/notre-societe/affaires-autochtones)

### Groupe Aecon Inc.

#### Vancouver

1055, rue Dunsmuir, bureau 2124  
Vancouver (Colombie-Britannique) V7X 1G4  
☎ 604 235-1398

#### Calgary

28, boul. Quarry Park SE, bureau 310  
Calgary (Alberta) T2C 5P9  
☎ 403 695-3085

#### Toronto

20, Carlson Court, bureau 105  
Toronto (Ontario) M9W 7K6  
☎ 416 297-2600

#### Montréal

2015, rue Peel, bureau 600  
Montréal (Québec) H3A 1T8  
☎ 514 352-0100

☎ (Sans frais) 1 877 232-2677  
✉ [aecon@aecon.com](mailto:aecon@aecon.com)



# **AECON**

### Demandes de renseignements sur les relations avec les autochtones

John Bonin

Directeur, Relations avec les Autochtones

☎ 519 495-5105

✉ [jbonin@aecon.com](mailto:jbonin@aecon.com)

### Ligne d'assistance en matière d'éthique

☎ (Sans frais) 1 844 980-2967

🌐 [aecon.ethicspoint.com](https://www.aecon.ethicspoint.com)

