

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Créer des lieux de travail respectueux des cultures pour les employés autochtones en Colombie-Britannique



PARTENAIRES

Coastal Research,
Education, and
Advocacy Network
(CREAN)
Oodenaw



EMPLACEMENTS

Colombie Britannique



FONDS VERSÉS

\$150,505



PUBLIÉ

Juillet 2026



COLLABORATEUR

Auteur du rapport :
Milad Moghaddas
Reviewers/approvers:
Laura McDonough,
Anita Dubey

Sommaire

À l'échelle de la Colombie-Britannique, les employés autochtones continuent d'évoluer dans des milieux de travail structurés selon des normes occidentales. Ces structures ne tiennent pas compte des obligations culturelles, communautaires et cérémonielles qui sont pourtant au cœur du bien-être de ces populations. En raison du caractère saisonnier de certaines pratiques culturelles et des absences prolongées qu'elles imposent, de nombreux travailleurs autochtones se voient contraints de choisir entre l'affirmation de leur identité et la stabilité de leur emploi. Au Canada, les politiques actuelles relatives aux congés culturels demeurent disparates et largement laissées à la discrétion des employeurs. Cette situation accentue les inégalités systémiques, tout en favorisant le stress, l'épuisement professionnel et le plafonnement de carrière des employés autochtones.

Ce projet vise à comprendre comment les milieux de travail à Victoria et dans l'ensemble de la Colombie-Britannique pourraient mieux soutenir le temps consacré aux pratiques culturelles autochtones. Il examine également comment les lacunes politiques et le manque de sensibilisation des employeurs façonnent l'expérience des travailleurs autochtones. S'appuyant sur une approche méthodologique mixte qui intègre la recherche-action participative et des méthodologies de recherche autochtones, cette étude a réuni environ 120 employés autochtones et 300 employeurs. Les données ont été recueillies au moyen de sondages, d'entrevues, de cercles de partage et de groupes de discussion. Cette approche intègre les perspectives des employés et des employeurs, mettant en lumière les conditions structurelles, culturelles et relationnelles qui favorisent ou compromettent la sécurité culturelle en milieu de travail.

Cette étude a abouti à trois conclusions étroitement liées. En premier lieu, de nombreux employés autochtones se heurtent à des obstacles majeurs quant à la pratique et à la transmission de leur culture. Plus de la moitié ont fait état de réticences lorsqu'ils ont demandé un congé pour raisons culturelles. En second lieu, il existe un fossé important entre les intentions des employeurs et leurs pratiques concrètes. Les politiques officielles relatives aux congés culturels demeurent marginales, forçant de nombreux employés à s'en remettre à l'approbation discrétionnaire de leur supérieur. En troisième lieu, bien que certains employeurs manquent d'outils ou de connaissances pour soutenir la sécurité culturelle, la majorité d'entre eux manifestent une réelle volonté d'adopter des lignes directrices plus claires, de suivre des formations animées par des Autochtones et de contribuer à la réforme des politiques.

Ces conclusions revêtent une importance particulière tant pour l'équité que pour la résilience économique. Les milieux de travail culturellement sécurisants favorisent la rétention du personnel, renforcent l'engagement des employés et soutiennent l'accès aux postes de direction pour les Autochtones. Ces facteurs revêtent une importance croissante dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et d'engagements nationaux envers la réconciliation. En proposant des stratégies concrètes à l'intention des employeurs, des syndicats et des décideurs politiques, ce projet offre un véritable modèle pour bâtir des milieux de travail où les employés autochtones peuvent pleinement participer, s'épanouir et exercer leur leadership.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1** Plus de la moitié des employés autochtones (51 %) ont fait face à des réticences lors d'une demande de congé culturel. Au total, 83 % des employés autochtones interrogés ont déclaré avoir demandé un congé pour des motifs culturels.
- 2** Les milieux de travail qui assujettissent l'octroi des congés culturels au pouvoir discrétionnaire des gestionnaires perpétuent involontairement des schémas coloniaux. Cette dynamique compromet le bien-être des employés autochtones ainsi que leur relation de confiance avec l'employeur.
- 3** Les employeurs manifestent une réelle volonté d'agir, près de 80 % d'entre eux se disant prêts à renforcer leurs politiques relatives aux congés culturels. Ils ont toutefois besoin de directives dirigées par des Autochtones et de cadres de référence clairs pour intervenir efficacement.

L'enjeu

Les séquelles historiques et les impacts continus du colonialisme continuent de façonner l'expérience des peuples autochtones au Canada, y compris en milieu de travail. Les systèmes coloniaux ont rompu les liens avec la terre, la culture et la communauté. Ces préjugés persistent aujourd'hui lorsque les employés autochtones ne sont pas soutenus dans le maintien de leurs pratiques culturelles. L'accès aux cérémonies, aux rassemblements et aux obligations communautaires, tels que les pow-wow, la danse du soleil, les rituels saisonniers ou de deuil et les huttes de sudation, est fondamental au bien-être des employés autochtones. Ces traditions, qui revêtent un caractère collectif et relationnel, sont profondément ancrées dans le territoire. Ainsi, la présence physique auprès de la famille et de la communauté s'avère essentielle à la continuité culturelle, à la guérison et à l'affirmation de l'identité.

Pourtant, à l'échelle du Canada, les mesures relatives aux congés culturels demeurent rares, fragmentées et disparates selon les provinces, les territoires et les secteurs d'activité. De nombreux employés autochtones signalent qu'on leur refuse des congés pour assister à des cérémonies. Ils indiquent également être traités comme si le congé culturel constituait une faveur discrétionnaire plutôt qu'une responsabilité institutionnelle liée aux droits des Autochtones et à leur autodétermination. Par conséquent, ces employés sont souvent contraints de choisir entre l'affirmation de leur identité culturelle et le maintien de leur emploi. Cette dynamique contribue à l'épuisement professionnel, à une baisse de la rétention du personnel, à des perspectives de carrière limitées ainsi qu'à l'effacement continu des modes de vie et d'expression autochtones au sein des structures organisationnelles.

En Colombie-Britannique, et tout particulièrement à Victoria, où s'ancre ce projet, les employés autochtones continuent de se heurter à des obstacles systémiques pour accéder à un milieu de travail culturellement sécurisant. Lors d'un forum communautaire organisé en avril 2024 à Victoria, plus de 30 membres de communautés autochtones se sont réunis pour témoigner des obstacles vécus lors de demandes de congés culturels. Ils ont notamment mis en lumière les répercussions psychologiques, professionnelles et économiques d'aménagements insuffisants. Malgré de vastes engagements en faveur de la réconciliation et de l'équité, les employeurs manquent souvent de directives, de données et de capacités organisationnelles pour adopter des pratiques de congés culturellement adaptées.

Les approches actuelles ne permettent pas de remédier adéquatement à ces lacunes. Les politiques de milieu de travail demeurent largement eurocentriques, privilégiant les jours fériés standardisés et les mesures d'adaptation individuelles sans pour autant s'articuler autour de la gouvernance autochtone, de la responsabilité relationnelle ou des besoins collectifs. Il existe peu de recherches globales menées de concert avec les communautés pour évaluer l'incidence des politiques de congés culturels sur le bien-être, la rétention et l'avancement professionnel des employés autochtones. De même, la façon dont les employeurs perçoivent leurs responsabilités à cet égard demeure peu documentée.

Ce projet de recherche vise à combler cette lacune en examinant les obstacles auxquels se heurtent les employés autochtones lors de demandes de congés culturels, et en étudiant comment les milieux de travail de la Colombie-Britannique peuvent mieux soutenir ces besoins. En mobilisant à la fois les employés et les employeurs autochtones, le projet vise à approfondir la compréhension des attitudes, des pratiques et des contraintes entourant les congés et les cérémonies culturelles. Cette double perspective s'avère essentielle pour concevoir des stratégies concrètes et évolutives, aptes à susciter des changements significatifs en milieu de travail.

Cette problématique dépasse largement le cadre des milieux de travail pris individuellement. En l'absence de soutien à leurs besoins culturels, les employés autochtones font face à une mobilité professionnelle restreinte et à une diminution de leurs perspectives de gains, ce qui accentue davantage les inégalités socioéconomiques. De leur côté, les employeurs se privent d'une main-d'œuvre talentueuse et manquent l'occasion d'intégrer des perspectives culturelles diversifiées qui renforcent la performance organisationnelle.

En s'appuyant sur la conception participative communautaire, un soutien global et les principes d'équité, de diversité, d'inclusion et de réconciliation (ÉDIR), cette initiative vise à favoriser un changement systémique à long terme sur le marché du travail de la Colombie-Britannique. Elle entend ainsi soutenir le bien-être des Autochtones, renforcer l'inclusion en milieu de travail et accroître la représentation des personnes autochtones au sein des postes de direction et des instances décisionnelles.



Ce que nous examinons

Guidé par les cadres de la sécurisation culturelle, de la réconciliation et de l'intersectionnalité, ce projet de recherche a examiné la manière dont les milieux de travail de Victoria, en Colombie-Britannique, pourraient mieux reconnaître et adapter les congés et les cérémonies culturelles autochtones. Environ 300 employeurs et 120 employés autochtones ont été mobilisés au moyen de sondages, d'entretiens, de groupes de discussion et de cercles de partage. L'étude s'appuie sur un modèle de recherche descriptif à méthodes mixtes, ancré dans des méthodologies de recherche autochtones.

Ce projet s'est articulé autour des questions suivantes :

1. Quels obstacles les employés autochtones rencontrent-ils dans l'accès aux congés culturels et cérémoniels, et de quelle manière ces freins nuisent-ils à leur bien-être, à leur rétention ainsi qu'à leur avancement professionnel?
2. Quels sont les attitudes, les déficits de connaissances et les obstacles des employeurs quant à la mise en œuvre de politiques de milieu de travail culturellement inclusives?
3. En quoi les politiques et pratiques discriminatoires en milieu de travail contribuent-elles à l'exclusion systémique, à l'épuisement professionnel et à la sous-représentation des employés autochtones au sein des postes de direction?
4. Quelles sont les stratégies les plus efficaces pour mobiliser les employeurs afin qu'ils adoptent des pratiques de sécurisation culturelle et des processus de recrutement équitables?
5. Quels résultats mesurables peuvent être atteints grâce à des initiatives de sécurisation culturelle en milieu de travail, notamment en ce qui concerne la rétention du personnel, la représentation aux postes de direction et l'inclusion des employés autochtones?

La collecte de données, réalisée en 2024, a mobilisé des méthodes mixtes, intentionnellement sélectionnées pour refléter les modes de connaissance autochtones et en saisir toute la portée et la complexité. Des méthodes qualitatives, notamment des entretiens semi-directifs, des groupes de discussion et des cercles de partage, ont été employées pour explorer les expériences personnelles liées aux congés culturels, à la discrimination, aux mécanismes de signalement ainsi qu'aux perceptions de la sécurisation culturelle. Ces séances se sont déroulées à la fois en présentiel et en ligne afin d'en accroître l'accessibilité. Les Aînés et les gardiens du savoir ont participé à cette étude au moyen d'entretiens individuels. Des sondages quantitatifs et qualitatifs ont permis de recueillir des données élargies sur les pratiques de congés culturels, les efforts d'inclusion et les politiques des employeurs dans l'ensemble des secteurs.

Une analyse documentaire des politiques en milieu de travail, des guides de l'employé et des cadres de référence en matière de diversité a également été menée afin de cerner les lacunes structurelles et les pratiques discriminatoires. Des sondages quantitatifs et qualitatifs ont permis de recueillir des données élargies sur les pratiques de congés culturels, les efforts d'inclusion et les politiques des employeurs dans l'ensemble des secteurs.

Un modèle de recherche-action participative (RAP) a été mobilisé pour assurer l'engagement de la communauté dans l'élaboration des questions de recherche, des méthodes et de l'interprétation des résultats. L'approche du « double regard » a permis d'allier les systèmes de connaissances autochtones aux méthodologies occidentales, garantissant ainsi tant la pertinence culturelle que la rigueur méthodologique. Cette démarche a été privilégiée afin de produire une recherche à la fois rigoureuse sur le plan universitaire, directement bénéfique pour les communautés autochtones et transférable aux employeurs ainsi qu'aux décideurs.

Ce que nous apprenons

Les employeurs méconnaissaient souvent les obligations culturelles autochtones, ce qui imposait une charge émotionnelle accrue aux employés autochtones

Dans le cadre de sondages et de groupes de discussion menés auprès de quelque 120 employés autochtones et 300 employeurs, de nombreux participants autochtones ont indiqué devoir fréquemment expliquer et justifier leurs besoins de congés pour participer à des cérémonies, vivre leur deuil ou s'acquitter d'obligations saisonnières. Souvent, les employeurs ne saisissaient pas l'ampleur des réseaux de parenté élargis, la nature cyclique des cérémonies, ni le fait que ces engagements pouvaient s'étendre sur plusieurs semaines plutôt que de durer une seule journée. Cette méconnaissance découlait d'un effacement plus systémique des lois et des traditions autochtones, ainsi que d'une sensibilisation limitée aux traumatismes coloniaux au-delà des enjeux hautement médiatisés comme les pensionnats autochtones. En conséquence, les employés ont fait part d'un sentiment d'écartèlement entre les visions du monde autochtones (obligations, spiritualité, communauté) et la rigidité des cadres de travail occidentaux, un conflit qui les épuisait et limitait leur capacité à réaliser leur plein potentiel.

Il existait des écarts importants entre les politiques officielles et les pratiques quotidiennes en matière de congés culturels

Seuls 41,9 % des employeurs ont déclaré disposer de procédures écrites officielles pour les observances culturelles autochtones, tandis que 32,6 % recouraient à des accommodements informels au cas par cas et 20,9 % ne signalaient aucune forme de reconnaissance. Cela signifiait que l'accès de nombreux employés autochtones aux congés culturels dépendait du bon vouloir de leur supérieur immédiat, plutôt que de règles organisationnelles contraignantes. Parmi les répondants autochtones, 83,3 % avaient demandé un congé pour des motifs culturels ; or, plus de la moitié d'entre eux (51 %) ont fait face à une forme de résistance, et 7 % ont essuyé un refus catégorique. Au total, 42 % des répondants ont indiqué avoir dû utiliser des jours de vacances ou de congé de maladie pour participer à des événements culturels, ce qui démontre à quel point les approches « discrétionnaires » rendent la participation culturelle précaire et inéquitable.

Les obstacles systémiques en matière de congés culturels nuisent au bien-être, à la relation de confiance et à l'avancement professionnel des employés autochtones

Près de 46 % des employés autochtones ont indiqué que l'impossibilité de prendre des congés culturels était source de stress ou d'irritation. Plus d'un répondant sur cinq (22 %) a fait état de conséquences plus graves, comme l'épuisement professionnel ou des difficultés à concilier le travail et la culture. Environ 23 % des répondants estimaient que ces obstacles avaient freiné leur avancement professionnel, tandis que de nombreux autres décrivaient un milieu de travail neutre, mais peu inclusif, où ils évitaient de demander des congés pour s'épargner des démarches d'explication épuisantes. La discrimination et le racisme étaient généralisés : plus de 56 % des employés ont indiqué avoir subi de la discrimination en raison de leur identité autochtone ; or, moins de la moitié de ces incidents ont été signalés. La crainte de représailles (13 %), la méfiance envers les ressources humaines (47 %) et la conviction que « rien ne changerait » (35 %) démontrent à quel point les systèmes actuels entravent la participation culturelle et sapent la confiance envers les mécanismes de protection au travail.

Les employeurs et les employés ont fait part d'une forte volonté de changement ; ils ont toutefois besoin de conseils dirigés par des Autochtones et d'outils concrets

Malgré ces défis, les employeurs ont fait preuve d'une grande ouverture : 47,5 % ont indiqué que leur organisation était « très disposée » et 32,5 % « plutôt disposée » à renforcer les politiques en matière de congés culturels. Une majorité de 75 % des répondants s'est montrée favorable à une collaboration avec des organisations ou des experts autochtones. Les employeurs ont cerné des besoins concrets, notamment des conseils en matière de développement de politiques (59 %), des formations de sensibilisation aux cultures autochtones (69 %), du mentorat ou des services de consultation dirigés par des Autochtones (54 %) et du financement pour les initiatives de diversité (49 %). Les employés autochtones ont fait écho à ces priorités : 58 % d'entre eux réclament des politiques de congés culturels flexibles, 61 % demandent la reconnaissance des jours fériés autochtones, 55 % souhaitent des formations culturelles pour le personnel et la direction, et 46 % préconisent la création de réseaux d'employés dirigés par des Autochtones. Les participants aux groupes de discussion ont souligné que les gestionnaires inclusifs, qui non seulement approuvent les congés, mais s'informent activement sur les pratiques culturelles pour ensuite transmettre cette information, contribuent de manière significative à la rétention et à l'engagement du personnel.

Une véritable inclusion exige l'intégration des perspectives autochtones dans les politiques, les instances dirigeantes et la culture organisationnelle au quotidien

Les données indiquent que le fait de « cocher la case » au moyen d'activités ponctuelles ou de gestes symboliques ne change pas de manière significative l'expérience globale des employés autochtones. Les employés comme les employeurs ont insisté sur la nécessité d'une « autochtonisation plutôt que d'une institutionnalisation », soit l'intégration de l'histoire, des droits et des identités autochtones dans les structures de gouvernance, les politiques et les pratiques quotidiennes. Cela implique notamment de soutenir les leaders et les instances décisionnelles autochtones, d'investir dans des approches réparatrices qui reconnaissent les torts du passé tout en bâtissant un avenir empreint de respect, ainsi que de nouer des relations à long terme avec les Nations autochtones locales. La sécurité culturelle ne se limite pas à la mise en place de politiques ; elle repose sur une conception dirigée par les Autochtones, une sensibilisation continue et des structures qui font de la participation culturelle un élément soutenu et attendu de la vie au travail, plutôt qu'une exception à justifier.

Pourquoi c'est important

Ce projet démontre que l'octroi de congés culturels est tout à fait réalisable dans les milieux de travail canadiens et qu'il s'avère nécessaire pour faire progresser la réconciliation, améliorer l'équité sur le marché du travail et remédier aux pénuries de main-d'œuvre qui touchent de manière disproportionnée les Communautés autochtones. En recueillant les témoignages de 120 employés autochtones et en analysant les pratiques de 300 employeurs, ce projet fournit des données probantes, élaborées en concertation avec la Communauté, sur les congés culturels en Colombie-Britannique. Les constats mettent en évidence des incohérences systémiques dans la reconnaissance des congés culturels, une mauvaise compréhension des obligations culturelles des Autochtones, ainsi que des répercussions sur le bien-être, la rétention et l'avancement professionnel des employés. Ces conclusions comportent d'importantes retombées pour les employeurs, les syndicats, les responsables des politiques, les bailleurs de fonds et les prestataires de formation partout au Canada.

Sur le plan des pratiques en milieu de travail, les constats démontrent que la sécurité culturelle ne peut être assurée par de simples gestes symboliques ou des séances de formation ponctuelles. Les employeurs ont souvent exprimé leur soutien aux principes de réconciliation, mais ils ne disposaient pas des outils, des connaissances ou des politiques nécessaires pour intégrer de façon concrète les besoins culturels des Autochtones dans les systèmes organisationnels. Des cadres de gestion des congés désuets, des mesures d'adaptation au cas par cas et des pratiques de planification rigides ont directement compromis les initiatives d'inclusion. Les données démontrent que la sécurité culturelle en milieu de travail exige des politiques dirigées par les Autochtones, des occasions d'apprentissage expérientiel, des mesures de soutien adaptées à la culture ainsi que des règles claires de non-pénalisation visant à protéger les employés contre les représailles ou la stagnation professionnelle. Ces enseignements dépassent le cadre particulier de ce projet : tout secteur employant de la main-d'œuvre autochtone, notamment la santé, la construction, l'éducation, l'hôtellerie et la fonction publique, doit repenser les modèles traditionnels de gestion des présences, d'agrément et d'évaluation du rendement afin de s'assurer qu'ils n'intègrent pas de postulats coloniaux en contradiction avec les perspectives autochtones.



État des compétences: Soutenir l'entrepreneuriat et les PME autochtones et nordiques

L'entrepreneuriat et les entreprises autochtones et nordiques jouent un rôle crucial dans le renforcement des économies locales en soutenant la diversification économique, la création d'emplois et le développement communautaire.

[Lire le rapport](#)

Ces conclusions ont des implications plus larges pour les politiques provinciales et fédérales. L'absence de dispositions normalisées en matière de congés culturels oblige les salariés à s'en remettre au pouvoir discrétionnaire de la direction, ce qui se traduit par un accès inégal et une application incohérente d'une organisation à l'autre. Les gouvernements, les organismes de réglementation et les bailleurs de fonds peuvent combler cette lacune en établissant des congés culturels comme norme d'emploi universelle, en adoptant des définitions plus larges de la parenté et en mettant en œuvre des mesures de protection contre les représailles. Ces réformes systémiques sont importantes non seulement pour l'équité, mais aussi pour la compétitivité sur le marché du travail. Les employés autochtones qui ne se sentent pas en sécurité culturelle sont plus susceptibles de souffrir d'épuisement professionnel, de quitter leur poste ou de renoncer à des occasions d'avancement professionnel, des conséquences qui alimentent la pénurie de main-d'œuvre persistante dans des secteurs clés. En mettant en œuvre des politiques de soutien, les gouvernements peuvent faire progresser la réconciliation tout en renforçant la stabilité de la main-d'œuvre et en stimulant l'inclusion économique.

Ces constats démontrent clairement que l'octroi de congés culturels constitue en soi une mesure de soutien globale : il permet aux employés autochtones de participer pleinement à la vie culturelle, d'entretenir des liens avec leur Communauté et de concilier leur deuil ainsi que leurs obligations cérémonielles sans compromettre leur emploi. Les participants ont souligné que la sécurité culturelle est indissociable du bien-être, de la santé mentale et de la réussite professionnelle à long terme. Les approches globales efficaces comprennent donc des services de counseling dirigés par des Autochtones, des programmes de mentorat, l'accès aux Aînés et aux gardiens du savoir, ainsi que des systèmes de déclaration qui allègent la charge que représente la représentation de ses propres intérêts. De nombreux employeurs se sont dits disposés à mettre en place ces mesures de soutien, mais ont fait savoir qu'ils ne disposaient ni des ressources ni des cadres nécessaires pour le faire. Cela souligne la nécessité d'établir des cadres politiques et des modèles de financement qui soutiennent les organisations, en particulier les PME, à accéder à des ressources partagées en matière de ressources humaines autochtones, à des services d'ombudsmans et à des infrastructures de formation.

Bien que de nombreux employeurs se soient engagés en faveur de la réconciliation, ils ont également reconnu une certaine incertitude quant à la manière de mettre en œuvre des pratiques d'embauche équitables, de réformer les systèmes d'intégration ou d'intégrer l'histoire et les droits des Autochtones dans les structures organisationnelles. Cette étude propose une feuille de route : Des formations animées par des Autochtones, des critères de promotion transparents, des programmes de mentorat, des comités consultatifs et des examens annuels des politiques sous l'angle autochtone. Ces approches permettent aux organisations de passer de simples gestes symboliques à un changement structurel durable. Ces initiatives répondent également aux besoins ciblés par les employeurs, tels que l'accompagnement à l'élaboration de politiques (59 %), les séances de formation culturelle (69 %) et les services de consultation dirigés par des Autochtones (54 %), jetant ainsi des bases solides pour des modèles d'apprentissage évolutifs dans l'ensemble des secteurs.

Il est important de noter que les implications s'étendent à des priorités économiques et sociales plus larges. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de compétences, de taux de roulement élevés et de pressions accrues sur l'effectif des secteurs public et privé, les pratiques inclusives en milieu de travail constituent un avantage concurrentiel. Les employeurs qui mettent en place des congés culturels et des politiques de sécurité culturelle sont mieux placés pour recruter et fidéliser les talents autochtones, renforcer l'engagement de leur personnel et consolider leur vivier de dirigeants. Cette démarche prend tout son sens dans un contexte marqué par des mutations démographiques, une hausse de l'immigration et l'attention croissante accordée à la participation des Autochtones au sein de secteurs émergents comme l'énergie propre, les infrastructures et l'adaptation aux changements climatiques. Alors que le Canada négocie sa transition vers une économie à faibles émissions de carbone, un processus de réconciliation véritable doit être ancré au cœur même de la configuration du marché du travail.

► Prochaines étapes

S'appuyant sur les conclusions du projet, la prochaine phase vise à mobiliser les connaissances sur l'ensemble du marché du travail de la Colombie-Britannique et à favoriser l'adoption, à l'échelle du système, de pratiques en matière de sécurité culturelle. L'équipe de recherche commencera par diffuser ce rapport auprès des professionnels des ressources humaines, des responsables hiérarchiques et des réseaux d'employeurs afin de favoriser l'évolution des politiques au sein des organisations. Des partenariats avec les syndicats sont également prévus afin d'intégrer directement les dispositions relatives au congé culturel dans les conventions collectives, garantissant ainsi que ces protections soient exécutoires et non laissées à la discrétion des parties. Au niveau stratégique, le projet mobilisera les bailleurs de fonds et les instances gouvernementales afin d'ériger la sécurité culturelle, et plus particulièrement les congés culturels, en condition de financement et de conformité dans l'ensemble des secteurs, renforçant ainsi la responsabilisation à l'égard des pratiques équitables en milieu de travail.

À plus long terme, le projet vise à élargir la portée de la recherche à l'échelle nationale en constituant un ensemble de données interprovincial sur les expériences des Autochtones en milieu de travail. Un ensemble de données probantes plus vaste permettra de soutenir le plaidoyer en faveur de modifications législatives des codes du travail provinciaux et sur le plan fédéral afin de reconnaître officiellement les congés culturels autochtones et d'harmoniser les normes d'emploi avec les engagements en matière de réconciliation. L'équipe de recherche prévoit également de mettre en place à titre expérimental un « indice de sécurité culturelle » que les organisations pourront utiliser pour suivre les progrès réalisés sur des indicateurs clés tels que la fidélisation, la promotion, l'inclusion et le recours aux congés culturels.

Plusieurs nouvelles pistes de recherche ont également vu le jour. Il s'agit notamment d'évaluer l'efficacité comparative de différents cadres stratégiques en matière de congés culturels, d'étudier de manière longitudinale les liens de causalité entre ces congés, la mise en place de mécanismes de déclaration sécurisés et le leadership autochtone, ainsi que de mener des analyses coûts-avantages afin de quantifier la valeur organisationnelle des investissements dans la sécurité culturelle. Parmi les autres axes de recherche figure l'étude des différences entre les lieux de travail urbains et ruraux, ainsi que l'analyse des réticences des employeurs, afin de mettre en place des mesures d'accompagnement ciblées pour faciliter la mise en œuvre.

Ensemble, ces prochaines étapes visent à faire passer le projet de la réflexion à l'action en aidant les organisations, les gouvernements et les syndicats à créer des milieux de travail où les employés autochtones peuvent pleinement participer, s'épanouir et exercer leur leadership.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Moghaddas, M. (2026). Rapport sur les perspectives du projet : Services essentiels ou congés essentiels?, Coastal Research, Education, and Advocacy Network (CREAN) et Oodenaw.

Toronto : Centre des Compétences futures : <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/essential-services/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Créer des lieux de travail respectueux des cultures pour les employés autochtones en Colombie-Britannique est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Remerciements aux communautés autochtones

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.

© Copyright 2026 – Future Skills Centre / Centre des Compétences futures