

Plan d'action de PwC Canada pour la réconciliation

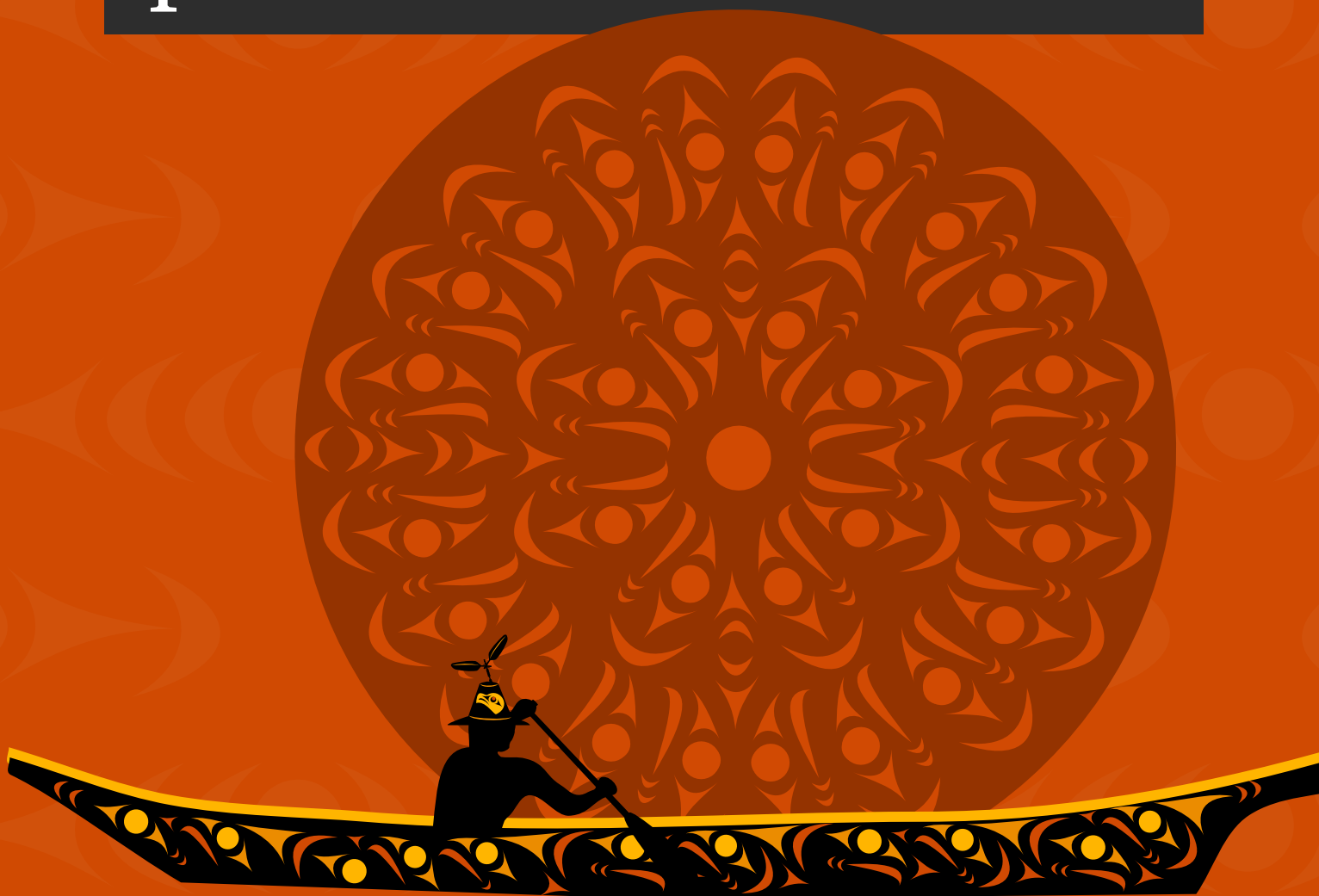


Table des matières

À propos de PwC Canada	3
À propos de l'artiste	4
Un mot de nos responsables	5
Mot de la présidente du Comité consultatif sur la réconciliation avec les peuples autochtones	7
Reconnaissance territoriale	9
Notre engagement envers la réconciliation	10
Nos principes directeurs	10
Notre réponse à l'appel à l'action	11
Gouvernance et leadership	14
Formation et sensibilisation culturelle	15
Emploi	16
Lieu de travail inclusif	17
Développement social	18
Réconciliation économique	19
Notre cheminement vers la réconciliation	20
Notre voie vers l'avenir	24
Contributeurs	25



À propos de PwC Canada

Depuis 110 ans, nous sommes fiers d'aider les entreprises canadiennes à prospérer. Nos quelque 7 000 associés et employés sont présents d'un océan à l'autre et mettent à profit leur expertise pour fournir des services et des produits de qualité.

Nos services professionnels en audit et certification, en fiscalité, en transactions et en conseils, offerts dans différents domaines et secteurs d'activités, sont axés sur la cybersécurité, la protection des renseignements personnels, la criminalité financière, les effectifs de l'avenir, la transformation de la fonction Finances, la création de valeur, la réévaluation stratégique et l'optimisation des coûts. Nous sommes un cabinet uni qui rassemble des idées et des capacités afin d'accomplir ce qui compte le plus.

PwC Canada est membre du réseau mondial de PwC. Forts de plus de 360 000 employés répartis dans 151 pays, nous mettons en commun nos réflexions, notre expérience et nos solutions pour donner confiance au public et résoudre des problèmes importants.

Pour en savoir plus, visitez le [pwc.com/ca/fr](https://www.pwc.com/ca/fr)





À propos de l'artiste

Stuart Pagaduan est un artiste salish de la Côte qui enseigne sa culture et sa langue. Pour lui, être capable de mener une carrière enrichissante combinant sa passion pour l'art, l'éducation et la culture est à la fois un privilège et un honneur.

Il remercie ses grands-parents de lui avoir fait comprendre la valeur et l'importance de sa langue et de sa culture ancestrales. Il a à cœur de transmettre les enseignements des aînés aux jeunes de sa communauté afin de leur garantir un avenir empreint d'espoir.

En ce qui concerne sa démarche artistique, Stuart Pagaduan est reconnaissant envers son oncle et mentor, feu Delmar Johnnie Seletze, de lui avoir donné la possibilité d'apprendre à ses côtés. Cette expérience a grandement contribué à faire de lui un fervent défenseur, et apprenant à vie, de l'art salish de la Côte.

Stuart Pagaduan utilise différents médiums dans son exploration de l'art moderne. Son style unique se reflète dans son choix de créatures, qu'il juxtapose à d'anciens contes cowichan. Il entend continuer à se consacrer à la préservation de sa langue et de sa culture et à perpétuer l'héritage de ses aînés.

Les éléments créatifs conçus par Stuart incluent **le canot et le soleil levant** sur la page de couverture, que représentent un jour nouveau et l'amorce d'un parcours, soit celui des efforts de réconciliation au pays. Les animaux, dont la signification est décrite ci-dessous, ont été choisis en signe de solidarité avec l'ensemble de nos relations.

- Le **loup**, un puissant enseignant et guide spirituel, représente la sagesse et la quête d'équilibre entre les besoins physiques et spirituels.
- Le **corbeau** est un catalyseur de transformation.
- Le **saumon** symbolise la persévérance, l'abnégation, la régénération et la prospérité.
- La **coccinelle** est un rappel quotidien de l'importance de respecter et d'apprécier la vie.
- La **baleine** représente le dirigeant ou l'enseignant porteur de sagesse et de conseils pour sa communauté.
- La **loutre** est un symbole de grâce, d'empathie, de joie et de curiosité insatiable.





Un mot de nos responsables

Nous sommes honorés de prendre part au Plan d'action pour la réconciliation (PAR) de PwC Canada, qui vise à faire jaillir la vérité et à favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones au pays. Le PAR s'inscrit dans notre engagement de tous les instants à construire une société plus inclusive, mais il témoigne également de notre compréhension de l'importance de la réconciliation pour le milieu des affaires canadien et pour l'amélioration des perspectives des peuples autochtones et de tout le pays.

Nous reconnaissons qu'une démarche de réconciliation sérieuse ne peut se faire sans explorer les dures vérités historiques et les obstacles structurels auxquels font face les peuples autochtones, notamment les conséquences profondes et durables des pensionnats et de la discrimination systémique rapportée dans les écrits de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR). Les travaux de la CVR mettent en lumière notre responsabilité de corriger les injustices persistantes qui découlent de ces inégalités structurelles afin de créer un avenir ancré dans la compréhension mutuelle et la collaboration.

Notre PAR décrit les mesures et objectifs tangibles de notre engagement en ce sens. Voici les principaux éléments de notre impératif d'affaires :



Formation et sensibilisation culturelle

La vérité doit venir avant la réconciliation. Pour comprendre ce qui motive la réconciliation, il faut que l'ensemble de notre personnel développe une compréhension commune de l'histoire, de la culture et de la contribution des peuples autochtones à l'édification de la nation. Ce n'est qu'ainsi qu'il deviendra possible de prendre conscience des inégalités structurelles et de contextualiser nos activités actuelles afin de mieux servir nos parties prenantes, nos clients et nos communautés.



Bâtir des relations de confiance

Il n'y a pas de réconciliation sans confiance. Des relations multilatérales solides entre PwC Canada, nos clients et les communautés autochtones donneront lieu à des résultats positifs, durables et significatifs reflétant les besoins de toutes les parties concernées.



Promouvoir des changements positifs

Notre PAR comprend des initiatives éducatives et économiques multidisciplinaires pour les communautés, les peuples et les entreprises autochtones. Cela comprend la cocréation de projets et le soutien d'initiatives autochtones, le tout amplifié par la puissance de notre réseau de confiance. Par exemple, PwC Canada a obtenu le statut Engagé du programme Attestation de partenariat en matière de relation avec les Autochtones (APMRA) du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, un pas important vers la réalisation du plein potentiel des communautés autochtones.



Responsabilité et transparence

En mesurant, on augmente la motivation à réussir. Nous attachons beaucoup d'importance à la responsabilisation et à la transparence dans nos efforts de réconciliation. En établissant des objectifs clairs et en rendant régulièrement compte de nos réalisations et de nos défis, nous nous assurons que nos engagements donnent des résultats concrets et durables.

La réconciliation ne sera pas atteinte au terme d'un effort ponctuel, mais d'une démarche continue ancrée dans le dévouement, l'humilité et la collaboration. Ensemble, nous pouvons bâtir un avenir prospère pour tous.



Nicolas Marcoux

Chef de la direction et associé principal



Kelechi Enyinna

Chef, Inclusion et diversité



Mot de la présidente du Comité consultatif sur la réconciliation avec les peuples autochtones



En tant que fière Algonquine et Anichinabée de la Première Nation Kitigan Zibi Anishinabeg, je suis honorée de diriger l'élaboration du tout premier Plan d'action pour la réconciliation du cabinet. Quelle expérience enrichissante! Dans le cadre de ce mandat, j'ai eu la chance de collaborer, de discuter et de tisser des liens avec de nombreux intervenants du cabinet ainsi qu'avec plusieurs leaders et membres inspirants de diverses communautés autochtones. Je tiens à remercier pour sa contribution chaque personne ayant pris part à la cocréation et à l'élaboration de notre Plan d'action pour la réconciliation.

Mon parcours de réconciliation au sein de PwC Canada a débuté lorsque je me suis jointe au comité directeur de notre réseau d'inclusion des Autochtones (RIA). Mon objectif au sein du RIA a toujours été d'amplifier les voix autochtones du cabinet, de favoriser l'inclusion et le sentiment d'appartenance des peuples autochtones et de faire progresser le cabinet dans son propre cheminement de réconciliation. Le lancement du Plan d'action pour la réconciliation marque un point culminant de nos efforts collectifs, et je me sens honorée d'en diriger l'exécution.

Je suis enthousiaste à l'idée de continuer à progresser sur notre voie commune vers la réconciliation en m'engageant auprès des communautés et des citoyens autochtones, et en créant pour eux des conditions favorables, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du cabinet.

Merci beaucoup,

Jessica Paul

Associée, Certification et présidente du Comité consultatif sur la réconciliation avec les peuples autochtones



Nidapitenindam Algonquin Anishinàbekwewiyàn on djibayàn Kitigàn Zìbì Anishinàbeg endanàkidjig, nìgànitamàn nànbawisidòyàn tebweyenindàgog Pònenindamowin Ijichigewin iye tàbishkodj keget apitenindagwad ashidj kichi wanadiziwin kikinàmàgozi nagadjiwin. Mizimizi wejichigàdeg ni ijichigewinàn, nigì-ayàn minwàgodj kidji wìdòkàzoyan tibàdodàmàng ashidj nagishkawag nìbina pemàdizidjig tibishkodj ni ondमितàwinan nàsàb ayandaswi memindage Anishinàbe pemàdizidjig ashidj nàgànìdjig miziwe anishinàbewakì. Nìn tibinawe ni odàpinàn ashidj nisidawinàn iye kawìdòkàzodjig kì ojichigàdeg ashidj ombakonigàdeg nìnawind Pònenindamowin Ijichige Inanokiwin.

Nipabàmàdiziwin inakàg pònenindamowin PwC Canada màdjise pinawìgo apìch niwìdjideyamawak igeg kànìgànìdjig ondji Anishinàbe Ashidinigàde Inanokìwin (IIN). Màmawi ogo IIN, nimisawenindam kàgige kidji kikenindagog Anishinàbe inwewinan màmawi nìn ondमितàwin, kidji atoyàn màmawi ashidj tibenindjigewinan ondji Anishinàbe pemàdizidjig ashidj kidji mìgiwàniwang awaso songizing kinawe pònenindamowin pabàmàdiziwin. Nòngom, niwàbandàn iye ishpàg ni inanokìwinan ondji awaso Pònenindamowin Ijichigewin Inanokìwin, ashidj nidapitenindam kidji nìgàniyàn nanàj apìch wayekwàsing.

Ninàgàz kidji angi àgwà anikadj iye ninawind nenìnàwinigewin mìkan nakog pònenindamowin, tebiziwin màmawi Anishinàbeg tanakìwinan ashidj pemàdizidjig, ashidj kidji wejichigedj kichi inenindàgwad ondमितàwinan ondji Anishinàbeg tàbishkodj ondaje ashidj agwadjehì.

Kichi mìgwech.

Jessica Paul

Ininawanyang PwC Canada Anishinàbe Pònenindamowin Windamage Okwìnowag ashidj Wàwindamawa Widjìwàgan



Reconnaissance territoriale

PwC Canada reconnaît que nous travaillons et vivons sur l'île de la Tortue, sur des terres aujourd'hui connues sous le nom du Canada qui sont des territoires ancestraux visés par des traités et non cédés des Premières Nations, des Métis et des Inuits.

Nous reconnaissons le racisme systémique, l'oppression et le colonialisme que les peuples autochtones ont subis et vivent encore, et nous nous engageons à être des alliés et à faire preuve de solidarité.






Notre engagement envers la réconciliation

Chez PwC Canada, la réconciliation avec les peuples autochtones est inhérente à notre objectif de donner confiance au public et de résoudre des problèmes importants. Nous nous engageons à favoriser le respect mutuel et à produire des changements durables afin de permettre l'émancipation des communautés et des personnes autochtones. Nous nous efforçons de mettre en valeur les points de vue des Autochtones et de contribuer de façon significative à la création d'un avenir dans lequel tous les Canadiens peuvent s'épanouir.

Nos principes directeurs

Guidé par les principes de respect, de réciprocité et de confiance acquis dans le cadre de son cheminement vers la compréhension de l'histoire autochtone, PwC Canada tire parti de sa position dans l'économie canadienne pour contribuer positivement à la création d'un avenir plus juste et plus équitable. Nous collaborons avec les peuples autochtones et nous nous efforçons de comprendre leur contexte historique, de favoriser l'embauche et la promotion de talents autochtones, de mettre en place des partenariats avec des entreprises autochtones et d'établir des relations solides avec les communautés autochtones.





Notre réponse à l'appel à l'action

Dans son appel à l'action n° 92, la Commission de vérité et réconciliation du Canada a demandé aux entreprises canadiennes d'adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) en tant que cadre de réconciliation et d'appliquer les normes et les principes qui s'y rattachent aux politiques organisationnelles et aux principales activités opérationnelles touchant les peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources.

Les mesures demandées comprennent, sans s'y limiter, les suivantes :



S'engager à tenir des consultations significatives, à établir des relations respectueuses et à obtenir le consentement libre, préalable et éclairé des peuples autochtones avant de lancer des projets de développement économique;



Veiller à ce que les peuples autochtones aient un accès équitable aux emplois, à la formation et aux possibilités de formation dans le secteur des entreprises et à ce que les collectivités autochtones retirent des avantages à long terme des projets de développement économique;



Donner aux cadres supérieurs et aux employés de l'information sur l'histoire des peuples autochtones, y compris en ce qui touche l'histoire et les séquelles des pensionnats, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, les traités et les droits des autochtones, le droit autochtone et les relations entre l'État et les Autochtones. À cet égard, il faudra, plus particulièrement, offrir une formation axée sur les compétences pour ce qui est de l'aptitude interculturelle, du règlement de différends, des droits de la personne et de la lutte contre le racisme.¹

¹ Source : Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action. Commission de vérité et réconciliation du Canada, 2015. En ligne : https://nctr.ca/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels_a_l-Action_French.pdf.



En réponse à cet appel à l'action, PwC Canada a mis sur pied le Comité consultatif sur la réconciliation avec les peuples autochtones (CCRPA), qu'il a chargé de propulser la stratégie sur la réconciliation et d'élaborer le présent plan d'action. Conformément au principe de la vision à deux yeux, le CCRPA regroupe des personnes autochtones et non autochtones de toutes les lignes de service et de tous les échelons du cabinet et entre les trois rivages du pays.

Son mandat est de :



Faire des recommandations à l'équipe de direction élargie et au conseil d'administration de PwC Canada concernant la vérité et la réconciliation;



Guider la cocréation et l'élaboration du PAR du cabinet;



Favoriser l'apprentissage et le respect des engagements au sein du cabinet.





Les membres du CCRPA mettent à contribution leur expertise, leur connaissance de l'environnement de travail du cabinet ainsi que leur expérience et leur compréhension des réalités autochtones.

Sur la base des recommandations du CCRPA, PwC Canada s'est engagée à atteindre une série d'objectifs, qu'elle a enchâssée dans un plan d'action visant à combler les écarts structurels auxquels sont confrontés les peuples autochtones. Ce plan d'action prévoit notamment un examen approfondi de l'ensemble de nos structures de gouvernance et de gestion, de nos politiques et de nos procédures, afin d'y intégrer les perspectives autochtones. En utilisant l'approche à deux yeux décrite précédemment, nous devrions générer des résultats plus positifs pour nos clients, notre personnel et les communautés autochtones et non autochtones.

Le principe des sept générations est une philosophie autochtone selon laquelle les résultats des décisions prises aujourd'hui doivent demeurer positifs pour les sept prochaines générations. Son application assure que nos actions ont des retombées positives durables.

Les mesures du PAR sont catégorisées en six piliers, dont la nature et les engagements sont décrits dans les pages suivantes. Il s'agit des éléments suivants :



Gouvernance et leadership



Formation et sensibilisation culturelle



Emploi



Lieu de travail inclusif



Développement social



Réconciliation économique



Gouvernance et leadership



Notre engagement : Adopter des pratiques de leadership et des cadres de gouvernance inclusifs qui intègrent le concept de vision à deux yeux et favorisent le respect de nos engagements en faveur de la réconciliation.

Nos mesures	Phase APMRA	Échéancier
Élaborer une stratégie de communication pour sensibiliser les parties prenantes internes et externes et les tenir informées des progrès réalisés et des initiatives de réconciliation en cours.	Phase 2	En continu
Procéder à un examen complet de nos politiques et de nos pratiques sous l'angle de la réconciliation, afin de trouver les lacunes et des possibilités d'amélioration.	Phase 2	En continu
Mettre en place une équipe opérationnelle chargée de la planification et de l'exécution de nos initiatives de réconciliation, tout en veillant activement à ce que les perspectives autochtones soient prises en compte.	Phase 1	Année 1
Exploiter les outils et les technologies de PwC Canada pour créer un processus de gestion des données doté de solides mécanismes de suivi, de mesure et de production de rapports sur les progrès et les résultats de nos initiatives de réconciliation.	Phase 3	Année 1
Se doter d'une politique de relations avec les populations autochtones arrimée à l'appel à l'action n° 92 de la CVR et à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA).	Phase 1	Année 1
Veiller à ce que la direction maintienne son engagement à exécuter le Plan d'action sur la réconciliation et à mettre en place d'un bout à l'autre du cabinet des mécanismes assurant le respect de nos engagements en la matière.	Phase 1	Année 1
Veiller à ce que la direction tisse des liens avec les communautés autochtones et les consulte.	Phase 2	Année 2



Formation et sensibilisation culturelle



Notre engagement : Favoriser une meilleure compréhension de la culture, de l'histoire et des contributions autochtones, ainsi que de l'héritage des pensionnats, par le biais d'initiatives globales d'éducation et de sensibilisation culturelles.

Nos mesures	Phase APMRA	Échéancier
Recenser, évaluer et mettre en œuvre des initiatives d'apprentissage et de développement afin d'accroître les connaissances et les compétences culturelles autochtones de tous les associés et membres du personnel de PwC Canada.	Phase 1	En continu
Continuer à organiser des événements qui célèbrent la culture autochtone, par exemple des présentations et des séances éducatives animées par des conférenciers et des éducateurs autochtones à l'occasion de la Journée nationale des peuples autochtones et de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.	Phase 2	En continu
Élaborer des lignes directrices qui permettent aux associés et aux employés d'effectuer des reconnaissances territoriales authentiques, respectueuses et significatives.	Phase 2	En continu
Demander au personnel prenant part aux projets axés sur la réalité autochtone de suivre des formations additionnelles sur les perspectives, les coutumes et les protocoles communautaires autochtones.	Phase 3	Année 3



Emploi



Notre engagement : Augmenter la représentation autochtone dans notre personnel par des stratégies de recrutement, de collaboration et de soutien.

	Nos mesures	Phase APMRA	Échéancier
	Collaborer avec les organisations et les communautés autochtones pour promouvoir les offres d'emploi, les stages et les programmes coopératifs dans toutes les lignes de service et assurer une représentation visible.	Phase 3	Année 2
	Favoriser les initiatives de recrutement et de formation en début de carrière pour les étudiants autochtones par le biais de mentorat, de bourses d'études et de partenariats avec des organisations autochtones d'aide à emploi et d'éducation.	Phase 3	Année 2
	Envisager des partenariats avec des établissements d'enseignement supérieur et des organisations autochtones pour aider les étudiants autochtones à obtenir des diplômes en comptabilité, en finance, en sciences, en technologies, en ingénierie, en arts et en mathématiques.	Phase 3	Année 3
	Adopter une stratégie de recrutement ciblée pour les étudiants et les professionnels autochtones, dans le but d'accroître la représentation autochtone à tous les échelons du cabinet.	Phase 3	Année 3



Lieu de travail inclusif



Notre engagement : Favoriser un environnement inclusif, solidaire et axé sur la croissance en offrant aux personnes autochtones des possibilités de perfectionnement professionnel et d'avancement de carrière.

Nos mesures	Phase APMRA	Échéancier
Continuer à soutenir le RIA de PwC Canada en tant que plateforme pour le développement de la communauté, la mise en commun des vécus et la création d'un sentiment d'appartenance.	Phase 3	En continu
Créer un lieu de travail sûr et accueillant où les populations et les cultures autochtones sont reconnues, célébrées et respectées.	Phase 3	En continu
S'assurer que le RIA de PwC Canada peut faire valoir les voix autochtones en fournissant des recommandations, des commentaires et des conseils à la direction.	Phase 3	Année 1
Permettre aux employés autochtones de bénéficier de mentorat et de cadres de cheminement de carrière qui soutiennent et guident leur croissance professionnelle.	Phase 3	Année 2
Veiller à ce que la procédure permettant aux employés de s'identifier comme Autochtones permette une divulgation sûre et confidentielle de leur identité, et explorer les possibilités d'encourager l'auto-identification de manière sûre et respectueuse.	Phase 3	Année 2



Développement social



Notre engagement : Exploiter les ressources, l'expertise et le réseau de PwC Canada pour soutenir le développement des communautés et des organisations autochtones.

Nos mesures	Phase APMRA	Échéancier
Renforcer les liens entre les communautés autochtones, les gouvernements non autochtones et le milieu des affaires canadien afin de créer des possibilités d'autonomisation économique et de réconciliation.	Phase 3	Année 2
Établir des liens et favoriser les interactions avec le milieu des affaires canadien dans son ensemble afin de mettre en commun les connaissances et de faire progresser les initiatives de réconciliation au sein de celui-ci.	Phase 3	Année 2
Encourager le personnel à mettre ses compétences et son expertise au service des entreprises et des projets communautaires autochtones.	Phase 3	Année 2
Codiriger des initiatives de développement social avec des Autochtones.	Phase 2	Année 2



Réconciliation économique



Notre engagement : Promouvoir la réconciliation économique en utilisant les initiatives et pratiques de PwC Canada pour créer des occasions et des partenariats pour les communautés autochtones.

Nos mesures	Phase APMRA	Échéancier
Élargir les programmes de diversité des fournisseurs de PwC Canada afin qu'ils couvrent les entreprises autochtones.	Phase 3	En continu
Se doter d'un outil pour le suivi des fournisseurs autochtones de PwC Canada.	Phase 3	Année 1
Recueillir et analyser des données pertinentes sur les achats effectués auprès de fournisseurs autochtones et fixer un objectif de dépenses auprès d'entreprises autochtones.	Phase 3	Année 3
Élaborer une stratégie pour informer les employés chargés de l'approvisionnement et des autres sphères du cabinet lorsqu'il est possible d'avoir recours à des entreprises autochtones.	Phase 3	Année 3
Créer un processus pour soutenir les fournisseurs autochtones lors des appels d'offres.	Phase 3	Année 3
Recenser des partenariats potentiels avec des entreprises autochtones afin de créer des collaborations mutuellement bénéfiques.	Phase 3	Année 3



Notre cheminement vers la réconciliation

Bien que nous ayons élaboré ce plan d'action pour guider nos efforts de réconciliation, nous menons déjà activement plusieurs initiatives. Vous en trouverez ci-dessous une sélection illustrant les avancées significatives que nous avons réalisées jusqu'à présent dans le cadre de notre démarche.

Réseau d'inclusion des Autochtones

Le réseau d'inclusion des Autochtones (RIA) a pour but de renforcer le sentiment d'appartenance des membres du personnel autochtones de PwC Canada. Depuis sa création en 2020, de nombreux alliés s'y sont joints. Le RIA a organisé plusieurs événements alliant sensibilisation et célébration de la culture autochtone. Il publie également une infolettre mensuelle et tient des cercles de partage afin d'informer le reste du cabinet des événements et des initiatives autochtones et d'aborder certaines questions culturelles.

- Le 19 janvier 2022, le RIA a tenu un webinaire national animé par des membres de la communauté autochtone qui ont dispensé des enseignements sur des sujets tels que la reconnaissance territoriale et le rôle d'allié.
- Le 18 octobre 2022, le RIA a diffusé une visite virtuelle du *Mohawk Institute Residential School*. Les participants en ont appris beaucoup sur l'histoire de ce pensionnat qui est resté en activité pendant 140 ans.
- En l'honneur de la Journée nationale pour la vérité et la réconciliation, le 2 octobre 2023, des membres et des alliés du RIA ont participé à un exercice des couvertures de Kairos. Les participants en sont ressortis avec une meilleure compréhension de l'histoire autochtone et un élan supplémentaire sur le chemin de la réconciliation.
- Le 13 juin 2024, à l'occasion du Mois national de l'histoire autochtone, nous avons accueilli des aînés dans nos bureaux de Vancouver pour qu'ils nous enseignent les protocoles relatifs à l'offrande du tabac, au respect culturel et à d'autres questions connexes comme la demande d'accès à un territoire.

Formation de sensibilisation culturelle

En juin 2022, PwC Canada a concrétisé son engagement en faveur de l'éducation en exigeant que tous les associés et membres du personnel suivent la formation *Les 4 saisons de la réconciliation*, ce que tous ont fait. Nous trouvons cette formation tellement importante qu'elle fait maintenant partie du processus d'intégration des nouvelles recrues. Son principal objectif est de promouvoir un renouvellement des relations entre les peuples autochtones et les Canadiens en amenant les participants à comprendre l'histoire et les conséquences de la colonisation, des pensionnats et de tout ce qui a mené à la Commission de vérité et réconciliation du Canada.



Programmes de mentorat pour les Autochtones

PwC Canada offre du mentorat par l'entremise du Programme de mentorat de CPA Canada pour les élèves autochtones du secondaire. Le programme a pour objectif de soutenir les élèves autochtones pendant leurs études secondaires, de leur montrer les avantages d'une formation postsecondaire, de leur présenter le monde du travail et de les aider à examiner les débouchés éventuels, notamment dans les domaines des affaires, de la finance et de la comptabilité.

En outre, en 2023, PwC Canada a lancé son propre programme de mentorat autochtone à l'échelle du cabinet. Mis sur pied par le RIA, ce programme aide le personnel autochtone à avoir un accès équitable à la croissance professionnelle et aux opportunités de leadership, y compris aux côtés de personnes aux antécédents similaires.

Investir dans la jeunesse autochtone et l'éducation postsecondaire

PwC Canada soutient l'une des plus grandes organisations caritatives autochtones du Canada, Indspire, qui aide à former et à accompagner les futurs leaders autochtones grâce à l'éducation, à la sensibilisation et au mentorat. Dans le cadre de son cheminement vers la vérité et la réconciliation, le cabinet s'est engagé à offrir des conseils, du mentorat et des ressources afin d'aider les étudiants autochtones à réaliser leur plein potentiel.

Ci-dessous : Représentant PwC Canada à l'événement Soaring 2024 d'Indspire, Kyle Snow (à gauche), membre du comité directeur du RIA, et Jessica Paul (à droite), associée, Certification et présidente du Comité consultatif sur la réconciliation avec les peuples autochtones.





Espace patrimonial du Fonds Gord Downie et Chanie Wenjack

C'est avec fierté que PwC Canada soutient le Fonds Gord Downie et Chanie Wenjack (DWF) dans le cadre d'un engagement de cinq ans visant à héberger un espace patrimonial dans ses bureaux de Vancouver.

Inspiré par l'histoire de Chanie et l'appel de Gord à bâtir un Canada meilleur, le DWF vise à renforcer la compréhension culturelle et à ouvrir la voie à la réconciliation entre les peuples autochtones et non autochtones. Son objectif est d'améliorer la vie des peuples autochtones en renforçant la sensibilisation, l'éducation et les liens entre tous les Canadiens.

Les espaces patrimoniaux sont des lieux sûrs et accueillants où se déroulent des discussions et des activités éducatives sur l'histoire du Canada et notre cheminement collectif vers la réconciliation. Ils servent également de symboles et de rappels du travail important qui incombe à tous, en particulier aux employeurs, pour répondre aux 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.



*Ci-dessus : Photo de l'artiste expliquant la signification de ses deux œuvres portant sur la mythologie salish de la Côte.
Ci-dessous : Gravure d'un emblème sur fusaïole de cèdre.*





Ci-dessus : Photo de l'espace patrimonial de PwC Canada.

Guide sur la reconnaissance territoriale

PwC Canada a conçu un guide sur la reconnaissance territoriale afin d'aider ses associés et son personnel à rédiger des textes authentiques et significatifs. Cette ressource aide en outre notre personnel à apprécier les protocoles autochtones et à exprimer sa gratitude à l'égard de la terre sur laquelle nous vivons, travaillons et jouons. En effet, la reconnaissance territoriale offre aux personnes la possibilité de se renseigner sur l'histoire de la terre sur laquelle ils vivent et travaillent, ainsi que sur les peuples autochtones qui en sont les gardiens depuis des temps immémoriaux.

Statut Engagé du programme APMRA

PwC Canada a obtenu le statut Engagé du programme Attestation de partenariat en matière de relation avec les Autochtones (APMRA) du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, qui confirme que le cabinet a intégré le concept de réconciliation économique à ses activités.



APMRA ENGAGÉ
ATTESTATION DE PARTENARIAT
EN MATIÈRE DE RELATION AVEC
LES AUTOCHTONES

Pour obtenir le statut Engagé, le cabinet a notamment démontré son engagement à promouvoir le développement économique des communautés autochtones, à favoriser l'embauche de personnes autochtones et à se familiariser avec les cultures et les traditions autochtones. Les entreprises qui participent au programme APMRA montrent aux communautés qu'elles sont des partenaires d'affaires fiables et d'excellents employeurs, et qu'elles soutiennent la prospérité des communautés autochtones. Pour conserver leur statut, les entreprises doivent faire vérifier leur performance par un tiers externe. Le statut Engagé témoigne de notre résolution à améliorer nos relations avec les peuples autochtones et à tisser des liens entre les cultures.



Notre voie vers l'avenir

C'est avec fierté que nous empruntons la voie de la vérité et de la réconciliation. Le Plan d'action pour la réconciliation de PwC Canada représente un engagement important. Loin d'être une simple initiative administrative, ce plan s'inscrit dans une démarche sincère de construction d'une société plus inclusive. En privilégiant l'éducation, l'instauration d'un climat de confiance, les changements positifs et la responsabilisation, PwC Canada vise à créer des retombées durables pour les communautés autochtones et non autochtones. Les efforts de collaboration et les stratégies globales décrites dans le présent plan témoignent de notre dévouement à cette cause. Il est capital de maintenir cet élan ensemble pour atteindre les objectifs fixés et créer un avenir plus inclusif et positif pour tous.

Pour tout commentaire concernant le Plan d'action pour la réconciliation de PwC Canada, écrivez à melissa.fowle@pwc.com



Contributeurs

Dans le cadre des efforts déployés par PwC Canada en matière de réconciliation avec les populations autochtones, le CCRPA a procédé à une analyse exhaustive des lacunes, des obstacles et des possibilités en se concentrant sur les questions pertinentes pour le cabinet. Le milieu des affaires canadien vise à mieux faire connaître l'histoire coloniale et à favoriser une alliance avec les peuples autochtones. Lors de la création de notre Plan d'action pour la réconciliation, nous avons consulté des membres de la collectivité et des experts en réconciliation de tout le pays afin d'échanger des idées, de discuter des défis et de faire connaître les réussites. Nous remercions nos collègues de PwC Canada suivants pour leur contribution à l'élaboration de ce rapport.

Adam Crutchfield	Holly Otte	Monica Banting
Alaina Tennison	Ines Weber	Nicolas Marcoux
Amy Krohn	James Temple	Nils Leunga Touangué
Andrew Paterson	Johanne Mullen	Nochane Rousseau
Angela Loo	Justin Brant	Olivia Nuamah
Anita McOuat	Julie Charbonneau	Raphael do Amaral
Anuja Agarwal	Karen Ta	Reynold Tetzlaff
Ayanna Baines-Arias	Kate Furber	Ryan Hall
Bridget Frantz	Kelechi Enyinna	Ryan Taylor
Brittany Symns	Kevin Chan	Sabrina Fitzgerald
Bruce Barkhouse	Khoi Mai	Sarah Marsh
Bruna Tenorio	Kyle Snow	Scott Patles-Richardson
Claire Nylassy	Lana Paton	Sherry Marshall
Deirdre Macleod	Laura Hildebrand	Shelley Gilberg
Domenic Marino	Maria Laura Sanchez	Sonia Boisvert
Emily Vanderheyden	Mel Fowle	Tarek Emara
Emma King	Michelle Gronning	Vanessa Caprini
Greg Oberti	Michael Paterson	Venkat Somasundaram
Holly Moore	Mike Shea	Vik Patel

Merci!



© PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., une société à responsabilité limitée de l'Ontario, 2024. Tous droits réservés.

PwC s'entend du cabinet canadien, et quelquefois du réseau mondial de PwC. Chaque société membre est une entité distincte sur le plan juridique. Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez notre site Web à l'adresse : www.pwc.com/structure (en anglais seulement).

Ces renseignements sont fournis à titre d'information seulement et n'ont pas pour objet de remplacer les conseils d'un professionnel. P2314800 0524