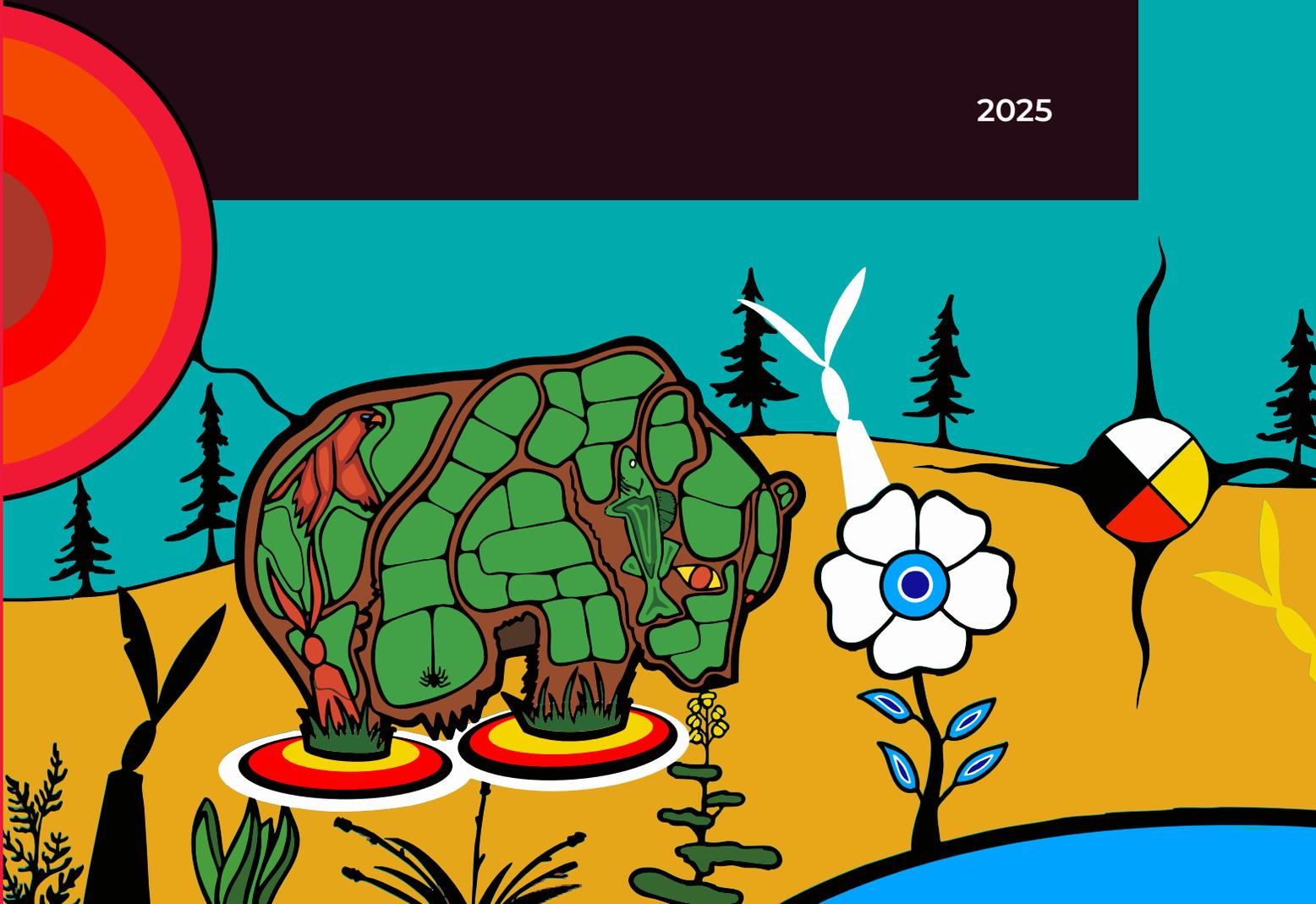


Plan d'action sur les Autochtones du RREO

2025



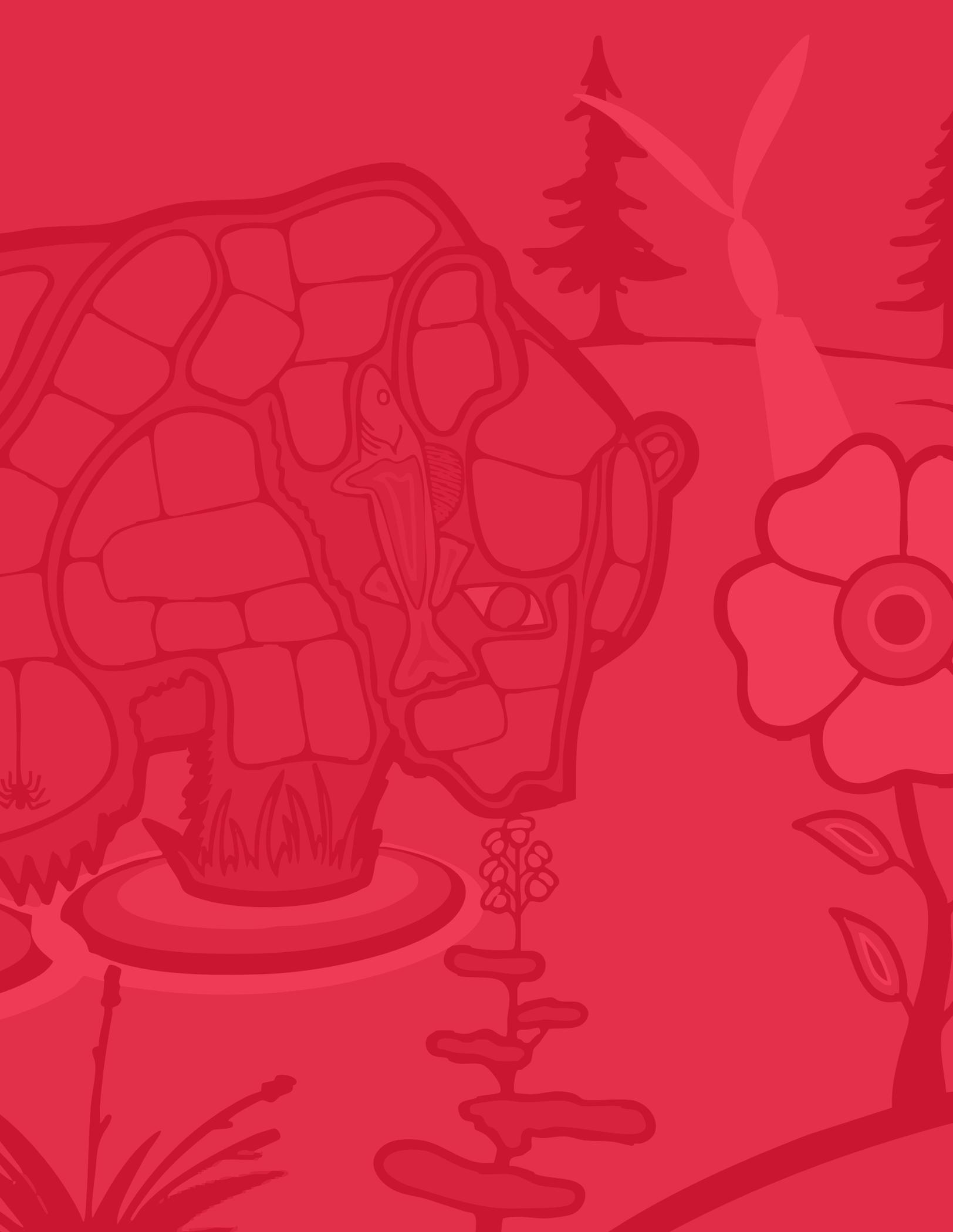


Table des matières

01

Déclaration de reconnaissance du territoire

02

À propos de l'artiste et de son œuvre

03

À propos de nous

04

Un message de notre cadre déléguée

05

Notre cheminement

06

Nos piliers

07

Engagements et histoires

08

La voie à suivre

09

Remerciements

Déclaration de reconnaissance du territoire

Nous reconnaissons que les peuples autochtones sont les premiers intendants des terres sur lesquelles nous exerçons nos activités.

Depuis des milliers d'années, l'île de la Tortue, que nous appelons maintenant l'Amérique du Nord, est le territoire traditionnel de nombreuses nations. Notre siège social est situé sur le territoire visé par le Traité n° 13, dans la ville de Toronto, qui est le territoire traditionnel de nombreuses nations, dont les Mississaugas de Credit, les Anishinaabeg, les Chippewa, les Haudenosaunee et les Wendat.

Nous reconnaissons et honorons également les terres sur lesquelles nous exerçons nos activités à l'extérieur de l'île de la Tortue, où nous sommes reconnaissants de vivre et de travailler et qui demeurent le foyer de nombreux peuples autochtones.

Nous respectons les traités signés sur ces territoires, nous reconnaissons les torts et les erreurs du passé et nous nous engageons à aller de l'avant en partenariat avec les communautés autochtones dans un esprit de conciliation et de collaboration.



Ce que la reconnaissance du territoire signifie pour nous

La reconnaissance des territoires n'est pas qu'un énoncé. Elle constitue un point de départ pour l'éducation, la réflexion et des actions concrètes en vue de la réconciliation. La reconnaissance des territoires est un moyen important pour les personnes et les organisations de reconnaître les territoires traditionnels des peuples autochtones et d'affirmer leur présence, leurs droits et leurs contributions continus. Plus précisément, elle permet de :

À l'heure actuelle, nous fournissons à nos employés une déclaration de reconnaissance du territoire qui peut être utilisée lors de réunions et de présentations. Dans le cadre des engagements décrits dans le présent plan d'action, nous appuierons sur cette ressource et élaborerons un guide de reconnaissance du territoire pour que nos employés comprennent l'histoire des traités ainsi que l'objectif et l'importance de la reconnaissance du territoire. Ce guide aidera également les employés à rédiger leur propre déclaration de reconnaissance du territoire authentique et réfléchie.

Pour en savoir plus, consultez la page 17.



RECONNAÎTRE L'HISTOIRE ET LES DROITS DES AUTOCHTONES

Elle honore les relations de longue date que les peuples autochtones entretiennent avec la terre et reconnaît les répercussions de la colonisation.



FAIRE PREUVE D'INTENTIONNALITÉ ET DE RESPONSABILITÉ

Elle exprime un engagement à l'égard de la réconciliation et de la responsabilité de soutenir l'inclusion, l'équité et l'autodétermination des Autochtones.



SENSIBILISER ET ENCOURAGER LE DIALOGUE

Elle nous encourage à discuter de l'histoire, des cultures et des réalités autochtones.



NOUS ALIGNER SUR LES EFFORTS DE VÉRITÉ ET DE RÉCONCILIATION

Elle répond aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, en particulier ceux qui sont liés à l'éducation, aux affaires et à la réconciliation au travail.

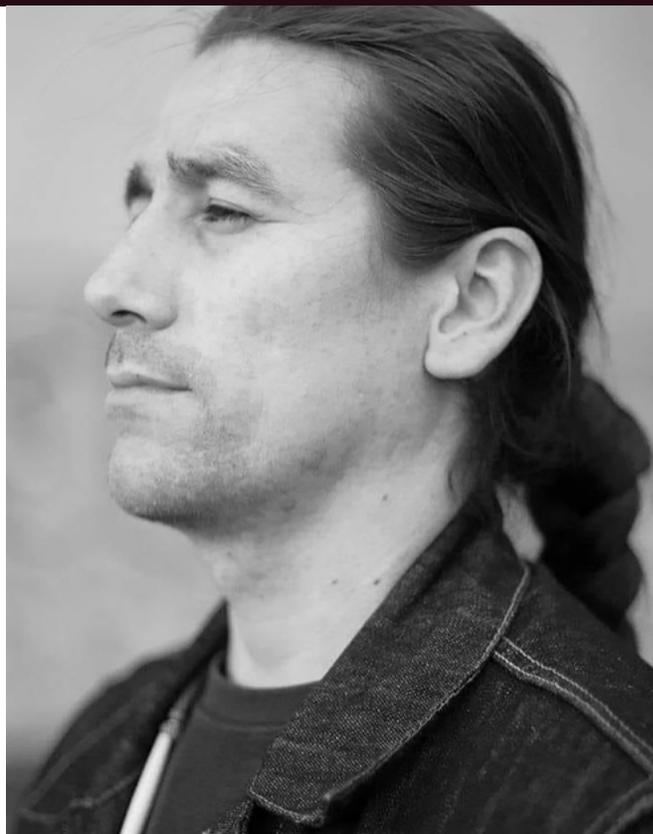
À propos de l'artiste et de son œuvre

Que Rock, aussi connu par son nom anichinabé Manidoo Nemeen ou « Esprit dansant », est un artiste talentueux et membre de la Première Nation de Nipissing et du Mai'ingan-doodem (clan du Loup).

Le travail de Que Rock, actuellement établi à Toronto, est influencé par le graffiti et le style artistique Woodland et peut être vu à de nombreux endroits à Toronto, notamment à l'aéroport Billy Bishop, à l'hôpital Sunnybrook et au Legacy Space du bureau du RREO de Toronto, un espace créé en partenariat avec le Fonds Gord Downie & Chanie Wenjack.

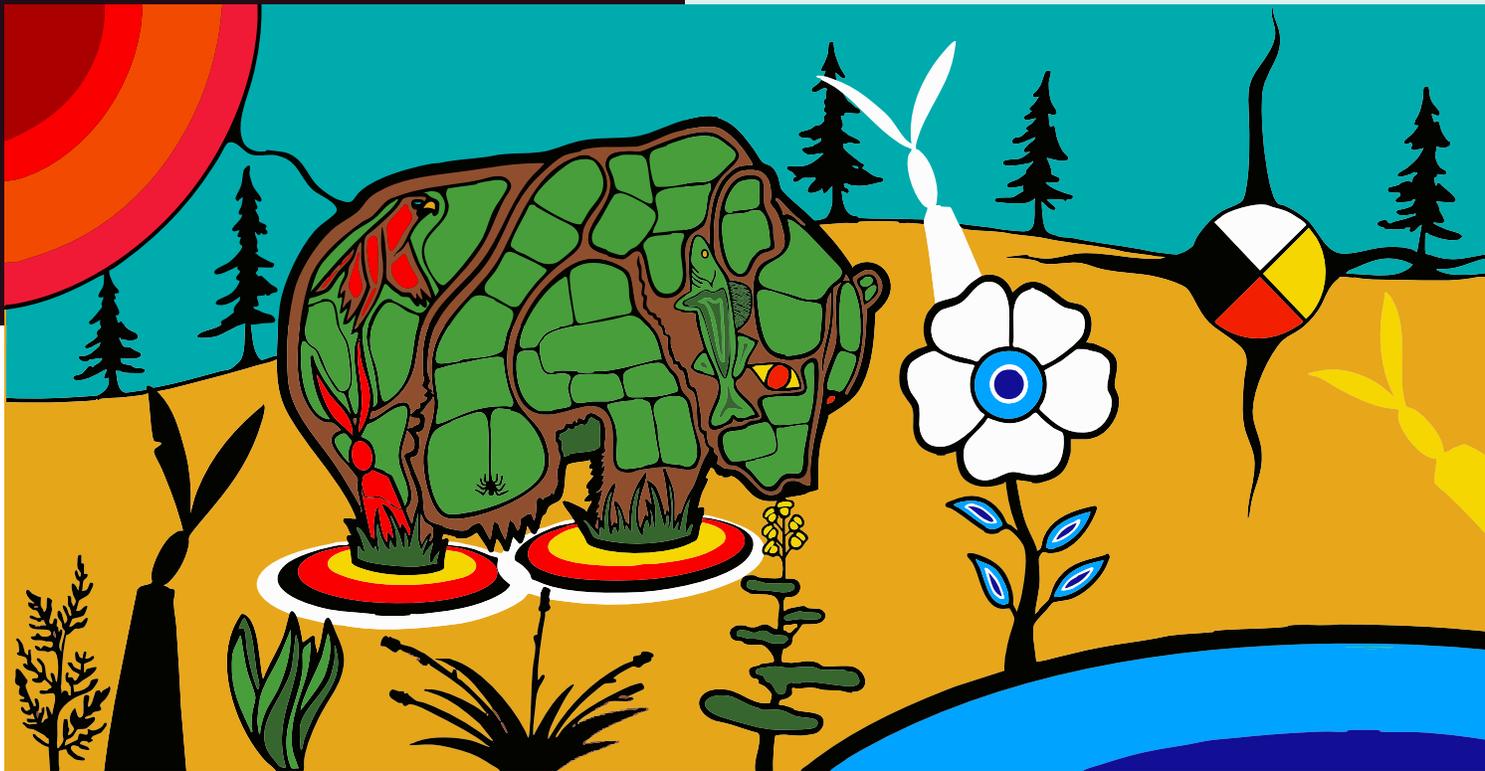
L'œuvre représentée dans le présent document est décrite par Que Rock comme une représentation visuelle de l'enseignement utilisé dans sa culture appelée *mino-bimaadiziwin*, qui se traduit par « la bonne vie ». *Mino-bimaadiziwin* décrit comment nous devrions tous nous efforcer de vivre une vie selon le système de valeurs des enseignements des Sept Grands-Pères.

Cette œuvre d'art est très intentionnelle et fondée sur la géométrie, les motifs et les nombres sacrés. Elle se superpose aux enseignements anichinabés, dont la roue de médecine, l'histoire de la création, l'histoire du traité de paix des Six Nations et les enseignements des Sept Grands-Pères.



La roue de médecine est l'un des outils d'éducation les plus anciens de la culture de Que Rock et est représentée par un cercle divisé en quatre quadrants. Elle compte plus de 60 000 couches, et l'une des couches représentées dans cette œuvre par les quatre médecines sacrées comprend le cèdre, la sauge, le foin d'odeur et le tabac.

L'histoire de la création est illustrée par des personnages qui ont ce qui ressemble à des oreilles de lapin et représentent certains des nombreux enfants de Winona (la première « kwe » [femme] anichinabée), Nanabozho et Mâkwa.



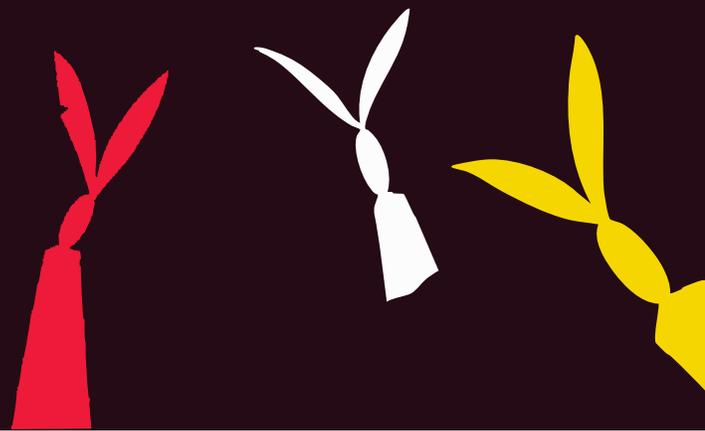
Nanabozho et Màkwa étaient tous deux humains, mais Màkwa a demandé au Créateur de le changer. Ainsi, il a reçu une cape en fourrure de laquelle il ne pourrait jamais se départir. Avec cette cape, Màkwa s'est transformé en ours, et c'est pourquoi Màkwa représente la nation des Ours. Fait intéressant, la nation des Ours est la seule qui communique avec les nations qui figurent dans l'histoire du traité de paix des Six Nations : les nations des Plantes, des Insectes, des Oiseaux, des Poissons, des Animaux et des Humains, toutes représentées dans cette œuvre d'art.

À l'intérieur de l'ours se trouvent des pierres sur lesquelles tous les symboles ci-dessus ont été peints à l'origine. Que Rock utilise les pierres pour relier le style artistique Woodland moderne à l'origine des enseignements initiaux.

Les enseignements des Sept Grands-Pères représentent le système de valeurs anichinabées et sont illustrés par le soleil dans cette œuvre. Chaque anneau du soleil est une valeur différente : sagesse, amour, respect, humilité, honnêteté, courage et vérité.

Le RREO remercie Que Rock d'avoir partagé non seulement sa culture par l'intermédiaire de son œuvre dans notre espace Legacy Space et notre Plan d'action sur les Autochtones, mais aussi ses expériences, sa langue et sa sagesse dans le cadre de nos nombreuses conversations durant le processus de création.

À propos de nous



Le Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO) est un investisseur mondial et indépendant qui investit dans une multitude de secteurs afin d'assurer la sécurité financière à la retraite de **343 000 enseignantes et enseignants actifs et retraités**.

Nous sommes déterminés à avoir une incidence à titre d'investisseur, de propriétaire et d'employeur, car nous croyons que cela contribue à la création de valeur à long terme. Notre Plan d'action sur les Autochtones (PAA) est lié à notre engagement à déterminer et à mesurer l'incidence que nous pouvons avoir grâce à nos services aux participants, à nos placements, à nos activités et à nos campagnes de dons dans la communauté menées par le personnel.

Pour ce faire, nous tâchons de tirer notre force de la diversité de nos origines et de nos idées, parce que nous croyons que cela améliore la prise de décisions et produit de meilleurs résultats. Au RREO, nous sommes déterminés à bâtir un milieu de travail inclusif où nos talents sont respectés et acceptés et ont les moyens d'être eux-mêmes, et nous sommes déterminés à appliquer l'équité dans nos processus et nos programmes afin de promouvoir des résultats équitables pour chaque individu.

L'esprit de ces ambitions se traduit par nos efforts visant à tisser des liens avec les peuples autochtones de l'île de la Tortue et du monde entier et à nouer des relations plus solides avec eux.

Notre PAA repose sur des bases solides en matière d'éducation, de sensibilisation et d'établissement de relations avec les peuples autochtones ici, au RREO, grâce à la passion et à l'engagement de notre personnel et de notre équipe de direction. Nous reconnaissons notre rôle important dans la progression de l'inclusion des Autochtones au Canada et partout dans le monde, et notre PAA nous permet de soutenir de façon concrète et intentionnelle ces progrès.



Une occasion de faire progresser la réconciliation avec les Autochtones

Nous croyons avoir l'occasion, en tant qu'investisseur, employeur et administrateur d'un régime de retraite au Canada, de jouer un rôle constructif dans l'avancement de la réconciliation avec les Autochtones.

Nous reconnaissons également que, par le passé, notre organisation n'a pas fait assez pour comprendre les défis auxquels font face les communautés autochtones. En particulier, en tant que plus important administrateur d'un régime de retraite s'adressant à une seule profession au Canada, le RREO voit l'occasion d'en faire plus pour que les employeurs autochtones

aient accès à l'information nécessaire et au personnel du RREO s'ils souhaitent devenir des employeurs désignés au titre du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

Puisque notre régime est au service des enseignantes et enseignants, l'un des éléments clés de notre Plan d'action sur les Autochtones consiste à continuer de comprendre et de régler les problèmes liés à l'accès aux renseignements sur le régime et les services auxquels font face les participants autochtones, et ce, dans le but d'améliorer la compréhension du régime.

En créant le PAA, nous cherchons à **établir des relations significatives et authentiques qui reposent sur la confiance** avec les organisations, les entreprises et les communautés autochtones, et à démontrer notre responsabilité d'uniformiser les règles du jeu pour les Autochtones par les moyens suivants :



Officialiser notre engagement à l'égard de l'éducation et de la sensibilisation du personnel de notre organisation.



Améliorer nos méthodes pour attirer et soutenir les talents des communautés autochtones.



Intégrer les efforts d'inclusion à l'échelle de notre culture, de nos prestations, de nos politiques et de nos processus organisationnels.



Cerner les occasions de soutenir le renforcement des capacités des communautés autochtones et agir en alliés actifs envers elles.

L'importance que nous accordons, en tant que régime de retraite, à la valeur à long terme cadre avec notre vision des partenariats avec les Autochtones et nous permet de veiller à ce que nos efforts d'aujourd'hui produisent des avantages pour les générations à venir.

Nos efforts sont en adéquation avec les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et, à l'international, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones afin que les voix et les droits des communautés autochtones soient respectés au sein de notre organisation et au-delà.

« Notre Plan d'action sur les Autochtones officialise notre engagement à long terme à l'égard de l'inclusion des Autochtones et de la vérité et de la réconciliation, qui repose sur le principe de la septième génération et sur les fondements de l'éducation, de la sensibilisation et de l'établissement de relations, semant aujourd'hui un germe de changement que je suis fier de voir croître pour les générations à venir [traduction]. »



Michael Cherny,
Directeur, Des investissements durables

Un message de notre cadre déléguée

Notre Plan d'action sur les Autochtones est une étape essentielle de notre cheminement continu vers la réconciliation et l'inclusion des Autochtones. Au RREO, nous reconnaissons l'importance de favoriser des relations significatives avec les communautés autochtones.

Il ne s'agit pas que d'un document, mais d'un engagement concret. Le plan d'action exprime notre volonté à promouvoir le respect et la reconnaissance de la riche diversité des cultures et des traditions autochtones.

Notre Plan d'action sur les Autochtones décrit notre stratégie d'entreprise, qui repose sur les activités de base déjà en cours. Il a été élaboré en collaboration avec les communautés autochtones, les titulaires de droits et d'autres parties prenantes.

Nous avons conscience que la réconciliation est un processus continu qui requiert des efforts sincères, de la transparence et de la collaboration, et que nos engagements représentent un pas sur un long chemin. Nous sommes résolus à tenir nos engagements initiaux dans cet esprit de partenariat, de confiance et d'apprentissage.

Je suis reconnaissante envers notre personnel, notamment le comité directeur du Plan d'action sur les Autochtones et les autres personnes qui ont fourni conseils et commentaires, aux divers collaborateurs et collaboratrices, conseillers externes et conseillères externes, dont Creative Fire et les peuples autochtones de nos organismes partenaires, ainsi qu'aux participants au régime et aux personnes qui, à l'international, défendent les droits des Autochtones. Merci de votre dévouement à accomplir cet important travail.

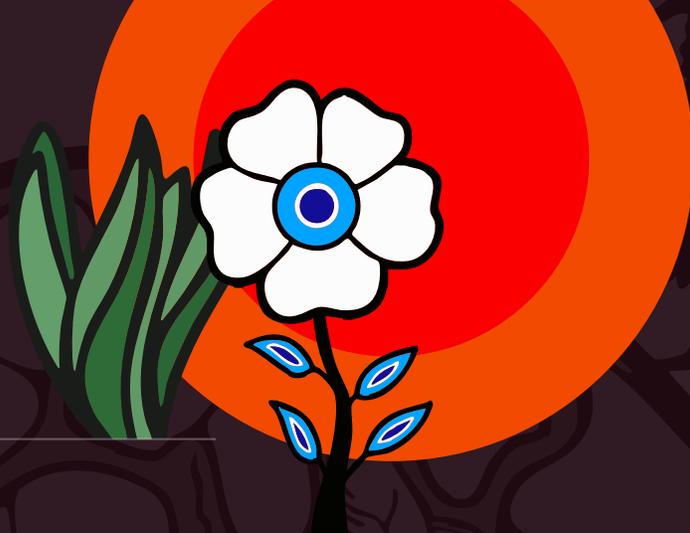
Ensemble, nous pouvons créer un avenir qui reconnaît le passé et qui favorise la réconciliation avec les peuples autochtones.



Sharon Chilcott

Cheffe du personnel,
Bureau du chef de la direction
Cadre déléguée, Plan d'action
sur les Autochtones

Notre cheminement



Au cours des dernières années au RREO, nous avons jeté les bases de la sensibilisation et de l'éducation autour de la véritable histoire des peuples autochtones et de la vérité et de la réconciliation au Canada.

L'une des étapes les plus critiques de l'élaboration du Plan d'action sur les Autochtones a consisté à effectuer un examen approfondi de nos forces et de nos lacunes en matière de réconciliation et d'inclusion des Autochtones. Nous nous sommes associés à **Creative Fire**, une société de conseil détenue par des Autochtones, pour faciliter et orienter l'élaboration de la stratégie. Notre examen a porté sur quatre axes : la gouvernance, la culture, la communauté et les placements.



CREATIVE FIRE

MOBILISATION DES PARTIES PRENANTES ET DES TITULAIRES DE DROITS

Pour recueillir de la rétroaction, des points de vue et des attentes sur notre cheminement vers la réconciliation, nous avons organisé :

cinq séances de consultation auprès de 50 membres du personnel provenant d'équipes, d'échelons et de bureaux différents du RREO;

cinq séances de consultation avec des participants autochtones externes, comme des partenaires d'inclusion, des participants au régime, des dirigeants d'organisations autochtones et des défenseurs internationaux.

Nous avons, grâce à ces séances, recueilli des commentaires et ciblé des occasions précises de faire progresser la réconciliation au sein de l'organisation, en nous assurant de tenir compte des voix diverses entendues pendant le processus.

Nous avons également mis sur pied un comité directeur pour superviser et orienter l'élaboration du PAA. Le comité directeur du PAA est composé de cadres supérieurs issus de divers services au sein de l'organisation ainsi que de personnes représentant Creative Fire. Ce comité directeur s'est réuni régulièrement pour faire le point sur les progrès réalisés, fournir une orientation stratégique et participer à un apprentissage immersif sur la réconciliation.

Notre Plan d'action sur les Autochtones énonce 17 engagements en faveur de l'inclusion des Autochtones qui nous aidera, en notre qualité d'employeur, d'investisseur et d'administrateur de régime de retraite, à renforcer les relations entre Autochtones et Allochtones et à favoriser l'avancement de la réconciliation.

NOS PRINCIPES DIRECTEURS



Authentique et abordé avec humilité



Éclairé par les communautés autochtones



Concret, percutant et réalisable



Tourné vers l'avenir et affirmant un engagement à long terme



Transparent grâce à des résultats et à des progrès mesurables



Élaboré avec un état d'esprit axé sur l'empathie et le rôle d'allié



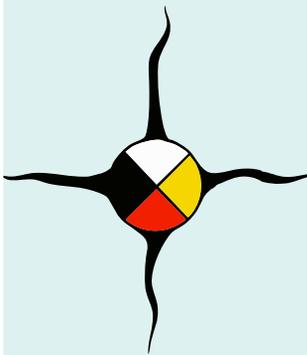
Aligné sur les appels à l'action (Canada) et pertinent à l'échelle mondiale

Nos piliers

Nos engagements sont classés dans les quatre piliers suivants, qui cadrent avec nos priorités internes actuelles afin d'avoir une incidence positive et soutiennent notre mission, qui est d'assurer la sécurité financière à la retraite de nos participants.

01

ÉDUCATION ET
SENSIBILISATION



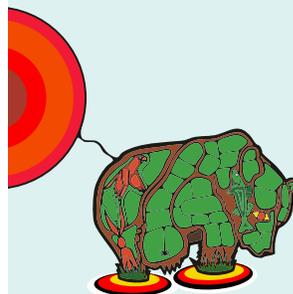
02

ACQUISITION
DE TALENTS



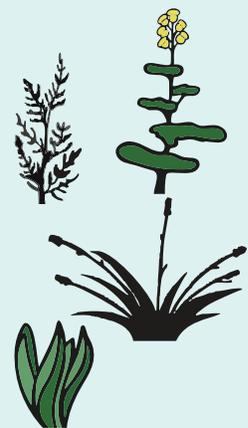
03

INCLUSION
AU QUOTIDIEN



04

PORTÉE



Vous trouverez de plus amples renseignements et des mesures de progrès dans les pages qui suivent.

Cadre du Plan d'action sur les Autochtones (PAA)

Le cadre s'aligne sur les piliers de notre stratégie mondiale en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ainsi que sur les objectifs d'inclusion des Autochtones.

PLAN D'ACTION SUR LES AUTOCHTONES

PILIERS	Éducation et sensibilisation	Acquisition de talents	Inclusion au quotidien	Portée
DIMENSIONS	Communications	Stratégies d'acquisition de talents	Perspectives autochtones	Bénévolat et dons par le personnel
	Legacy Space et apprentissage	Stages et programme de jeunes talents	Politiques et processus	Influence d'un investisseur mondial
	Mesures de l'équipe de direction	Embauche de personnes expérimentées	Bien-être des employés	Services aux participants
			Culture organisationnelle	Diversité des fournisseurs

ENGAGEMENTS

Éducation et sensibilisation



DIMENSION	ENGAGEMENT	ÉCHÉANCIER	MESURE DES PROGRÈS
Communications	Élaborer un guide de reconnaissance du territoire, avec l'aide des peuples autochtones et en partenariat avec eux, afin que le personnel comprenne mieux l'objectif et l'importance d'une reconnaissance du territoire ainsi que l'histoire des traités et fournir une ressource qui aidera le personnel à rédiger ses propres reconnaissances du territoire.	2026	Guide de reconnaissance du territoire élaboré et utilisé par le personnel (p. ex. réunions, présentations et rédaction de rapports publics), avec suivi de l'accès et de l'utilisation.
Communications	Élaborer et promouvoir un guide de style autochtone qui servira de ressource au personnel lors de l'élaboration de contenu pour les publics autochtones (p. ex. participants, membres du personnel, partenaires) afin de représenter respectueusement les points de vue autochtones dans les communications officielles (p. ex. guides d'information et courriels à l'intention des participants, des employeurs). Ce guide comprendra des conseils sur le langage, la terminologie, les actifs visuels et les plateformes.	2026	Guide de style autochtone élaboré et utilisé par le personnel pour tous les publics (internes et externes), autochtones et allochtones, avec suivi de l'accès et de l'utilisation.
Legacy Space et apprentissage	Mettre à jour la stratégie d'éducation sur la diversité, l'équité et l'inclusion afin d'améliorer les compétences et la compréhension du personnel allochtone du RREO concernant les expériences vécues des peuples autochtones, et présenter l'apprentissage continu comme une attente pour l'ensemble du personnel actuel et des nouveaux employés.	2026	Stratégie d'éducation sur la diversité, l'équité et l'inclusion révisée pour inclure des efforts consacrés à la formation de sensibilisation aux cultures autochtones par l'intermédiaire de bibliothèques de contenu et du suivi de la participation, intégrer des exemples et des apprentissages autochtones aux modules de formation existants et tirer parti du Legacy Space comme ressource éducative pour le personnel.
Mesures de l'équipe de direction	Offrir aux membres du conseil du RREO des formations de sensibilisation à la culture qui soutiennent les activités d'éducation et de dialogue afin d'approfondir les connaissances et la compréhension relatives aux occasions de relations et de réconciliation avec les Autochtones qui sont propres au contexte opérationnel du RREO en tant qu'investisseur, administrateur de régime et employeur à l'échelle mondiale.	2026	Formation <i>4 saisons de la réconciliation</i> incluse dans le programme d'orientation remanié et offerte aux membres actuels du conseil.
Mesures de l'équipe de direction	Offrir des occasions et du soutien en matière d'apprentissage, de dialogue et d'établissement de relations culturellement immersifs par la participation à des conférences données par des Autochtones, à des événements organisés par des dirigeants autochtones et à des activités visant à échanger avec des dirigeants autochtones du secteur financier ou des communautés servies par le RREO. Ces initiatives viseront à établir des relations avec les peuples autochtones à l'échelle du RREO et à déterminer dans quels domaines le RREO a l'occasion d'améliorer les résultats pour les individus, les participants et les membres du personnel autochtones, dans un esprit de réciprocité.	2027	Occasions de dialogue et d'établissement de relations ciblées et mobilisation proactive/intentionnelle à l'égard de ces occasions.

Notre espace Legacy Space

En partenariat avec le Fonds Gord Downie & Chanie Wenjack

Les Legacy Spaces sont des espaces désignés qui facilitent les conversations et les apprentissages au sujet de l'histoire des peuples autochtones et de la réconciliation dans un environnement sécuritaire et accueillant.

Nous sommes fiers d'avoir créé un espace Legacy Space dans notre bureau du centre-ville de Toronto, en partenariat avec le Fonds Gord Downie & Chanie Wenjack dans le cadre de son programme *Legacy Spaces*. Dans cet espace, les conversations et l'éducation au sujet du territoire que nous appelons le Canada et de notre cheminement collectif vers la réconciliation sont encouragées et soutenues.

En participant au programme *Legacy Spaces*, nous nous engageons à être des ambassadeurs du Fonds Gord Downie & Chanie Wenjack et à éduquer les personnes qui entrent dans cet espace sur l'histoire de Chanie Wenjack, le système des pensionnats et la véritable histoire des peuples autochtones du Canada.

Notre partenariat pluriannuel avec le Fonds Gord Downie & Chanie Wenjack a commencé en 2023, et nous sommes reconnaissants pour le soutien, les ressources et les occasions de formation qui, tout au long de l'année, donnent à notre personnel les moyens d'agir.

« Les espaces Legacy Spaces sont plus que des lieux physiques, ce sont des plateformes favorisant un dialogue significatif au sujet de la véritable histoire du Canada et de notre cheminement collectif vers la réconciliation. En consacrant un espace au sein de son organisation pour apprendre, réfléchir et interagir avec l'histoire et les points de vue des Autochtones, le RREO honore le passé et contribue à renforcer les relations entre Autochtones et Allochtones. Le travail du RREO démontre comment les organisations peuvent participer activement aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et faire progresser la réconciliation au sein de nos milieux de travail et de nos communautés [traduction]. »



Sarah Midanik

Présidente et cheffe de la direction, Fonds Gord Downie & Chanie Wenjack

Apprenez-en davantage sur le [programme Legacy Spaces](#) sur le site du [Fonds Gord Downie & Chanie Wenjack](#).



Enseignements de la roue de médecine

Les couches de signification de notre murale du Legacy Space

Nous avons la chance d'avoir une murale dynamique comme point central de notre Legacy Space, créée par l'artiste et éducateur anichinabé de talent Que Rock.

Pour Que Rock, la murale représente une occasion de communiquer et de transmettre les enseignements autochtones qu'il a reçus en tant que jeune membre de la Première Nation de Nipissing et du Mai'ingan-doodem (clan du Loup).

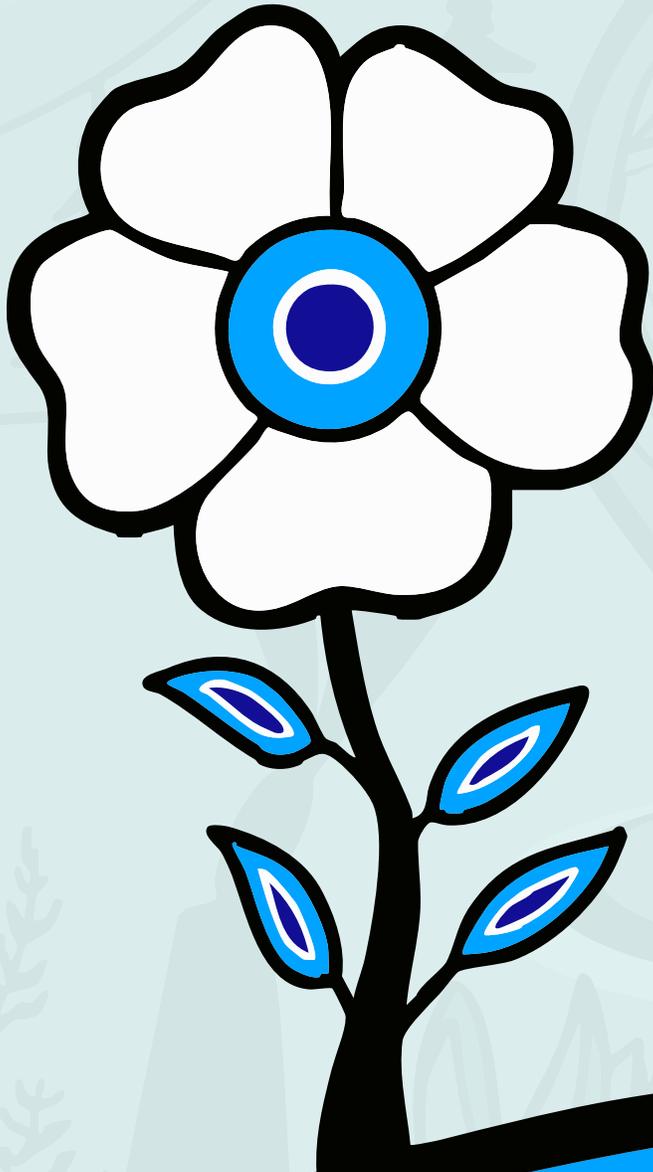
Que Rock décrit l'éducation autochtone comme étant enracinée dans l'art et dans **« l'observation, c'est-à-dire la compréhension et l'apprentissage des lois de la nature et de toutes les histoires issues de notre culture [traduction] »**.

Nous vous invitons à apprendre, à réfléchir et à apprécier la beauté et la sagesse de l'art et des enseignements autochtones en écoutant [cette entrevue](#) de Que Rock, où il explique les couches de signification qui sous-tendent son œuvre.

Que Rock : « J'ai voulu créer une expérience éducative pour les personnes qui verront l'œuvre. Je l'appelle "Anishinaabe 101". Elle constitue un excellent point de départ pour mieux connaître ma culture, mais ce n'est qu'une petite introduction. L'art autochtone ne se prête pas à l'interprétation. Il est instructif. Tout a une signification, qu'elle passe par la géométrie sacrée ou le symbolisme [traduction]. »



Acquisition de talents



Le RREO est fier d'être associé, depuis 2023, à **Indigenous Link**, un organisme qui se consacre à nouer des liens significatifs avec les communautés et les peuples autochtones du Canada. Ce partenariat nous a permis de communiquer notre histoire aux publics autochtones par l'intermédiaire d'un [site carrière pour le RREO](#) (en anglais seulement) et d'améliorer notre lien avec les talents autochtones au moyen d'offres d'emploi, de campagnes dans les médias sociaux et d'initiatives de proximité communautaire.

Grâce à Indigenous Link, nous avons également offert de la formation à notre équipe Acquisition de talents pour nous assurer de respecter les pratiques exemplaires. Nous sommes reconnaissants pour les connaissances mises en commun, qui nous guident sur la meilleure façon de raconter notre histoire.



Stratégies d'acquisition de talents

Réaliser un examen approfondi de la stratégie d'acquisition de talents afin d'évaluer et d'améliorer les programmes, les processus et les postes qui ont une incidence sur l'expérience des candidats et candidates autochtones afin de leur assurer un meilleur accès à des occasions d'emploi valorisantes.

2027

Révision des processus d'acquisition de talents, repérage et révision d'occasions de tenir compte des perspectives autochtones, prestation d'une formation ciblée à l'équipe Acquisition de talents et aux responsables du recrutement et mise en place d'un mécanisme de rétroaction officiel pour les candidates et candidats autochtones.

Stages et programme de jeunes talents

Intensifier les efforts de recrutement de jeunes talents par l'intermédiaire de la stratégie de recrutement sur les campus en créant un axe stratégique pour travailler directement avec les associations, les clubs et les centres de ressources autochtones des établissements postsecondaires ou les instituts au service des Autochtones, avec l'appui d'une responsabilité inhérente à un poste.

2027

Création d'une responsabilité inhérente à un poste pour les efforts de recrutement de jeunes talents autochtones et établissement de partenariats avec des segments autochtones d'universités ou des instituts au service des Autochtones.

Embauche de personnes expérimentées

Améliorer les efforts de recrutement de professionnels autochtones expérimentés grâce à un axe stratégique et à une meilleure compréhension des pratiques d'embauche inclusives pour les Autochtones, avec l'appui d'une responsabilité inhérente à un poste.

2028

Création d'une responsabilité inhérente à un poste pour les efforts de recrutement de professionnels autochtones expérimentés et lancement d'initiatives pour soutenir les pratiques d'embauche inclusives pour les Autochtones (p. ex. partenariat avec une entreprise de recrutement autochtone).

Priorité à l'éducation et à l'établissement de relations

Nos efforts pour informer les employeurs et les participants autochtones au sujet de notre régime

Notre équipe Gestion des documents et expérience des employeurs au sein de notre division Services aux participants fournit un excellent service à plus de 185 employeurs du secteur de l'éducation (employeurs participants, écoles privées désignées ou organismes désignés).

Bien que les conseils scolaires publics participent automatiquement au Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, les écoles indépendantes et autochtones peuvent demander à être désignées par les répondants du régime pour participer au régime. Nous collaborons avec les répondants pour aider les écoles autochtones à devenir, si elles le souhaitent, une école privée désignée ou un organisme désigné au sein du régime.

Depuis de nombreuses années, notre équipe se consacre à cerner ses préjugés individuels et opérationnels et à mieux comprendre l'incidence que ces préjugés peuvent avoir sur les communautés autochtones.

Les employeurs autochtones nous ont informés des défis auxquels ils font face et qui peuvent les empêcher d'embaucher et de maintenir en poste des enseignantes et enseignants qualifiés : manque d'infrastructures, technologies limitées, pénurie de logements et risque de catastrophes naturelles, par exemple.

Pour que les employeurs autochtones connaissent le régime et ses avantages pour eux et leur personnel actuel et futur, nous avons pris plusieurs mesures pour écouter, apprendre et améliorer nos partenariats et nos relations avec les employeurs et les communautés autochtones.

« Personnellement, je ne me suis jamais sentie aussi interpellée par notre mission qu'après ma visite dans une école autochtone dans une réserve. Lorsque mon équipe a intégré l'école Mikinaak Onigaming à notre régime, j'ai été profondément touchée par la grande valeur qu'accordent les employeurs autochtones à la participation au régime, car elle les aide à attirer des enseignantes et enseignants qualifiés et expérimentés dans cette région auparavant mal desservie [traduction]. »



Charley Butler
Cheffe, Services de retraite

Nos efforts en action

Nos employés ont participé à diverses séances de formation, comme les 4 saisons de la réconciliation et Advancing Re(al)conciliation, pour en savoir plus sur l'histoire coloniale du Canada et ses répercussions sur les peuples autochtones.

De plus, nous améliorons volontairement nos efforts d'embauche inclusive afin d'épauler les talents autochtones tout au long du processus de recrutement, et nous nous efforçons d'accroître la sensibilisation et les connaissances au sujet du régime de retraite auprès des communautés autochtones.

Nous avons offert une formation spécialisée sur l'inclusion des Autochtones dans le processus de recrutement par l'intermédiaire de notre partenaire, Indigenous Link, pour aider nos équipes Acquisition de talents à mieux comprendre comment prendre contact avec les talents autochtones au moyen d'une démarche axée sur l'équité.

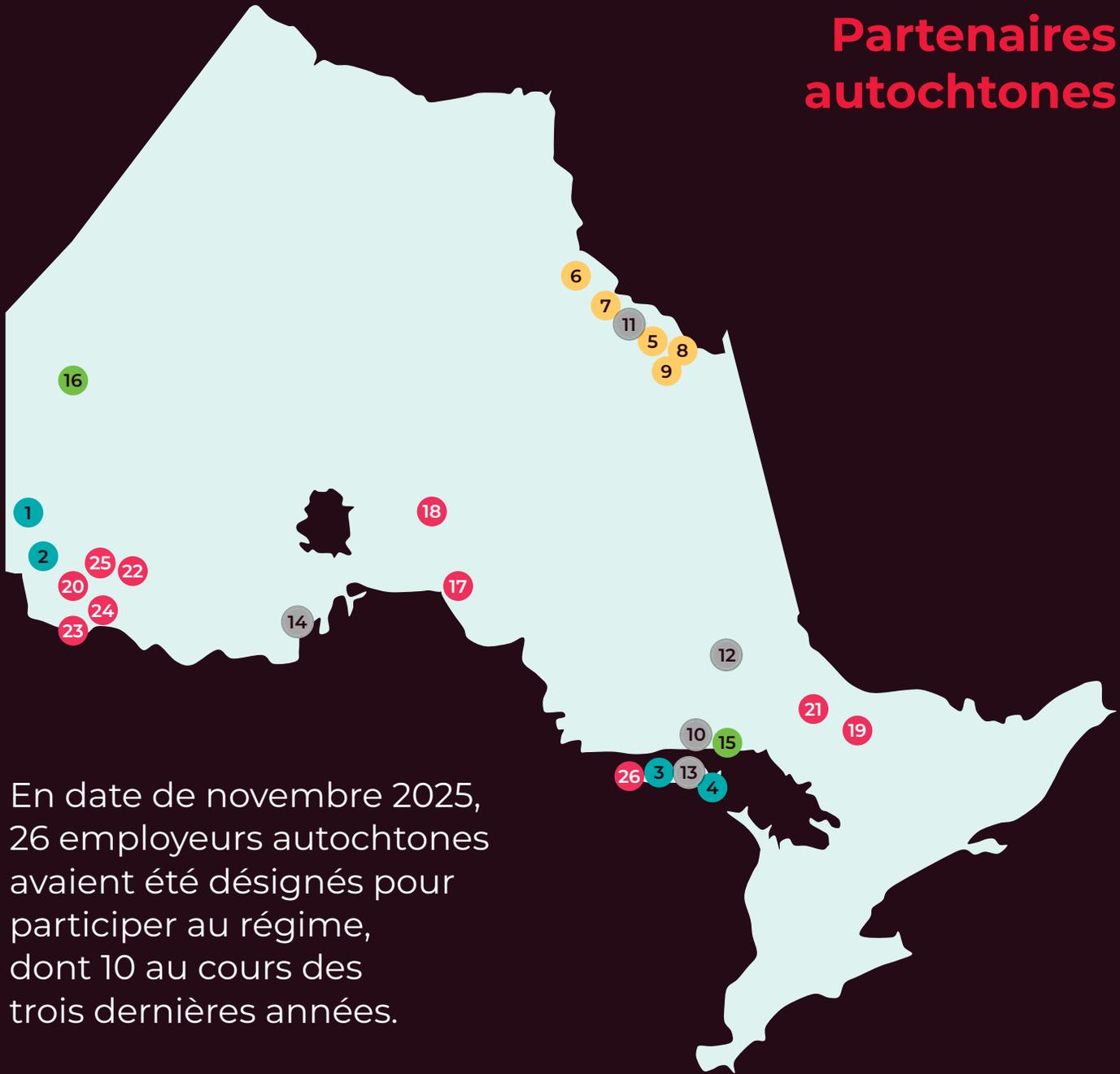
L'équipe est également allée à la rencontre d'employeurs et de participants autochtones de partout en Ontario, de Timmins à Moosonee, et a appuyé les communautés locales en leur offrant une formation en personne sur l'administration du régime de retraite.

Par conséquent, l'équipe a constaté une augmentation des demandes de renseignements et des désignations de la part d'employeurs autochtones, qui voient un avantage à se joindre au RREO et à attirer du personnel enseignant qualifié.



Jo Taylor, président et chef de la direction, avec Tyler Knowles, de notre équipe des Services aux participants, soulignant la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, lors d'un événement de sensibilisation à l'intention du personnel.

Partenaires autochtones



En date de novembre 2025, 26 employeurs autochtones avaient été désignés pour participer au régime, dont 10 au cours des trois dernières années.

Années 1980

- 1 BaiBomBeh Anishinaabe School
- 2 Wabaseemoong Education Authority
- 3 M'Chigeeng First Nation
- 4 Wiikwemkoong Board of Education

Années 1990

- 5 Mushkegowuk Council
- 6 Attawapiskat First Nation Education Authority
- 7 Hishkoonikun Education Authority
- 8 Moose Cree Education Authority
- 9 Moose Factory Island DSAB

Années 2000

- 10 Sagamok Anishnawbek
- 11 Mundo Peetabeck Education Authority
- 12 Mattagami First Nation Elementary School
- 13 Kenjgewin Teg Educational Institute
- 14 Keewaytinook Internet High School

Années 2010

- 15 Shawanosowe School
- 16 Pikangikum Education Authority

De 2023 à 2025

- 17 Biigtigong Nishnaabeg
- 18 Long Lake 58 First Nation
- 19 Kinoomaadziwin Education Body
- 20 Seven Generations Secondary School
- 21 Nipissing Kinoomaagewin
- 22 Lac Seul Education Authority
- 23 Mikinaak Onigaming School
- 24 Migisi Sahgaigan School Board
- 25 Grassy Narrows Education Authority
- 26 St. Joseph's Anishinabek School

« Notre partenariat avec le RREO joue un rôle clé dans notre capacité à recruter des gens de notre communauté et à les maintenir en poste. Il nous permet de démontrer directement l'importance que nous accordons au fait d'investir dans leur avenir et d'assurer leur stabilité financière après l'enseignement. Ce partenariat est essentiel au rayonnement de notre société pour les générations à venir. J'ai hâte de voir où il nous mènera et de voir tout le bien qui en découlera, car nos citoyens et citoyennes bénéficient de cet excellent investissement. »



Daniel Stevens

Directeur de l'enseignement,
Première Nation de Nipissing

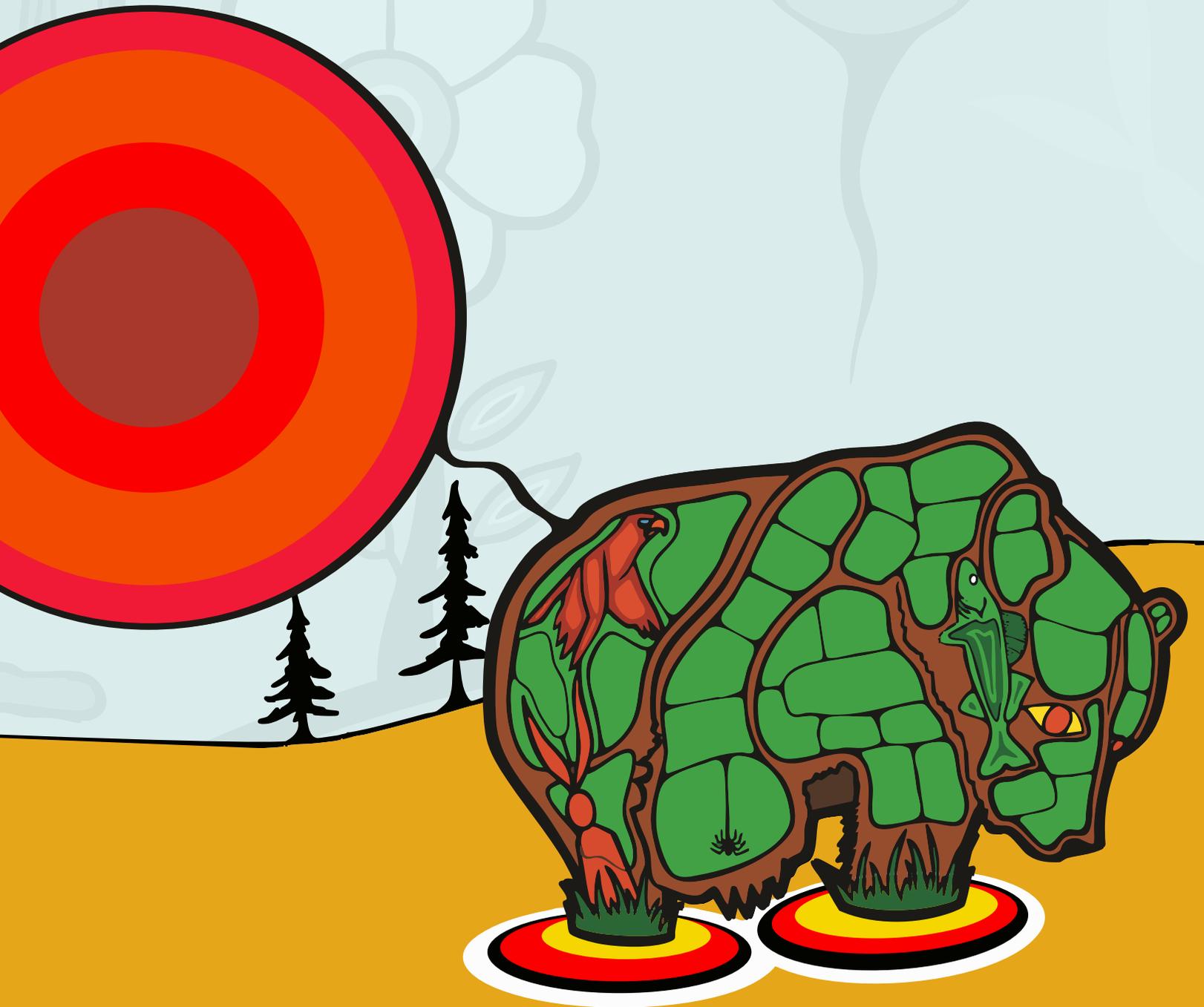
« Cette année, j'ai eu le privilège d'annoncer à notre personnel enseignant et à notre communauté que nos enseignantes et enseignants sont maintenant inscrits au Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. Pour moi et ma communauté, ce pas est important pour le maintien en poste du personnel, ce qui, au bout du compte, profite à tous les élèves de lac Seul. »



Sylvia Davis

Directrice de l'enseignement,
Première Nation du lac Seul

Inclusion au quotidien



DIMENSION**ENGAGEMENT****ÉCHÉANCIER****MESURE DES PROGRÈS**

Perspectives autochtones

Entreprandre un dialogue intentionnel, honnête et régulier avec les peuples autochtones qui orientera les futures initiatives du PAA dans le cadre d'un processus itératif. Pour ce faire, des occasions seront créées pour que les participants autochtones, les partenaires externes et les employés et employées participent continuellement aux activités d'établissement de relations et aux conversations significatives d'une manière centralisée, cohérente et coordonnée.

En continu

Communication avec les communautés autochtones et établissement de relations avec elles, ce qui comprend la création d'un système de rétroaction pour soutenir la collecte de renseignements et la communication de commentaires d'une manière centralisée, cohérente et coordonnée.

Culture organisationnelle

Activer la capacité de notre réseau de groupes de ressources pour les employés à célébrer la culture autochtone, à soutenir le personnel autochtone et à faire connaître les événements, les possibilités d'éducation et la mise en commun de ressources et de conseils à l'échelle de l'organisation.

En continu

Organisation, par le réseau des groupes de ressources pour les employés, de deux événements par année faisant la promotion des cultures et des expériences vécues des peuples autochtones.

Politiques et processus

Réviser les politiques pertinentes pour cerner les occasions d'intégrer les principes autochtones et les initiatives du PAA, notamment en ce qui a trait au respect des peuples autochtones en tant que segment ne faisant pas partie de groupes plus larges soutenus par les initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion.

En continu

Révision des politiques effectuée et changements réalisables ciblés pour intégrer les points de vue autochtones et les initiatives du PAA.

Bien-être des employés

Passer en revue les programmes de soutien et les caractéristiques de l'environnement de travail qui ont une incidence sur l'expérience d'un employé ou d'une employée autochtone afin de favoriser un sentiment d'inclusion conformément à l'engagement du RREO à l'égard du bien-être du personnel.

2026

Révision de l'offre bien-être, détermination d'occasions de mettre à jour les programmes d'avantages sociaux et les espaces de travail et mise en place d'une offre inclusive pour les Autochtones.

Faire progresser l'inclusion des Autochtones par l'apprentissage immersif

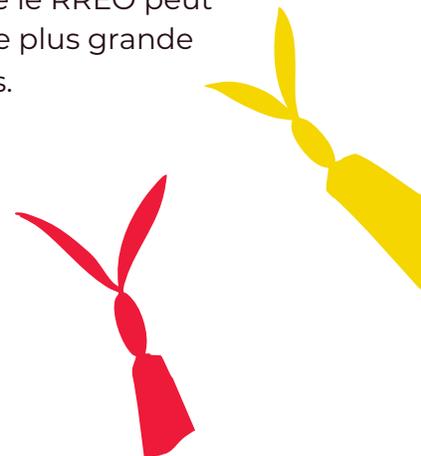
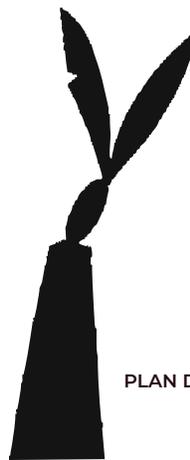
Notre visite à l'Université des Premières Nations du Canada

En juin 2024, des membres de notre équipe Gestion des documents et expérience des employeurs ainsi que des représentantes et représentants de notre comité directeur du PAA se sont rendus à Regina, en Saskatchewan, pour une expérience d'apprentissage immersive de trois jours à l'Université des Premières Nations du Canada (FNU). L'université est située sur la réserve urbaine Atim kê-mihkosit (« Chien rouge »), dans la Nation crie Star Blanket et sur le territoire visé par le Traité n° 4.

Le RREO a eu l'occasion d'échanger avec des membres de la communauté autochtone, dont des aînés et aînées, des gardiens et gardiennes du savoir et des enseignants et enseignantes, pour écouter, apprendre et réfléchir aux expériences vécues par les peuples autochtones du Canada. Ces conversations nous ont permis de mieux comprendre les défis systémiques auxquels les peuples autochtones continuent de faire face en matière d'emploi et de prospérité économique, et de réfléchir à la façon dont nous pouvons contribuer concrètement à la réconciliation avec les Autochtones, sur le plan individuel et en tant qu'organisation.

Notre équipe a participé à plusieurs occasions d'apprentissage expérientiel puissantes, dont une cérémonie de purification par la fumée et une cérémonie traditionnelle du tipi, au cours de laquelle les aînés Dennis et Roland ont généreusement raconté des histoires et transmis des enseignements enracinés dans la vision du monde des Autochtones. L'un des moments les plus marquants a été l'exercice des couvertures, mené par l'aînée Betty, qui a offert une profonde exploration de l'histoire partagée entre les peuples autochtones et allochtones, d'avant les premiers contacts avec les Européens à la conclusion des traités, en passant par la colonisation et la résistance continue.

Chaque journée s'est terminée avec une période de réflexion et de discussion durant laquelle l'équipe réfléchissait à la façon dont ces apprentissages pourraient façonner les mesures concrètes que le RREO peut prendre pour favoriser une plus grande inclusion des Autochtones.



Nous sommes très reconnaissants envers la FNU pour son partenariat et son hospitalité. Les connaissances transmises et les liens établis ont joué un rôle clé dans l'élaboration de nos engagements continus envers la réconciliation.

Apprenez-en davantage sur l'[Université des Premières Nations du Canada](#) (en anglais seulement).



**FIRST NATIONS
UNIVERSITY
OF CANADA**



« La visite à la FNU a été une expérience puissante et transformatrice qui m'a inspiré à poursuivre mon parcours d'apprentissage et à agir à l'égard des enjeux autochtones. Le fait que plusieurs divisions et équipes du RREO soient représentées montre que notre organisation est résolue à montrer la voie en matière de vérité et de réconciliation. Nous pouvons changer les choses en écoutant les voix autochtones, en respectant leurs droits et leurs cultures et en soutenant leurs initiatives et leurs aspirations. »



Tyler Knowles

Coordonnateur, Gestion de comptes,
Gestion des documents et expérience
des employés

« Je me sens très chanceuse d'avoir pu profiter de l'apprentissage de la FNU en compagnie des formidables aînés et aînées et leaders de la communauté autochtone. Après cette expérience, je me suis engagée personnellement à mieux me renseigner et à former les membres de mon équipe qui traitent directement avec les employeurs et les participants autochtones. Et pour citer l'honorable Murray Sinclair : "L'éducation est la source du problème, mais elle est également essentielle à la réconciliation." »



Jennifer Atkinson

Directrice, Gestion des documents et services aux employés



« C'était un privilège de pouvoir visiter la FNU pour en savoir plus sur la culture et l'histoire des Autochtones directement auprès des peuples autochtones. Il y a tellement de choses qu'on ne nous a pas enseignées. Cette visite m'a inspirée à continuer de m'éduquer sur les questions autochtones et à demeurer humble. Je suis revenue de cette visite avec un profond respect pour la résilience et la générosité des peuples autochtones du Canada, ainsi qu'avec une plus grande empathie. »



Brittany Trumper

Directrice, Stratégie de placement mondiale



« Comme de nombreux Canadiens, j'ai suivi de près les reportages des cinq dernières années sur les pensionnats et les injustices vécues par les peuples autochtones en général, mais j'avais une faible compréhension des difficultés qu'ils ont vécues avant et après la Confédération, en 1867. La FNU m'a donné un point de vue différent sur les défis culturels et économiques auxquels les peuples autochtones ont fait face et auxquels ils continuent d'être confrontés. Il est clair que la réconciliation économique ne sera pas simple, mais qu'elle progresse et gagne du terrain. »



Nick Jago

Directeur général, Infrastructures et ressources naturelles

Célébration de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

Chaque année, le 30 septembre, le personnel du RREO souligne la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation et la Journée du chandail orange. Pour soutenir notre parcours individuel vers la vérité et la réconciliation, notre groupe de ressources pour les employés Multiculturalisme@RREO organise divers événements et diffuse des ressources pour faciliter l'atteinte de nos objectifs d'apprentissage. Tout au long du mois, le personnel prend aussi le temps d'écouter et de célébrer les voix et les points de vue autochtones.

Au cours des dernières années, nous avons réuni des membres du personnel pour qu'ils participent à une visite virtuelle spéciale de l'ancien pensionnat Mohawk Institute, animée par le Woodland Cultural Centre, une institution qui se consacre à préserver et à faire connaître l'histoire et la culture autochtones. Pendant la visite, qui retrace les 140 ans d'histoire de l'institut et est ponctuée de témoignages de survivantes et survivants l'ayant fréquenté, le personnel a réfléchi aux douloureuses séquelles des pensionnats.

Nous avons également eu l'honneur d'accueillir des conférenciers et conférencières autochtones, dont l'archéologue et professeure autochtone Paulette Steeves, ainsi que la fondatrice de la plateforme de conception économique Indigenomics, Carol Anne Hilton, pour soutenir l'avancement de notre compréhension collective de l'histoire des Autochtones ainsi que des défis constants et des possibilités.

« Nos visites virtuelles de l'ancien pensionnat Mohawk Institute nous ont permis de mieux comprendre les réalités et les répercussions du système des pensionnats sur le territoire que nous appelons le Canada. Je me réjouis de voir une forte mobilisation de la part du personnel qui, reconnaissant l'importance de la réconciliation au sein de l'organisation et dans toute la société, a abordé la visite avec ouverture d'esprit et avec le désir d'apprendre. »



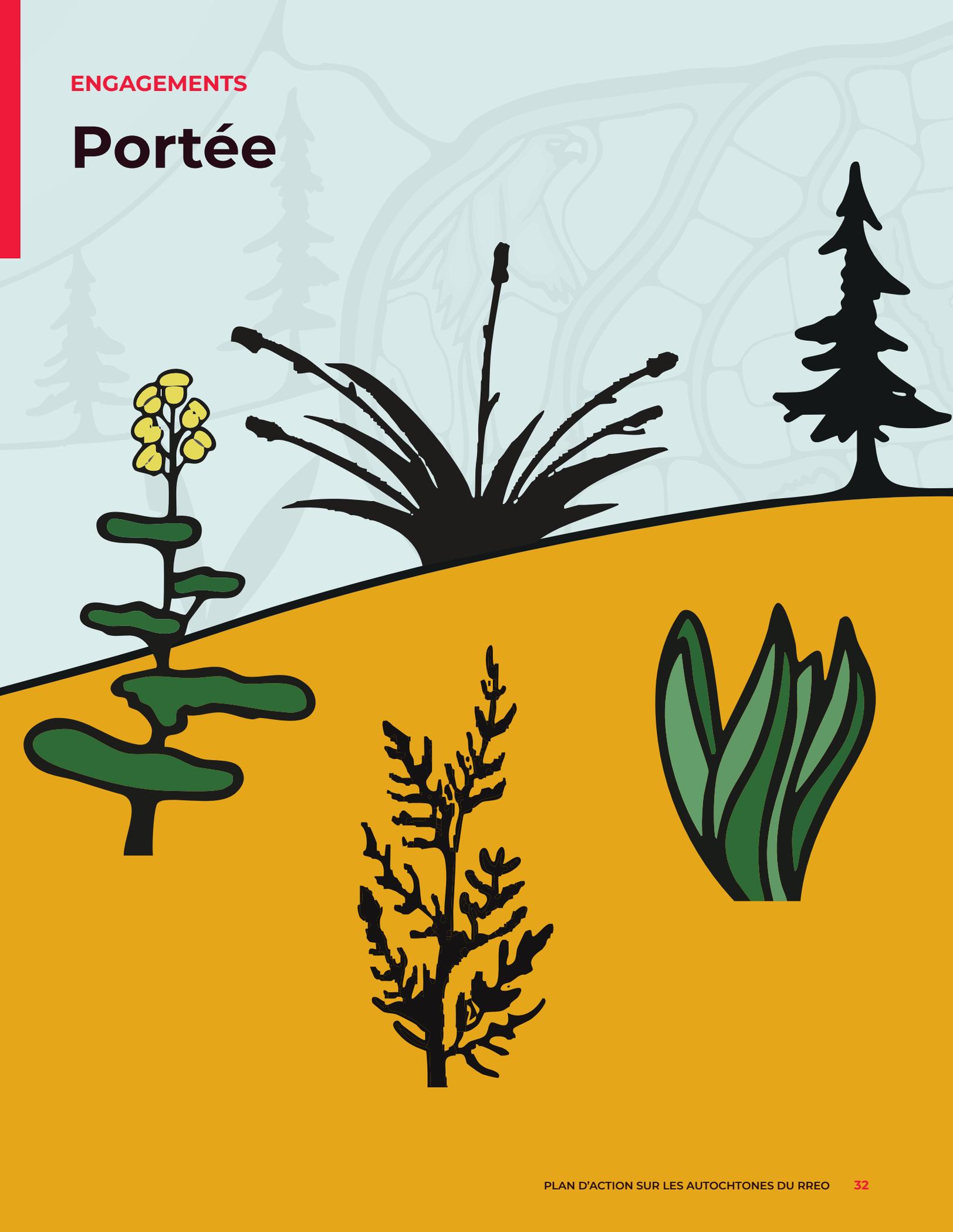
Kathryn Fric

Cheffe, Gestion du risque



Chaque année, des membres du personnel de Toronto se rassemblent et portent un chandail orange pour participer à des événements commandités par Multiculturalisme@RREO qui visent à communiquer des ressources et de l'information sur les Autochtones ainsi qu'à accroître notre sensibilisation collective et à créer un espace où les membres du personnel peuvent réfléchir à leurs engagements personnels envers la réconciliation et en faire part aux autres.

Portée



DIMENSION	ENGAGEMENT	ÉCHÉANCIER	MESURE DES PROGRÈS
Bénévolat et dons par le personnel	Continuer d'offrir des programmes de bénévolat et de dons par le personnel du RREO pour soutenir les organismes et les communautés autochtones.	2026	Mise à jour de la plateforme de bénévolat et de dons par le personnel (OTPP Œuvre) avec des occasions ciblées de soutenir les peuples autochtones.
Services aux participants	Continuer d'écouter attentivement les participants autochtones et de recueillir leurs commentaires sur les occasions d'accroître l'accessibilité au RREO et d'améliorer leur expérience par l'apprentissage et l'établissement de relations.	2026	Création d'un centre d'excellence autochtone en matière de services aux participants pour soutenir l'éducation et la formation, la mobilisation proactive, l'affectation des ressources et du budget et les visites auprès des employeurs.
Services aux participants	Mettre en œuvre des ressources internes liées au rôle d'allié du RREO afin de transmettre les principaux thèmes soulevés par les écoles et les communautés autochtones, le tout éclairé par les besoins des groupes autochtones qui travaillent avec le RREO.	2027	Action de proximité auprès des employeurs et participants autochtones et établissement de relations avec eux, et lancement d'un système de rétroaction pour soutenir la collecte de données et de thèmes, et pour cerner les occasions d'améliorer les services.
Diversité des fournisseurs	Examiner les processus, les politiques et les stratégies d'approvisionnement afin d'encourager le développement des communautés sous-représentées et d'offrir des occasions équitables aux entreprises autochtones.	2028	Collecte de renseignements (c.-à-d. propriété ou représentation d'employés et de dirigeants autochtones) auprès de fournisseurs existants et potentiels et publication interne d'une liste d'entreprises autochtones actuellement mobilisées.
Influence d'un investisseur mondial	Cerner les occasions d'établir des relations avec des organismes, entreprises et communautés autochtones afin d'échanger sur les priorités et les objectifs en matière de placements, et de cerner les occasions de renforcement des capacités en transmettant les compétences et les connaissances détenues par le personnel de l'organisation.	2030	Élaboration du plan de communication et de mobilisation pour établir des relations respectueuses avec les communautés et les organismes autochtones pertinents. Soutenir la collaboration et l'établissement de liens avec les groupes autochtones, le cas échéant, d'une manière centralisée, cohérente et coordonnée.

Changer la donne pour les jeunes autochtones

Dans le cadre de notre démarche de don, nos journées annuelles Laisser sa marque offrent des occasions de bénévolat à nos collègues du monde entier. À ce jour, plusieurs partenaires au Canada ont profité de ces activités, dont Centraide et le Native Canadian Centre of Toronto, pour soutenir les jeunes autochtones.



Chaque année, des employés et employées de notre bureau de Toronto, notamment des membres de la direction et du conseil, font du bénévolat pour changer les choses pour les enfants autochtones qui se préparent à la rentrée scolaire en leur préparant des sacs à dos.

Lors des événements Laisser sa marque, nos partenaires fournissent des renseignements et soulignent le besoin de fournir des fournitures scolaires de qualité aux enfants, en particulier au sein des communautés autochtones.

Grâce à nos bénévoles, nous incluons également dans chacun des sacs à dos des cartes faites à la main contenant des messages de soutien inspirants.



pour votre gentillesse et votre générosité... *Chi miigwech* pour avoir aidé nos jeunes et donné à leurs parents et tuteurs une chose de moins dont ils doivent se soucier en vue de la rentrée scolaire. »

Malvern Native Child and Family Services of Toronto (NCFST) Community Council

En raison du cadre juridique qui s'applique au RREO en tant qu'administrateur d'un régime de retraite, nous ne contribuons pas aux fonds de l'organisation au moyen de subventions, de bourses ou de dons.

La voie à suivre

Alors que nous entamons le parcours décrit dans notre Plan d'action pour les Autochtones, nous reconnaissons que nos engagements ne sont pas seulement un ensemble d'objectifs, mais aussi une feuille de route pour des changements significatifs.

Le présent document constitue un engagement envers les peuples et les communautés autochtones, témoignant de notre promesse de cultiver des relations fondées sur la confiance, le respect et la compréhension mutuelle.

Toutefois, nous reconnaissons que ce n'est qu'un début; la voie à suivre est longue et exige des efforts soutenus, de la collaboration, de la confiance et une volonté d'apprendre et de s'adapter.

Nos valeurs nous guideront sur notre chemin



INCLUSIF

Nous nous engageons à faire en sorte que les diverses voix soient entendues et valorisées à chaque étape de notre cheminement.



CURIEUX

Nous chercherons de nouvelles perspectives, ce qui nous permettra d'approfondir notre compréhension des cultures et histoires autochtones.



SOUPLE

À mesure que nous apprenons et évoluons, nous sommes prêts à réorienter et à modifier nos stratégies afin de mieux servir les communautés autochtones et de respecter nos engagements.



AXÉ SUR LE RENDEMENT

Nous établissons des objectifs mesurables qui nous tiennent responsables de nos progrès.



COURAGEUX

Nous entamerons des conversations difficiles, remettrons en question nos suppositions et entreprendrons le dur travail nécessaire pour avoir une incidence durable.

Miser sur les progrès

L'importance que nous accordons, en tant que régime de retraite, à la valeur à long terme cadre avec notre vision des partenariats avec les Autochtones et nous permet de veiller à ce que nos efforts d'aujourd'hui produisent des avantages pour les générations à venir.

Au cours des cinq prochaines années, nous nous assurerons de réaliser des progrès significatifs par rapport à nos engagements au moyen d'une bonne gouvernance, d'une surveillance stratégique et d'un dialogue continu qui reposera sur les piliers suivants :



COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE

Nous convoquerons régulièrement les responsables des engagements, les membres du comité directeur du PAA et d'autres dirigeants et dirigeantes pour soutenir l'avancement de nos efforts.



CONVERSATIONS CONTINUES

Nous passerons en revue nos priorités avec nos partenaires, les autres parties prenantes internes et externes et les titulaires de droits.



MISES À JOUR RÉGULIÈRES

Nous ferons le point de façon transparente sur les progrès accomplis.



Nous nous réjouissons à l'idée de poursuivre ce parcours et de faire le point sur nos progrès et nos apprentissages dans le cadre de nos efforts, en tant qu'organisation, pour faire progresser l'inclusion des Autochtones.

Remerciements

Nous sommes reconnaissants envers les personnes et les organisations dont le soutien et les conseils inestimables ont contribué à l'élaboration de notre Plan d'action pour les Autochtones.

Merci d'avoir contribué à façonner ces engagements, qui honorent et élèvent les voix et les points de vue autochtones.

Nous aimerions souligner en particulier le travail du comité directeur du PAA :

- Adeola Adesola
- Jennifer Atkinson
- Michael Cherny
- Sharon Chilcott
- Michael Coe
- Beth Daniher
- Alyssa Gollinger
- Nick Jago
- Brittany Trumper



**L'épanouissement
est un effort
réciproque
[traduction]** 

– ROBIN WALL KIMMERER

Nous joindre 

www.otpp.com

[LinkedIn](#)





Le présent rapport a été publié en novembre 2025, et n'est à jour qu'à la date de sa publication.
Il n'est accessible qu'aux fins de consultation des références et des renseignements de nature historique.