



npower canada

**Plan d'Action de Réconciliation de NPower
Canada
(2025 – 2027)**

L'Artiste



Nahanni Giuricich

À propos de l'artiste

Nahanni Giuricich est une artiste Sayisi Dene originaire de Calgary, en Alberta. Diplômée en beaux-arts, spécialisation peinture, de l'*Alberta University of the Arts* en 2023, elle puise son inspiration dans les paysages des prairies et des Rocheuses. À travers des compositions détaillées mettant en scène des animaux et des éléments naturels, son art reflète la profonde spiritualité des cultures autochtones. Ses œuvres ont été exposées dans des lieux emblématiques comme le musée Glenbow et le Stampede de Calgary, témoignant de la reconnaissance dont elle bénéficie au sein de la communauté.

En parallèle de sa pratique artistique, Nahanni aspire à devenir enseignante afin d'inspirer les jeunes à découvrir et apprécier l'art. Son rôle de mère nourrit également sa créativité, apportant une dimension personnelle et authentique à son travail.

À propos de l'œuvre

“ Pour cette œuvre, j'ai choisi de représenter la réconciliation à travers l'image d'un nouveau jour. Pour moi, le soleil levant incarne l'espoir et la promesse du changement. Tout comme le soleil apporte la lumière après l'obscurité, la réconciliation apporte la compréhension et l'unité après une histoire marquée par la douleur et la division. La trajectoire constante du soleil dans le ciel nous rappelle que la réconciliation n'est pas un événement ponctuel, mais un processus continu qui exige des efforts soutenus et un engagement collectif.

Dans les enseignements Dene, le huard est considéré comme un guide et un protecteur, étroitement lié à l'eau et au monde spirituel. Ses marques, semblables à des étoiles dans le ciel nocturne, représentent les âmes de nos ancêtres qui veillent sur nous. Ce lien avec nos ancêtres nous rappelle la sagesse transmise par le passé et nous invite à réfléchir à notre histoire commune tout en cherchant des conseils auprès de celles et ceux qui nous ont précédé·e·s.

À l'image du huard qui plonge en profondeur et refait surface avec clarté, la réconciliation nous invite à affronter des vérités profondes et à parvenir à une nouvelle compréhension. L'inclusion du huard dans mon œuvre symbolise ce voyage, guidé par nos ancêtres, pour se souvenir, guérir et avancer ensemble.

”

Reconnaissance du territoire



NPower Canada est une organisation nationale qui reconnaît avec respect que le territoire sur lequel nous vivons et exerçons nos activités, aujourd’hui appelé Canada, est le territoire traditionnel de diverses Premières Nations, des Métis et des Inuits. Nous reconnaissons également que le travail accompli sur ces terres par ces peuples précède la création du Canada et l’arrivée de l’ensemble de ses représentant·e·s allochtones et nouvellement arrivé·e·s.

Message du président du conseil d'administration et de la cheffe de la direction



Julia Blackburn
Cheffe de la direction



Stephen Gardiner
Président du conseil
d'administration

NPower Canada a toujours été engagée à promouvoir le respect, la dignité, l'équité et l'estime de soi dans sa mission de soutenir les individus confrontés à des obstacles systémiques à l'éducation et à l'emploi. En tant qu'organisation de développement de la main-d'œuvre de premier plan au Canada, nous comprenons notre position unique pour favoriser un changement durable et positif sur la prospérité économique des peuples autochtones et contribuer à réduire l'écart en matière de compétences numériques. Bien que nous ayons toujours encouragé l'inclusion des peuples autochtones dans nos programmes et que nous ayons eu la chance de développer des relations réciproques avec des partenaires communautaires autochtones, nous avons reconnu qu'un engagement plus profond envers la réconciliation était nécessaire.

Nous comprenons qu'il est de la responsabilité de chacun.e de s'attaquer aux impacts intergénérationnels laissés par le passé traumatique du Canada avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits, l'héritage du système des pensionnats et les inégalités sociales qu'il perpétue. Nous devons travailler ensemble pour aborder les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les peuples autochtones et prendre des mesures concrètes en faveur d'une société plus inclusive et équitable.

En 2024, nous nous sommes engagés à élaborer un Plan d'action pour la réconciliation qui nous aidera à mettre en œuvre ce que nous avons appris et à faire avancer notre engagement pour l'avenir. Nous reconnaissons que le Canada est la terre de peuples et de communautés autochtones divers, chacun ayant ses propres caractéristiques distinctes. En tant qu'organisation nationale, nous adopterons une approche régionalisée pour notre Plan d'action pour la réconciliation, afin de soutenir les besoins uniques de chaque province et territoire. Nous remercions Mokwateh pour leur soutien dans l'élaboration de notre Plan d'action pour la réconciliation et nous continuerons à collaborer avec les peuples et organisations autochtones pour informer et recueillir des retours sur nos efforts de réconciliation.

Notre plan triennal représente une feuille de route sur la manière dont nous entendons poursuivre notre engagement et nos partenariats avec les peuples, communautés et gouvernements autochtones pour faire progresser la réconciliation à travers trois volets : les opérations, les relations et les services. Nous avons établi des résultats mesurables et partagerons des rapports annuels de progrès pour assurer transparence et responsabilité. Nous comprenons que la véritable réconciliation prend du temps et reconnaissons que notre Plan d'action pour la réconciliation est un document vivant qui pourrait nécessiter des ajustements et des réinterprétations en fonction des contextes changeants. Un Conseil consultatif national autochtone de NPower Canada soutiendra la mise en œuvre de ce plan à travers une collaboration significative.

NPower Canada s'engage à privilégier l'engagement significatif et l'inclusion des peuples autochtones, à établir des partenariats solides et durables avec les communautés autochtones, et à réduire les obstacles systémiques à l'éducation, à l'emploi et aux opportunités économiques pour tout.e.s. Nous croyons que la réconciliation offre un chemin d'avenir meilleur pour tout.e.s les Canadien.ne.s, y compris nous-mêmes, et la manière dont nous nous relions à notre mission et à notre vision.

- Julia Blackburn, cheffe de la direction et Stephen Gardiner, président du conseil d'administration

Contexte

Inégalités en matière d'éducation et d'emploi

NPower Canada reconnaît l'importance de la réconciliation pour aborder les injustices historiques et promouvoir des opportunités équitables pour tout·e·s les Canadien·ne·s. Nous comprenons l'héritage du colonialisme et son impact profond sur les peuples autochtones, et nous nous engageons à favoriser une culture de réconciliation au sein de nos programmes et de nos opérations. En développant un Plan d'action pour la réconciliation (PAR), nous visons à nous engager activement avec les communautés autochtones et à travailler de manière collaborative pour créer des parcours solides et plus inclusifs vers la réussite. Ce plan d'action souligne l'engagement de notre organisation à mettre en œuvre les droits des Autochtones, promouvoir la compréhension culturelle et contribuer à l'effort sociétal plus large de réconciliation au Canada.

Chez NPower Canada, nous constatons de première main les barrières multiples qui entravent l'accès à l'éducation et aux opportunités d'emploi pour les peuples autochtones, ce qui aggrave les disparités existantes. Avec le taux de chômage le plus élevé parmi tous les groupes démographiques¹, les peuples autochtones rencontrent de nombreux obstacles systémiques pour accéder à un emploi stable, perpétuant des cycles de désavantage économique systémique. Les disparités en matière d'éducation et d'emploi sont renforcées par la représentation insuffisante de la direction autochtone et le manque de compréhension des cadres autochtones au sein de nombreuses institutions. Les participant·e·s autochtones nous ont souligné l'importance de modèles autochtones dans les salles de classe et de formations obligatoires sur l'histoire autochtone pour le personnel enseignant et administratif non autochtone². NPower Canada écoute les diplômé·e·s autochtones et travaille à adapter ses programmes en réponse à ces recommandations.

¹ Statistics Canada. 2024. *Labour force characteristics by region and detailed Indigenous group*. 5 janvier. Consulté le 15 avril 2024. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410036501>.

² Canadian Federation of Students. 2021. *Fact Sheet: Indigenous Education*. Octobre. Consulté en avril 2024. https://cfsontario.ca/wp-content/uploads/2021/11/Indigenous-Education_Factsheets_2021_EN.pdf.

Contexte

Des recherches récentes soulignent également l'impact disproportionné des obstacles psychosociaux sur les jeunes autochtones issus de communautés à faible revenu, ce qui entrave leur engagement dans les programmes STIM. Malgré les initiatives visant à augmenter la représentation des peuples autochtones dans les domaines STIM, l'écart persiste, avec seulement 1 % des employé·e·s autochtones dans la main-d'œuvre STIM, alors qu'ils représentent 5 % de la population du Canada.³ Cette sous-représentation reflète des problèmes systémiques plus larges qui perpétuent les inégalités dans l'éducation et l'emploi, que notre organisation s'efforce d'atténuer.

Les statistiques révèlent des inégalités significatives dans le niveau d'éducation des peuples autochtones, en particulier en ce qui concerne les taux d'obtention du diplôme de secondaire. Tandis que les non-Autochtones affichent des taux plus élevés de diplomation secondaire et de participation postsecondaire, les peuples autochtones, en particulier ceux vivant dans les réserves, rencontrent des obstacles majeurs pour accéder à l'éducation postsecondaire et la compléter. Près de 60 % des Autochtones vivant dans leurs communautés d'origine n'ont pas de diplôme de secondaire, tandis que 90 % des Canadien·e·s non autochtones ont terminé leur secondaire en 2021.⁴ Des initiatives gouvernementales récentes, telles que la proposition du Budget 2024 d'investir 242,7 millions de dollars sur trois ans pour soutenir les étudiant·e·s autochtones dans l'enseignement postsecondaire, signalent des efforts visant à remédier à ces disparités et à améliorer l'accès à l'éducation pour les jeunes autochtones, comme le stipule l'Appel à l'action n° 7 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.⁵

Nous comprenons que pour aborder les obstacles systémiques rencontrés par les peuples autochtones au Canada en matière d'éducation et d'emploi, des stratégies globales et à long terme sont nécessaires. Ces initiatives comprendront un soutien ciblé pour les participant·e·s autochtones aux programmes de NPower Canada, y compris des curricula culturellement inclusifs et des systèmes de savoirs autochtones (tels que la pédagogie des Deux Yeux), un meilleur accès à des modèles et mentor·e·s autochtones, ainsi que des interventions socio-économiques plus larges visant à remédier aux inégalités sous-jacentes. En donnant la priorité à l'équité et à l'inclusion dans les politiques d'éducation et d'emploi, NPower Canada œuvre activement pour démanteler les barrières systémiques dans ses programmes et services et poser les bases d'une main-d'œuvre technologique plus inclusive et diversifiée.

³ Spearchief-Morris, Joy. 2023. *Globe & Mail*. 2 Novembre. Consulté en avril 2024. <https://www.theglobeandmail.com/business/article-indigenous-initiatives-amplify-opportunities-for-jobs-in-technology/>.

⁴ Passafiume, Alessia. 2023. *CP24*. 22 Octobre. Consulté en avril 2024. <https://www.cp24.com/news/high-school-completion-income-levels-increasing-for-first-nations-peoples-statcan-1.6612411#:~:text=Graduation%20rates%20for%20non%2DIndigenous,cen%20of%20those%20of%20reserve.>

⁵ Indigenous Watchdog. 2024. *Indigenous Watchdog*. 17 avril. Consulté en avril 2024. <https://www.indigenouswatchdog.org/cta/call-to-action-11/>.

Contexte

Les écoles résidentielles au Canada et leur héritage.

Dans le passé récent du Canada, la dernière école résidentielle, située en Saskatchewan, a officiellement fermé ses portes en 1996. En reconnaissant et en abordant les profondes cicatrices laissées par les écoles résidentielles, NPower Canada cherche à soutenir les efforts de Vérité et Réconciliation des survivant.e.s ainsi que des nations, organisations et entreprises autochtones. Cela implique de reconnaître les injustices historiques perpétrées contre les peuples autochtones par le gouvernement canadien, d'écouter et de croire les vérités autochtones, et de supprimer les obstacles à une collaboration significative. En abordant notre histoire et notre réalité actuelle, un environnement d'apprentissage plus adapté, inclusif et équitable est en train de se former au sein de NPower Canada, un environnement qui utilise un outil autrefois néfaste, le système éducatif, comme un pilier de la Réconciliation et de l'autonomisation.

- **Traumatisme culturel et perte d'identité** : Le système des écoles résidentielles a enlevé de force les enfants autochtones à leurs familles et communautés, imposant des valeurs occidentales et éradiquant les langues et pratiques culturelles autochtones. Cette expérience traumatisante a entraîné une perte d'identité culturelle et de fierté, impactant la manière dont les peuples autochtones perçoivent et s'engagent dans l'éducation formelle.
- **Traumatisme intergénérationnel** : L'héritage des pensionnats continue d'affecter les communautés autochtones par le biais du traumatisme intergénérationnel, où les expériences négatives des générations passées sont transmises aux générations suivantes. Ce traumatisme peut se manifester par une méfiance envers les institutions éducatives et les figures d'autorité, entravant ainsi la réussite scolaire et l'engagement des jeunes autochtones.
- **Barrières à l'accès et à une éducation de qualité** : La discrimination historique et systémique a créé des obstacles à l'accès à une éducation de qualité pour les peuples autochtones, notamment un financement insuffisant pour les écoles dans les réserves, l'absence de programmes d'enseignement culturellement pertinents et un soutien limité pour les participant.e.s autochtones. Ces défis contribuent à des niveaux d'éducation plus faibles et perpétuent les cycles de pauvreté au sein des communautés autochtones.
- **Méfiance à l'égard du système éducatif** : Le système scolaire résidentiel, géré par le gouvernement et les églises chrétiennes, a exploité les enfants autochtones dans un but d'assimilation, les soumettant souvent à des abus physiques, émotionnels et sexuels. Cette trahison de confiance a engendré une méfiance profonde envers le système éducatif parmi les peuples autochtones, affectant leur volonté de s'engager dans les structures d'éducation formelles.
- **Autonomisation par l'éducation autochtone** : Malgré les injustices historiques, un mouvement croissant en faveur des initiatives éducatives dirigées par les Autochtones privilégie la revitalisation culturelle, la préservation des langues et l'autonomisation des communautés. En reprenant le contrôle de leurs systèmes éducatifs, les peuples autochtones favorisent des relations positives avec l'éducation, ancrées dans leurs propres valeurs culturelles et traditions.

Contexte

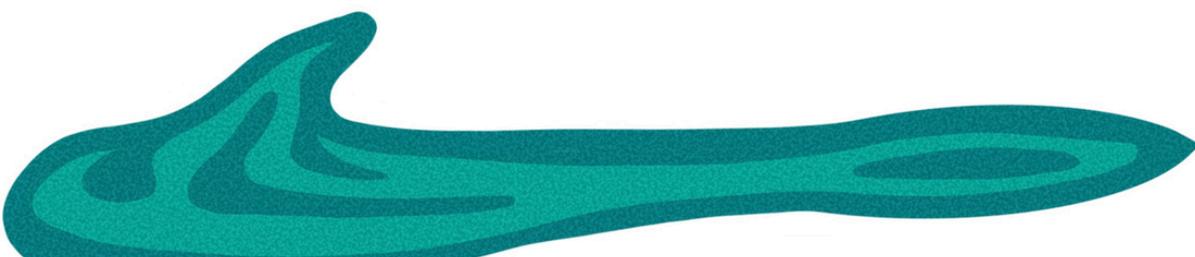
Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation

La Commission de vérité et réconciliation est un organisme mandaté par le gouvernement, créé pour écouter les témoignages des survivant·e·s des pensionnats, compiler un rapport complet des événements survenus et recommander des changements de politique de grande envergure pouvant favoriser la réconciliation. En 2015, la Commission a publié son rapport final, qui comprenait 94 appels à l'action adressés au gouvernement canadien et à d'autres acteurs importants tels que l'Église, les médias et l'industrie, afin de tenter de remédier aux torts du passé et de commencer à démanteler le racisme systémique actuel. En tant qu'organisation de développement de la main-d'œuvre, il est de notre responsabilité de défendre ces appels à l'action à travers notre travail et nos programmes.

Appel à l'action 7 : Cet appel met l'accent sur la nécessité de s'assurer que tous les éducateurs et éducatrices canadiens reçoivent les compétences, les connaissances et les ressources nécessaires pour enseigner l'histoire, les cultures et les contributions des peuples autochtones de manière précise et respectueuse. Il appelle à l'intégration de contenus et de perspectives autochtones dans les programmes scolaires à tous les niveaux d'enseignement.

Appels à l'action 11-14 : Ces appels soulignent l'importance de combler l'écart de réussite éducative entre les participant·e·s autochtones et non autochtones. Ils appellent à un financement équitable pour l'éducation autochtone, à des programmes et services éducatifs culturellement pertinents et adaptés, ainsi qu'à un soutien accru pour l'éducation postsecondaire et les opportunités de formation pour les participant·e·s autochtones.

Appel à l'action 92 pour le secteur privé canadien : Nous appelons le secteur privé au Canada à adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones comme cadre de réconciliation et à appliquer ses principes, normes et standards à la politique d'entreprise et aux activités opérationnelles de base impliquant les peuples autochtones ainsi que leurs terres et ressources. Cela inclurait, mais sans s'y limiter, ce qui suit : Veiller à ce que les peuples autochtones aient un accès équitable aux emplois, à la formation et aux opportunités éducatives dans le secteur privé, et que les communautés autochtones bénéficient de manière durable à long terme des projets de développement économique.



Contexte

Articles de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA)

Après deux décennies de négociations, la DNUDPA a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2007, mais ce n'est qu'en 2021 qu'elle a été sanctionnée par la royauté au Canada. Le document définit les droits collectifs des peuples autochtones à travers le monde. La DNUDPA a un impact considérable au Canada en influençant les politiques et la législation relatives aux droits des peuples autochtones, aux revendications territoriales, à la gestion des ressources, aux processus de consultation et aux efforts de réconciliation avec les peuples autochtones. Elle sert de cadre pour aborder les injustices historiques, favoriser des relations respectueuses entre les peuples autochtones et non autochtones, et promouvoir la pleine réalisation des droits des autochtones dans le cadre juridique et politique du Canada. Chez NPower Canada, nous prenons les principes de la DNUDPA au sérieux et nous veillons à mettre à jour notre cadre pour les refléter.

● Article 8

- Les peuples autochtones et les individus ont le droit de ne pas être soumis à l'assimilation forcée ou à la destruction de leur culture.
- Les États doivent fournir des mécanismes efficaces pour la prévention et la réparation de:
 - (a) Toute action ayant pour but ou pour effet de les priver de leur intégrité en tant que peuples distincts, ou de leurs valeurs culturelles ou identités ethniques ;
 - (d) Toute forme d'assimilation ou d'intégration forcée.

● Article 14

- Les peuples autochtones ont le droit d'établir et de contrôler leurs systèmes et institutions éducatifs, en fournissant une éducation dans leurs propres langues, de manière appropriée à leurs méthodes culturelles d'enseignement et d'apprentissage.
- Les individus autochtones, en particulier les enfants, ont le droit d'accéder à tous les niveaux et formes d'éducation de l'État sans discrimination.
- Les États, en concertation avec les peuples autochtones, prendront des mesures efficaces afin que les individus autochtones, en particulier les enfants, y compris ceux vivant en dehors de leurs communautés, aient accès, lorsque cela est possible, à une éducation dans leur propre culture et dispensée dans leur propre langue.

● Article 15

- Les peuples autochtones ont le droit à la dignité et à la diversité de leurs cultures, traditions, histoires et aspirations, qui doivent être reflétées de manière appropriée dans l'éducation et l'information publique.

Contexte



Articles de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUPA)

● Article 17

- Les États doivent, en consultation et coopération avec les peuples autochtones, prendre des mesures spécifiques pour protéger les enfants autochtones contre l'exploitation économique et contre l'accomplissement de tout travail susceptible d'être dangereux, d'entraver l'éducation de l'enfant ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social, en tenant compte de leur vulnérabilité particulière et de l'importance de l'éducation pour leur autonomisation.

● Article 21

- Les peuples autochtones ont le droit, sans discrimination, à l'amélioration de leurs conditions économiques et sociales, y compris, entre autres, dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la reconversion, du logement, de l'assainissement, de la santé et de la sécurité sociale.

Notre parcours

Au cours des dix dernières années, NPower Canada s'est engagée à combler la fracture numérique et à soulager la pauvreté des groupes défavorisés grâce à son programme de développement de la main-d'œuvre.

Reconnaissant que les peuples autochtones ont des besoins uniques et spécifiques, en 2019, en collaboration avec des leaders autochtones, des aîné·e·s et des prestataires de services des communautés que nous desservons, nous avons co-créé et mis en œuvre le programme *Indigenous Tech Career Pathways (ITCP)*. L'*ITCP* a été conçu pour offrir aux participant·e·s des Premières Nations, Inuits et Métis des services complets, y compris des conseils dirigés par des aîné·e·s, des cercles de partage et des activités de développement personnel et professionnel adaptées à leur culture.

En 2021, reconnaissant la nécessité de reconnaître le passé traumatique du Canada envers les peuples autochtones et d'offrir à notre personnel une meilleure compréhension de la manière de créer des espaces équitables pour les peuples autochtones, nous avons mis en œuvre une formation obligatoire pour le personnel conçue par *Indigenous Awareness Canada*.

Notre collaboration avec des organisations autochtones a été fondamentale. En tant qu'organisation dirigée par des colons, nous avons établi des relations réciproques avec les communautés autochtones pour apprendre comment devenir le meilleur partenaire possible. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec des organisations communautaires à travers le pays telles que *Native Child and Family Services of Toronto* et *Miskanawah* en Alberta pour offrir des services complets et des soutiens individualisés aux participant·e·s autochtones. Nous sommes impatient·e·s de continuer à renforcer ces relations et d'en établir de nouvelles dans la mise en œuvre de notre Plan d'action pour la réconciliation.

Plus récemment, nous avons collaboré avec *Jelly Academy*, une entreprise autochtone, pour offrir des bourses à des participant·e·s autochtones afin qu'ils et elles acquièrent des compétences en marketing numérique et en développement professionnel grâce à notre programme *Raising Voices*. Les diplômé·e·s du programme ont eu l'opportunité de commencer des stages avec nos partenaires employeurs.

Bien que nous ayons pris des mesures préliminaires vers la réconciliation, pour répondre aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, nous avons identifié la nécessité d'un Plan d'action formel pour la réconciliation afin de nous guider dans notre parcours.

En nous appuyant sur nos progrès à ce jour, nous avons identifié trois piliers pour aborder la réconciliation de manière holistique dans tous les aspects de notre organisation. Notre objectif avec notre Plan d'action pour la réconciliation inaugural est de contribuer à l'objectif plus large de réconciliation dans l'éducation, au Canada, et de favoriser une plus grande inclusion et diversité au sein de l'industrie technologique.

Vue d'ensemble du PAR

Mission

NPower Canada s'engage à établir des relations mutuellement bénéfiques avec les peuples autochtones, les employeurs et les partenaires afin d'augmenter la prospérité économique grâce à des carrières numériques durables.

Vision

NPower Canada imagine un secteur technologique et une économie numérique qui favorisent un environnement sûr, accessible et digne de confiance pour que les peuples autochtones puissent apprendre, travailler et évoluer.

Valeurs

Les valeurs sur lesquelles repose le PAR sont basées sur l'hybridisme épistémologique (la vision à deux yeux). Les valeurs des cultures occidentales et des cultures autochtones ont été tissées ensemble pour créer un cadre pour les engagements et actions proposés que NPower Canada entreprendra.

- **Respect**: Faire preuve de respect envers les peuples autochtones, leurs cultures, leurs savoirs et leurs droits.
- **Honnêteté** : Mener toutes les activités avec transparence et intégrité, tout en respectant les engagements pris envers les partenaires et parties prenantes autochtones.
- **Confiance** : Travailler en collaboration avec les communautés, organisations et individus autochtones pour co-crée des solutions et des opportunités favorise la confiance et des relations réciproques à long terme.
- **Équité** : Promouvoir l'équité et la justice dans l'accès aux ressources, aux opportunités et aux résultats pour les peuples autochtones.
- **Sensibilisation culturelle** : Valoriser et intégrer les cultures, langues, traditions et perspectives autochtones dans tous les aspects des opérations de l'organisation.
- **Autonomisation** : Permettre aux individus et aux communautés autochtones de participer activement aux processus décisionnels et de réaliser leur autodétermination.
- **Responsabilisation** : Se tenir, ainsi que l'organisation, responsables de la mise en œuvre des initiatives de réconciliation et de l'atteinte de résultats mesurables.
- **Apprentissage continu** : S'engager dans une éducation, une réflexion et un dialogue constants pour approfondir la compréhension des histoires, des enjeux et des aspirations des peuples autochtones.

Vue d'ensemble du PAR

Résultat

Notre résultat escompté avec ce PAR est de prioriser un engagement significatif et l'inclusion des peuples autochtones dans les programmes de NPower Canada en établissant des partenariats solides et durables avec les communautés et les gouvernements autochtones, en soutenant les initiatives dirigées par des Autochtones dans l'éducation technologique et le développement de la main-d'œuvre, et en s'attaquant aux obstacles systémiques auxquels font face les peuples autochtones dans l'accès à l'emploi et aux opportunités économiques.

Pour y parvenir, le PAR intègre un leadership autochtone par le biais d'un Conseil national consultatif autochtone, des initiatives de formation aux compétences adaptées aux Autochtones, des stratégies de recrutement et de rétention visant à accroître la représentation autochtone au sein de l'organisation, ainsi qu'un processus actif de consultation et de retour d'information auprès des peuples autochtones afin de garantir que le PAR répond à leurs besoins et priorités.

En collaborant avec les communautés et les leaders autochtones et en apportant des changements significatifs aux programmes et services de NPower Canada, l'organisation contribue à l'objectif plus large de Réconciliation, tout en favorisant une plus grande inclusion et diversité dans l'industrie technologique. Nous espérons que nos efforts encourageront d'autres organisations à emboîter le pas et que nous pourrions continuer à évoluer et à nous adapter en fonction du leadership autochtone sur ces questions.

Objectifs globaux du PAR

Le travail que nous effectuons chez NPower Canada, et spécifiquement dans ce Plan d'action pour la réconciliation, vise à mieux servir et soutenir les participant·e·s autochtones de nos programmes et les peuples autochtones en général. Nous avons établi les objectifs suivants pour nous tenir responsables et nous assurer que nous apportons des changements significatifs et positifs.

CATÉGORIE	OBJECTIF (2027)
INSCRIPTION	Augmenter l'inscription des participant·e·s autochtones de 10 % chaque année.
GRADUATION	80 % des participant·e·s autochtones inscrit·e·s obtiennent leur diplôme du programme NPower Canada.
EMPLOI APRÈS LE PROGRAMME	80 % des diplômé·e·s autochtones sont employé·e·s après 6 mois.

Vue d'ensemble du PAR



Mesures de responsabilité

Nous comprenons que la réconciliation sans actions ne sont que des promesses vides. Notre engagement envers la responsabilité garantit une surveillance continue et une communication transparente, tant au sein de l'organisation qu'avec les partenaires, les participant·e·s et les communautés avec lesquelles nous travaillons. Pour nous tenir responsables, nous nous engageons à :

1. Organiser des rapports internes trimestriels sur l'état des responsabilités de chaque responsable d'équipe.
2. Mettre à jour régulièrement tout le personnel en publiant des rapports internes de progrès semestriels.
3. Publier un rapport public annuel sur les progrès.
4. Encourager les retours des employé·e·s de NPower Canada, des participant·e·s autochtones et des partenaires autochtones afin d'affiner et de renforcer notre Plan.
5. Favoriser une culture d'ouverture et d'adaptabilité pour encourager la résolution proactive des problèmes et l'innovation.

Vue d'ensemble des piliers

Notre PAR est structuré autour des trois piliers suivants.



Pilier I

Opérations Internes

Augmenter la représentation des peuples autochtones au sein de l'organisation et créer une culture de responsabilité et de transparence.



Pilier II

Établir Des Relations

Établir des relations significatives basées sur la confiance et la réciprocité avec les partenaires autochtones et non autochtones.



Pilier III

Programmes & Soutien

Surmonter les barrières systémiques à l'emploi et à l'éducation auxquelles font face les peuples autochtones.

Pilier I – Opérations Internes

Le pilier des *Opérations Internes* est dédié à la manière dont le PAR façonnera les opérations internes de NPower Canada.

Engagement 1 : Augmenter la représentation et le leadership des Autochtones au sein de l'organisation et garantir un environnement de travail soutenant.

Engagement 2 : Atteindre 2 % de représentation autochtone chez NPower Canada d'ici 2027.

Engagement 3 : Transparence et responsabilité du PAR, tant en interne qu'en externe.

Engagement 4 : Offrir une formation et une éducation pertinentes à tout le personnel de NPower Canada, à la direction et au conseil d'administration, afin que chacun se sente habilité et confiant dans son travail.



Pilier II – Établir Des Relations

Le pilier *Établir Des Relations* se concentre sur la construction de la confiance, des relations et des partenariats entre les acteurs clés de ce secteur.

Engagement 5 : Sensibilisation et établissement de relations de première ligne avec les participant·e·s potentiel·le·s.

Engagement 6 : Établir des partenariats stratégiques à long terme avec les communautés et les organisations autochtones.

Engagement 7 : Collaborer avec des partenaires d'emploi qui privilégient l'embauche et le développement des talents autochtones.



Pilier III – Programmes & Soutien

Le pilier des *Programmes et du Soutien* est dédié à la manière dont le PAR influencera les services offerts par NPower Canada.

Engagement 8 : Surmonter les obstacles à l'entrée dans les programmes de NPower Canada.

Engagement 9 : Ajouter des systèmes de soutien autochtones aux programmes actuels de NPower Canada.

Engagement 10 : Surmonter les obstacles à l'emploi après le programme.

Références

Canadian Federation of Students. 2021. Fact Sheet: *Indigenous Education*. Octobre. Consulté en avril 2024.
https://cfsontario.ca/wp-content/uploads/2021/11/Indigenous-Education_Factsheets_2021_EN.pdf.

Indigenous Watchdog. 2024. *Indigenous Watchdog*. 17 Avril. Consulté en avril 2024.
<https://www.indigenouswatchdog.org/cta/call-to-action-11/>.

Passafiume, Alessia. 2023. *CP24*. 22 octobre. Consulté en avril 2024.
<https://www.cp24.com/news/high-school-completion-income-levels-increasing-for-first-nations-peoples-statcan-1.6612411#:~:text=Graduation%20rates%20for%20non%2DIndigenous,cent%20of%20those%20off%20re serve.>

Spearchief-Morris, Joy. 2023. *Globe & Mail*. 2 Novembre. Consulté en avril 2024.
<https://www.theglobeandmail.com/business/article-indigenous-initiatives-amplify-opportunities-for-jobs-in-technology/>.

Statistics Canada. 2024. *Labour force characteristics by region and detailed Indigenous group*. 5 Janvier. Consulté le 15 avril 2024.
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410036501>.





NPower Canada crée des parcours vers la prospérité économique pour les jeunes et les adultes défavorisés du Canada en les lançant dans des carrières numériques significatives et durables.

npower canada

LANCER DES CARRIÈRES EN TECHNOLOGIE.
TRANSFORMER DES VIES.