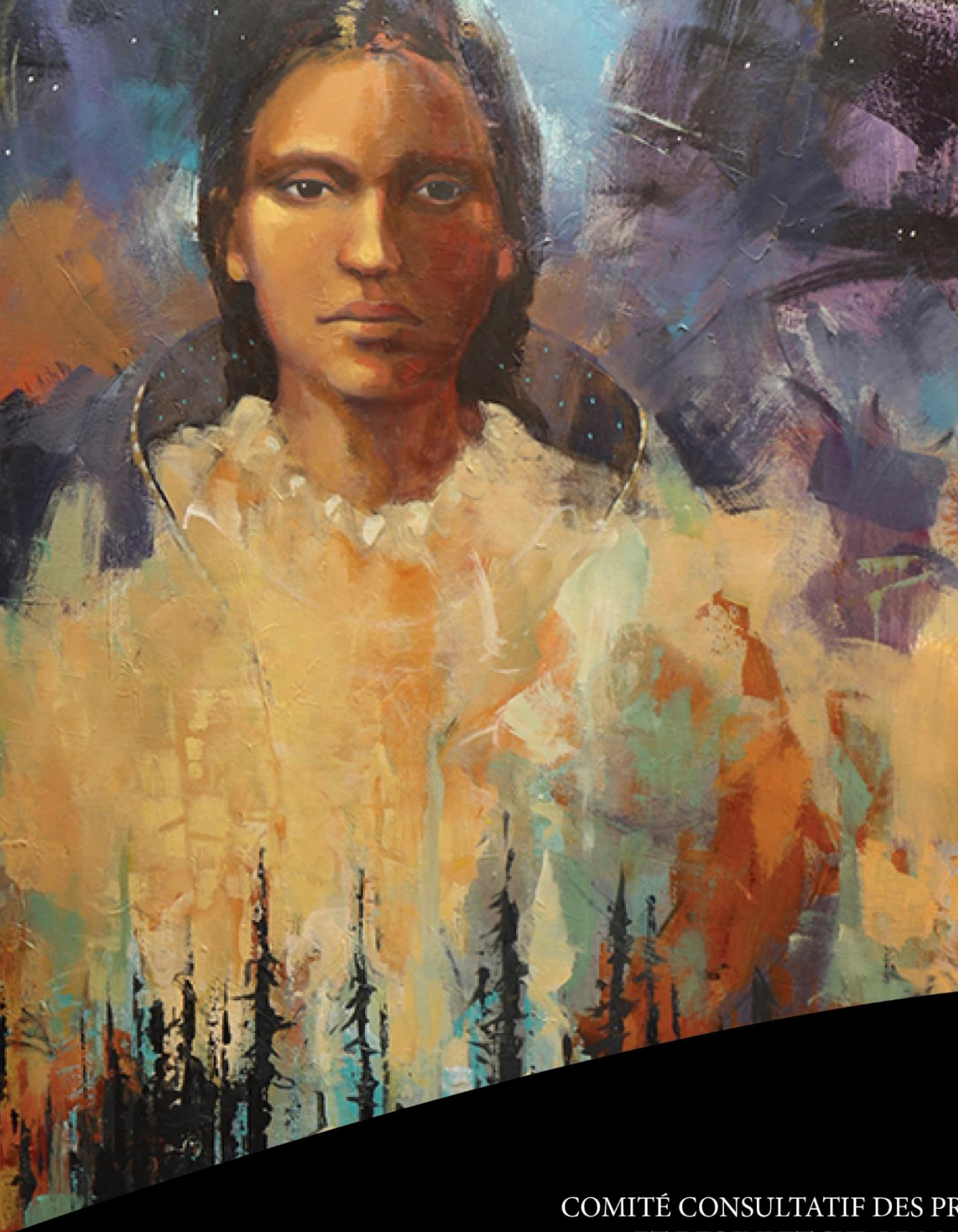




COMITÉ CONSULTATIF DES PREMIÈRES NATIONS
ET DES INUIT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'évolution du marché du travail des Premières Nations et des Inuits du Québec de 2019 à 2021

PRÉSENTATION DU COMITÉ

MEMBRES PERMANENTS

Richard Jalbert,	Commission de Développement des Ressources Humaines des Premières Nations du Québec, CDRHPNQ, Président CCPNIMT
Solange Loiselle,	Administration Régionale Kativik, ARK, Vice-présidente CCPNIMT
Jessica Chevrier,	Corporation des ressources humaines et du développement durable de la nation Algonquine, CRHDDNA, Vice-présidente CCPNIMT (mandataire)
Daphne Ottawa,	Conseil de la Nation Atikamekw

MEMBRES ASSOCIÉS

Stéphanie Fontaine,	Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec, RCAAQ
Karine Awashish,	Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador, CDEPNQL
Rosalie Sioui,	Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador, CSSSPNQL
Tanu Lusignan,	Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes,
Souleyman Guissé,	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale, de l'action communautaire, CSMO ÉSAC
Jean-Yves Couture,	Syndicat des Métallos

MEMBRES OBSERVATEURS

Éric Gourde,	Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle Secteur Emploi-Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Christine Legault,	Direction des programmes, Service Canada
Andréanne Hamel,	Direction générale des opérations de programmes, Service Canada
Loïc Di-Marcantonio,	Direction des relations avec les Premières Nations et les Inuits et de la nordicité, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
Danielle Francoeur,	Direction des relations avec les Autochtones Secrétariat aux affaires autochtones
Réal Martin,	coordonnateur

Recherche réalisée par : Normand Roy, Économiste-conseil

Cette recherche est réalisée grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

COMITÉ CONSULTATIF DES PREMIÈRES NATIONS ET DES
INUITS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'évolution du marché du travail des Premières Nations et
des Inuits du Québec de 2019 à 2021

Rapport final

Normand Roy, Économiste-conseil

Table des matières

INTRODUCTION	7
1. LA DÉMOGRAPHIE DES PREMIÈRES NATIONS ET INUITS DU QUÉBEC	8
1.1 LA SITUATION EN 2016	8
1.2 LES PROJECTIONS DE STATISTIQUE CANADA	9
Tableau 1	
Projections démographiques de 2016 à 2041 Québec, Premières Nations et Inuits 3 scénarios	10
1.3 LES GROUPES D'ÂGE	11
Tableau 2	11
Tableau 3	12
1.4 LA POPULATION SUR RÉSERVE ET HORS RÉSERVE	12
Tableau 4	13
2. LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2016	13
2.1 LA SITUATION SUR RÉSERVE ET HORS RÉSERVE	13
TABLEAU 5	14
2.2 LES GROUPES D'ÂGE	14
Tableau 6 Taux d'activité, d'emploi et de chômage selon l'âge, recensement de 2016, Québec	15
2.3 L'ÉVOLUTION DE LA SCOLARITÉ	15
2.4 PROFESSIONS ET SECTEURS D'ACTIVITÉ	15
2.5 DURÉE DU TRAVAIL ET REVENU	16
2.6 LA LANGUE	16
3. L'ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE AVANT, PENDANT (ET APRÈS ?) LA COVID 19	17
3.1 L'ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE JUSQU'EN 2019	17
3.2 LA COVID-19 ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES PNI	18
Tableau 7 Taux de chômage, certaines professions, Québec 2020	19
3.3 LES FEMMES ET LES HOMMES AUTOCHTONES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	20
Graphique 1	21
3.4 LES IMPACTS DE LA COVID-19 CHEZ LES AUTOCHTONES CANADIENS EN DATE D'AOÛT 2021	21
3.5 L'APRÈS-COVID ?	22
4. L'ENQUÊTE SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'EMPLOI DES PREMIÈRES NATIONS	23
5. LA PARTICIPATION AUX MESURES D'EMPLOI ET LES RÉSULTATS DE CETTE PARTICIPATION	25
5.1 LA STRATÉGIE MINISTÉRIELLE D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUITS DU QUÉBEC	25
5.2 LA STRATÉGIE DE FORMATION POUR LES COMPÉTENCES ET L'EMPLOI DESTINÉE AUX AUTOCHTONES ET DU FONDS POUR LES COMPÉTENCES ET LES PARTENARIATS DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL	26

6. LES PERSPECTIVES À PLUS TERME	27
6.1 LA DÉMOGRAPHIE	27
6.2 LA CRISE CLIMATIQUE ET LE NÉCESSAIRE VIRAGE VERT	28
6.3 LA SCOLARISATION	29
6.4 LE LIEU DE RÉSIDENCE	29
6.5 LES LANGUES PARLÉES	30

CONCLUSION	32
-------------------	-----------

Tableau A1 Scénario de projection démographique, Québec	33
Tableau A2 Pourcentage de la population selon le groupe d'âge 2016 et Projections démographiques	34
Tableau A3 Pourcentage de la population de 65 ans et plus, 2016 et projections démographiques	35
Tableau A4 Projections démographiques Nombre et % de personnes des Premières Nations vivant sur réserve ou hors réserve, Québec	36
Tableau A5 Indicateurs trimestriels du marché du travail pré- pandémie et trimestres récents, Québec, de décembre 2019 à août 2020, trimestres choisis	37

Mandat

Le mandat adopté par le Comité consultatif des Premières Nations et Inuits relatif au marché du travail lors de sa rencontre du mois d'août 2021 se lit :

« Réaliser les tableaux synthèses des portraits de la clientèle de 2006 à 2019 ainsi que les données disponibles 2021 afin de définir et analyser la progression de la main-d'œuvre PNI sur le marché du travail depuis 2006.

- Recherche de données qualitatives pour les participants PNI aux programmes et mesures d'Emploi Québec.
- Compiler les données existantes disponibles sur communautés avec les résultats de l'Enquête régionale sur l'éducation, l'emploi et la petite-enfance chez les Premières Nations et l'Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi, CSSSPNQL 2020 ainsi qu'avec le profil de la main-d'œuvre 2021 réalisé par le Gouvernement de la Nation crie. »

Acronymes

CCPNIMT :	Comité consultatif des Premières Nations et Inuits relatif au marché du travail
CGIPN :	Centre de gouvernance et d'information des Premières Nations
CSSSPNQL :	Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador
DEC :	diplôme d'études collégiales
EDMEPN :	enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi des Premières Nations
EDSC :	Emploi et Développement social Canada
ENM :	enquête nationale auprès des ménages
EPA :	enquête sur la population active
EREE :	enquête régionale sur la petite enfance, l'éducation et l'emploi des Premières Nations du Québec
MTESS :	ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
PN :	Premières Nations
PNI :	Premières Nations et Inuit

Introduction

En septembre 2021, le Comité consultatif des Premières Nations et Inuits relatif au marché du travail (CCPNIMT) a demandé une mise à jour du portrait de la clientèle livré en 2019. Le présent document répond à cette requête.

Outre un rappel des principaux constats concernant la démographie, la partie 1 traite également des prévisions démographiques jusqu'en 2041, produites par Statistique Canada. De son côté, la partie 2 aborde les indicateurs du marché du travail autochtone, et plus particulièrement ceux des PNI, tirés essentiellement du recensement de 2016, et des chiffres de l'enquête sur la population active (EPA) pour la période de 2007 à 2018. L'évolution récente du marché du travail des PNI québécois (et canadiens là où les données sont agrégées au niveau fédéral) est ensuite examinée dans la partie 3. La pandémie de Covid-19 a bien entendu dominé l'actualité de la dernière année et demie, et elle a frappé les Autochtones, dont les PNI, de manière en partie distincte. Une attention particulière y est tout naturellement consacrée.

La partie 4 ajoute d'autres éléments à ce regard statistique, dont ceux qui découlent de l'enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi des Premières Nations (EDMEPN), conduite par la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (CSSSPNQL) de 2019-2020. Un rappel des sondages antérieurs est fait, dont celui de 2014. Les stratégies québécoise et fédérale en matière de soutien à la formation et à l'emploi des Autochtones, dont les PNI, sont examinées dans la partie 5. En sus des conséquences conjoncturelles de la pandémie, la trajectoire à plus long terme du marché du travail des PNI fait l'objet de quelques considérations à la partie 6. Certains déterminants structurels, dont la démographie et la crise climatique, comptent parmi les forces qui affecteront le marché du travail au cours des prochaines années et qui toucheront les PNI, comme le reste de leurs concitoyens. La question de l'effet différencié de ces forces et des enjeux spécifiques aux PNI doit donc alimenter la réflexion stratégique eu égard au marché du travail et aux politiques et initiatives qui le concernent au premier chef. Enfin, la conclusion rassemble les principaux constats.

L'annexe statistique ne reprendra pas les tableaux sur le recensement de 2016 que l'on peut trouver dans le document de 2019.¹ Les données des projections démographiques de Statistique Canada à l'horizon de l'année 2041 et les chiffres récents de l'enquête sur la population active seront présentés. Dans ce dernier cas, les limitations de l'enquête doivent être gardées à l'esprit, dont le fait qu'elle ne porte pas sur les personnes qui vivent dans les communautés des Premières Nations et des Inuits. En outre, les répondants autochtones, dont les PNI, sont peu nombreux dans l'échantillon mensuel, de sorte que les résultats doivent être agrégés, toutes les identités autochtones étant fusionnées. En plus de ces restrictions, les données demeurent volatiles et il convient de les examiner avec prudence, notamment en ne s'arrêtant pas indûment à une observation mensuelle ou même trimestrielle. La mise en évidence de tendances sur plusieurs trimestres permet alors de porter un jugement plus informé par la réalité. D'autres approches, dont celle de l'EDMEPN, enrichissent la compréhension et aident à valider ou à nuancer ce que les chiffres de la statistique officielle nous livrent comme lecture de la situation.

¹ Roy, Normand, *Le marché du travail des Premières Nations et des Inuits au Québec*, Rapport final, juin 2019, Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits sur le marché du travail.

1. La démographie des Premières Nations et Inuits du Québec

Il y a de cela plusieurs années, un livre populaire à l'époque affirmait que la démographie explique les deux tiers de tout.² C'était évidemment d'une exagération, mais qui contenait une part importante de vérité. La démographie, qui comprend la composition de la population selon le sexe et l'âge, ainsi que sa dynamique d'évolution qui dépend de l'accroissement ou du déclin naturel (naissances et décès) ou des mouvements migratoires nets, joue un rôle capital dans toute société.³ Elle exerce une influence décisive sur les besoins à combler (éducation, logement, santé, etc.), ainsi que sur la capacité d'y répondre, par exemple en fonction de la proportion des personnes en âge de travailler dans la population totale. C'est pourquoi nous aborderons le présent examen de la situation des PNI québécois sur le marché du travail par un rappel de faits connus, en vertu notamment des recensements de 2006 et 2016, de l'enquête nationale auprès des ménages de 2011 (ENM) ; et de récentes projections démographiques effectuées par Statistique Canada et couvrant la période de 2016 à 2041.

1.1 La situation en 2016

Dans une étude précédente publiée en 2019⁴, il était écrit que selon le recensement canadien de 2016, le Québec comptait alors 106 590 PNI, soit 1,3 % de sa population totale. Ce nombre et la proportion qu'il représente sont en hausse depuis plusieurs années. Par exemple, environ 1 % des Québécois s'identifiaient comme appartenant aux Premières Nations et aux Inuits en 2006 ; et 1,2 % en 2011. Le recensement estime la population des Premières Nations (PN) à 92 650 et celle des Inuits à 13 940. Plus largement, la population qui déclare une origine autochtone (Métis, et identités autochtones multiples en sus des PNI) comptait 182 890 personnes. À eux seuls, les Métis se montaient à 69 360.

Dans le contexte canadien, les PNI québécois constituent une faible proportion de la population totale de la province (1,3 % par rapport à 3,5 % dans le reste du Canada). La moyenne canadienne recouvre des écarts importants entre provinces et territoires. Ainsi, 85,2 % de la population du Nunavut était d'origine autochtone en 2016. Sur le plan provincial, la Saskatchewan avait 10,7 % de PNI dans sa population, suivie de près par le Manitoba. À l'autre extrême, l'Île-du-Prince-Édouard était pratiquement à égalité avec le Québec avec 1,4 % de PNI, tandis que 1,8 % des Ontariens en faisaient partie. Cependant, les PNI québécois constituent 10,2 % du total canadien, soit plus que le Nunavut (2,9 %).

La population des PNI et Autochtones québécois est en outre jeune par rapport aux non-Autochtones, tout comme ailleurs au Canada. Les moins de 15 ans se montaient à 22,1 % du groupe des PNI (31,6 % chez les Inuits), contre 13,4 % dans la population totale. À l'autre extrémité des groupes d'âge, seulement 9 % des PNI (dont 5 % des Inuits) avaient plus de 65 ans, alors que c'était le cas de 14,2 % des Québécois. Cette distribution démographique fait en sorte que la population dite en âge de travailler, soit les 15 à 64 ans, ne comptait que pour 68,9 % des PNI, contre 72,6 % du total québécois. L'âge médian des Premières Nations était de 27 ans en 2016, de 24,1 ans chez les Inuits, et de 41,3 dans l'ensemble de la population.

Les femmes PN (51,3 % des PN) et Inuites (51,2 %) sont plus nombreuses que les hommes, essentiellement chez les 35 ans et plus pour les PN, et chez les 25 ans et plus pour les Inuites. Les hommes sont en revanche en plus grand nombre chez les plus jeunes.

² Foot, David K. and Daniel Stoffman, *Boom, Bust and Echo*, Franciscan Media, 1996.

³ Dans le cas particulier des Autochtones canadiens, soit les PNI et les Métis, le phénomène de la migration identitaire joue un rôle déterminant dans la forte croissance observée d'un recensement à l'autre. Voir à ce sujet Statistique Canada, *Les peuples autochtones au Canada : faits saillants du Recensement de 2016*, Le Quotidien, le mercredi 25 octobre 2017.

⁴ Roy, Normand, *Le marché du travail des Premières Nations et des Inuits au Québec, Rapport final*, juin 2019, Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits sur le marché du travail. Les données de cette section sont tirées de ce rapport.

Cette différence dans la structure d'âge a bien entendu des impacts propres, notamment quant aux besoins et aux défis des femmes âgées de 65 ans et plus, ou des enfants et adolescents qui sont davantage des garçons. La faible scolarisation des PNI est également une caractéristique qui les distingue par rapport au reste de la population. En 2016, 40,8 % des PN et 61,3 % des Inuits de plus de 15 ans ne détenaient aucun diplôme ou grade, contre 19,9 % du total québécois. Ils étaient aussi proportionnellement moins nombreux à avoir terminé des études secondaires (17,7 % chez les PN, 17,1 % chez les Inuits contre 21,5 % au total). L'écart se creuse au niveau des études supérieures. Ainsi, 7,9 % des PN et 2 % des Inuits avaient obtenu un baccalauréat ou plus, contre 20,5 % des Québécois. Des progrès étaient observables par rapport aux recensements antérieurs et chez les plus jeunes cohortes, mais les écarts demeurent grands. Les jeunes femmes PNI dominaient au chapitre des études plus avancées, et elles constituaient les deux tiers des diplômés dans le groupe des 25 à 34 ans. Ce constat était encourageant quand on sait la force du lien entre scolarité et situation sur le marché du travail.

La part relative et l'évolution des populations PNI sur réserve ou dans les communautés nordiques sont des aspects de la réalité de ces nations qui touchent plusieurs dimensions, dont celle de la préservation de la langue et de la culture. En 2016, 60,5 % des PN québécois se trouvaient hors réserve, un pourcentage en hausse depuis plusieurs années déjà. Cependant, le nombre de PN vivant sur réserve continue de croître, à cause de la vigueur démographique. Chez les Inuits, le pourcentage des personnes qui habitent hors du Nunavut est faible (12,6 %). Enfin, la part des PNI dans les régions métropolitaines de recensement est en progression. En 2016, ils étaient 34 000 dans la RMR de Montréal et 11 500 dans celle de Québec. Dans l'ensemble du Canada, plus de la moitié des Autochtones vivaient dans une région métropolitaine de plus de 30 000 habitants.⁵

Au total, l'examen de la situation démographique de 2016 faisait ressortir le constat d'une population jeune et en croissance rapide. Cependant, cette population connaissait aussi un vieillissement assez soutenu, moins apparent que dans le reste de la population, mais réel pour autant. La faible scolarisation et la participation plus limitée au marché du travail que chez les non-Autochtones se traduisaient notamment par des revenus inférieurs. Le recensement identifiait plusieurs enjeux, dont celui du logement souvent trop rare, surpeuplé et en mauvais état, particulièrement dans les communautés situées loin des centres de services et de plusieurs activités économiques qui offrent des possibilités d'emploi et d'hébergement plus nombreuses et variées.

1.2 Les projections de Statistique Canada

La forte évolution démographique des PNI va se poursuivre au cours des vingt prochaines années selon Statistique Canada, dont le dernier exercice de projection a été publié récemment.ⁱ Notons que l'exercice débute avec une population des Premières Nations de 105 000 au Québec, alors que le recensement nous indique plutôt 92 600 individus dans ce groupe. Pour ce qui est des Inuits, le nombre de 14 000 est un arrondissement de la donnée censitaire de 13 940. En conséquence, la projection part d'une population PNI estimée à 119 000, étant donné les arrondissements, tandis que le recensement nous fournit un chiffre de 106 595 (107 000 en arrondissant). L'écart est de 12 000.⁶ Indépendamment de cette différence, on peut tenir pour acquis que la tendance annoncée selon l'un ou l'autre des trois scénarios présentés est valable. Même dans le cas le plus conservateur, la population québécoise des PNI augmentera de 32,8 % entre 2016 et 2041.

⁵ Statistique Canada, *Projections des populations et des ménages autochtones au Canada, 2016 à 2041*, Le Quotidien, le mercredi 6 octobre 2021

⁶ Statistique Canada explique l'écart entre la donnée du recensement et celle des projections ainsi : Ces résultats de projection sont fondés sur des données du Recensement de 2016, lesquelles ont été ajustées pour tenir compte notamment du sous-dénombrement net du recensement et de la population des réserves indiennes et des établissements indiens partiellement dénombrés. En raison de ces ajustements, les chiffres présentés ici pour 2016 peuvent différer de ceux obtenus directement du Recensement de 2016. *Projections des populations et des ménages autochtones au Canada, 2016 à 2041*. Diffusé à 8 h 30, heure de l'Est dans Le Quotidien, le mercredi 6 octobre 2021.

Si on retient plutôt le scénario moyen, la croissance sera de 48,7 % pour une population totale de 177 000. En comparaison, le scénario moyen produit par l'Institut de la statistique du Québec pour l'année 2041 indique une croissance de la population totale de 13,7%.⁷ Que l'on retienne les chiffres du recensement ou ceux des projections démographiques de Statistique Canada de 2021, dans tous les scénarios, la part des PNI dans la population québécoise va continuer sa croissance. Dans le scénario moyen, elle passera en 2041 à 1,5 % selon les données du recensement, ou à 1,9 % si on utilise la base de projection démographique (contre 1,3 % au recensement de 2016). La progression de la population des Premières Nations serait plus forte que celle des Inuits, 49,5 % contre 42,9 % dans le scénario moyen retenu ici. En vertu de ce dernier scénario, la population inuite augmenterait à 20 000 en 2041 (contre 14 000 en 2016), tandis que celle des PNI se situerait soit à 122 000 selon le recensement de 2016, soit à 157 000 selon la projection démographique de 2021.

Tableau 1 Projections démographiques de 2016 à 2041 Québec, Premières Nations et Inuits 3 scénarios			
Période de référence	Scénario de croissance faible	Scénario de croissance moyenne	Scénario de croissance forte
2016	119	119	119
2017	122	123	125
2018	123	125	128
2019	124	127	132
2020	126	129	135
2021	128	132	140
2022	129	134	143
2023	130	136	146
2024	131	139	149
2025	132	142	153
2026	135	144	157
2027	136	146	160
2028	137	148	164
2029	138	151	166
2030	140	153	169
2031	142	155	173
2032	143	157	176
2033	145	160	178
2034	146	162	181
2035	148	163	184
2036	150	165	187
2037	151	168	190
2038	153	170	192
2039	154	172	195
2040	157	175	198
2041	158	177	200

Source : Statistique Canada, Tableau : 17-10-0144-01, Date de diffusion, 2021-10-06

⁷ Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques du Québec et des régions*, 2016-2066. Édition 2019, 23 juillet 2019.

1.3 Les groupes d'âge

La répartition selon les groupes d'âge met en évidence la jeunesse de la population des PNI. En 2016, l'âge médian des PN québécois était de 27 ans et celui des Inuits de 24,1 ans, par opposition à 41,3 ans dans l'ensemble de la population.⁸ Les scénarios de projection de Statistique Canada rendus publics en octobre ne permettent pas de connaître l'âge médian prévu des PNI québécois en 2041. Cependant, l'âge médian de la population autochtone canadienne, qui était de 29,1 ans en 2016, se situerait entre 38,2 et 38,4 ans en 2041, en comparaison d'un âge médian canadien entre 41,4 et 44,7 ans. Rappelons que les Autochtones canadiens incluent les Métis, qui sont en moyenne plus âgés que les PNI. On peut penser que la tendance au vieillissement de la population autochtone affectera également les PNI québécois qui, tout en demeurant plus jeunes que leurs concitoyens, connaîtront une trajectoire démographique marquée par un allongement de l'espérance de vie ainsi que par des niveaux de fécondité inférieurs à ceux des décennies précédentes.⁹ Le tableau 2 montre la répartition attendue de la population selon les groupes d'âge en 2041, en vertu des projections de Statistique Canada pour les PNI, et de l'ISQ pour l'ensemble du Québec. Elles confirment que la proportion relative des jeunes de 0 à 19 ans sera significativement plus élevée chez les PNI, et que ce sera l'inverse chez les 65 ans et plus. Cependant, l'écart relatif diminuera par rapport à 2016. De plus, comme on le voit en comparant ce tableau avec le tableau 3, le vieillissement de la population des PNI sera marqué, puisque la part relative des 65 ans et plus doublera quasiment d'ici 2041, tandis que celle des 0 à 19 ans diminuera de 7,5 points de pourcentage. Le poids relatif des 20 à 64 ans diminuera légèrement de 0,6 point de pourcentage.

Tableau 2

Tableau 2		
Québec Projections démographique 2041		
Scénario moyen		
Groupes d'âge	Premières Nations et Inuits	Population québécoise
0 à 19 ans	25,8	19,5
20 à 64 ans	56,7	54,1
65 ans et plus	17,5	26,3

Source : Statistique Canada, Projections démographiques, 6 octobre 2021 et Institut de la statistique du Québec, 23 juillet 2019

La proportion des PNI en âge de travailler demeurera à peu près constante, de même que la part de la population la plus susceptible d'être active sur le marché du travail. Ce ne sera pas le cas pour l'ensemble de la population québécoise dont le groupe des 20 à 64 ans reculera de 7 points de pourcentage, comme on le constate au tableau 3 qui rend compte de la situation observée lors du recensement de 2016. La population PNI dite dépendante (ou potentiellement dépendante, c'est-à-dire trop jeune ou trop âgée pour travailler selon l'interprétation courante) sera donc aussi approximativement stable en proportion de la population totale, mais elle sera davantage constituée de personnes âgées de 65 ans et plus. Les besoins en biens et services au sein des communautés vont donc se déplacer dans une certaine mesure en matière de logement, de soins de santé et d'éducation notamment. La part des 65 ans et plus augmentera de 8 points de pourcentage, soit une progression très marquée, tandis que celle des 0 à 19 ans reculera de 7,5 points, là encore un changement important, mais en direction opposée.

⁸ Normand Roy, 2019, Tableau A1.1, page 113.

⁹ Statistique Canada, Le Quotidien, le mercredi 6 octobre 2021.

Tableau 3

Tableau 3		
Québec Recensement de 2016		
Groupes d'âge	Premières Nations et Inuits	Population québécoise
0 à 19 ans	33,3	22,1
20 à 64 ans	57,3	61,1
65 ans et plus	9,5	16,8

*Sources : Statistique Canada, Projections démographiques, 6 octobre 2021 et
Institut de la statistique du Québec, 23 juillet 2019*

1.4 La population sur réserve et hors réserve

Les recensements antérieurs ont confirmé la tendance à l'accroissement relatif du contingent hors réserve, tant au Québec que dans le reste du Canada. Bien que le groupe sur réserve soit en croissance, sa part de la population d'ascendance autochtone, essentiellement des PNI, est en recul. En 2016, 29,8 % des ceux-ci habitaient au sein des communautés, et 70,2 % à l'extérieur.¹⁰ Chez les 15 ans et plus, le pourcentage des personnes hors réserve grimpait à 73,9 %. En fait, de manière générale, plus les individus sont âgés, plus ils s'y trouvent, du moins avant d'atteindre 65 ans. Par exemple, les 55 à 64 ans vivaient à 81,8 % hors réserve. A contrario, les enfants de moins de 15 ans étaient à 43,8 % sur réserve.

Si l'on en croit les projections démographiques de Statistique Canada, cette tendance à l'accroissement de la part relative des PNI hors communauté va se poursuivre jusqu'en 2041 au moins. Quoique les données diffèrent de celles du recensement pour les raisons énoncées précédemment, la trajectoire sera la même.

De 2016 à 2041, le groupe des Premières Nations sur réserve passera de 50,5 % du total à 37,8 % selon les projections démographiques présentées au tableau 4, en vertu du scénario moyen de Statistique Canada, ce qui ne l'empêchera pas de croître de 6 000 durant cette période. En revanche, la population de l'extérieur augmentera de 45 000. Le nombre des 0 à 14 ans vivant sur réserve diminuerait de 4 000, tandis que les 15 ans et plus progresseraient de 8 000. Pour ce qui est des Inuits, Statistique Canada ne fournit pas de données pour les personnes hors des villages nordiques, estimant sans doute que les chiffres sont trop petits pour autoriser une projection suffisamment fiable.

¹⁰ Statistique Canada, recensement de 2016, fichier 98-4000-X2016169.

Tableau 4

Tableau 4			
Projections démographiques			
Part de la population des Premières Nations			
vivant sur réserve, Québec			
Année	Total	0 à 14 ans	15 ans et plus
2016	50,5	64,0	47,5
2026	44,1	50,0	43,0
2041	37,8	41,4	36,2

Source : Statistique Canada, *Projections démographiques*, 6 octobre 2021

Le survol des projections démographiques à l'horizon de 2041 et le rappel de certains constats tirés du recensement de 2016 mettent en évidence des transformations importantes au sein des PNI du Québec. La croissance de la population va se poursuivre à l'avenir, mais à un rythme ralenti. Le vieillissement va également toucher ces communautés, bien qu'elles demeureront jeunes en comparaison au reste du Québec. La part relative du groupe qui réside à l'extérieur de ces agglomérations va continuer à grossir de son côté, particulièrement dans les grandes régions métropolitaines. La poussée de la scolarisation, impressionnante chez les jeunes femmes, devrait aussi se prolonger, mais les retards vis-à-vis de la population non autochtone persisteront vraisemblablement encore longtemps, notamment du fait de l'éloignement de certaines cohortes sur réserve par rapport aux établissements d'enseignement supérieur et de barrières économiques, culturelles et autres.

2. Le marché du travail en 2016

La situation des PNI sur le marché du travail demeure à ce jour nettement moins favorable que celle des autres Québécois ou Canadiens. Nous rappellerons quelques observations tirées du recensement de 2016. Dans la section 3, nous utiliserons les données disponibles plus récentes issues de l'enquête sur la population active (EPA), malgré les lacunes que celle-ci comporte par rapport aux PNI. Outre le portrait que l'on peut en esquisser à un moment donné, il convient de saisir les dynamiques à l'œuvre, soit les facteurs qui déterminent la trajectoire sur une plus longue période, tout en tenant compte de déviations provoquées par des chocs externes non anticipés, comme la pandémie de la Covid-19 par exemple. Une question essentielle par rapport à ces chocs est de savoir si leurs effets sont transitoires ou plus durables.

2.1 La situation sur réserve et hors réserve

Le déplacement du poids relatif des PN en faveur du groupe vivant à l'extérieur des réserves aura évidemment des incidences. L'accès à l'emploi en sera probablement amélioré, si l'on se fie aux données des recensements à ce chapitre. En 2016, les taux d'activité et d'emploi étaient supérieurs hors réserve (60,7 % contre 53,3 % ; et 49,5 % contre 42,6 % respectivement). De son côté, le chômage était plus faible hors réserve (10,9 % contre 20,2 %). Cela s'explique d'une part par une scolarité plus poussée de ce groupe, mais également par la présence d'un marché du travail plus vaste et diversifié, surtout dans les agglomérations peuplées. Nous avons d'ailleurs noté en 2019 que les PN qui habitent dans les communautés, mais près d'une grande ville connaissaient une situation plus favorable du point de vue de l'emploi.¹¹ À titre d'exemple, le tableau 5 montre l'état des lieux en 2016 pour le Québec, la Capitale nationale et Montréal.

¹¹ Normand Roy, 2019, tableau A16, page 133.

Les taux d'activité et d'emploi sont nettement supérieurs dans les deux régions métropolitaines que dans l'ensemble du Québec, et ce tant pour les PN que pour les non-Autochtones. A contrario, les taux de chômage y sont plus bas pour tous les groupes présents sur le marché du travail, à l'exception des Inuits dont la situation n'était au mieux que marginalement meilleure dans les grandes villes.

Tableau 5 Taux d'activité, d'emploi et de chômage selon l'identité autochtone et le lieu de résidence Québec, 2016				
		Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage
Québec (province)	Premières Nations	57,7	49,5	14,3
	Inuits	66,2	54,6	17,4
	Non-Autochtones	64,2	59,7	7,1
Québec métro	Premières Nations	65,3	61,1	6,6
	Inuits	66,7	61,1	16,7
	Non-Autochtones	66,8	63,7	4,6
Montréal métro	Premières Nations	66,1	59	10,7
	Inuits	57	47,4	15,6
	Non-Autochtones	66	61,1	7,4

Source : Statistique Canada, recensement de 2016, fichier 98-400-X2016287

La situation des PN qui résident dans la région métropolitaine de Québec était particulièrement intéressante. En effet, leur taux d'activité et leur taux d'emploi dépassaient ceux de la moyenne québécoise des non-Autochtones, et leur taux de chômage s'établissait à 6,6 %, soit 0,7 point de pourcentage sous la moyenne québécoise des non-Autochtones. L'état remarquable du marché du travail de la Capitale-Nationale bénéficiait à tous les groupes, quoi que de manière différenciée, puisque le taux de chômage des non-Autochtones y était de 4,6 %.

2.2 Les groupes d'âge

Le recensement de 2016 nous a rappelé que la situation des personnes sur le marché du travail varie systématiquement selon l'âge. Les PNI ne font pas exception, mais comme le poids relatif des jeunes y est plus grand que dans la population générale, cela se répercute de manière négative dans les indicateurs des taux de participation, d'emploi et de chômage, de même que dans la rémunération. Au tableau 6, on constate des écarts importants selon les groupes d'âge, pour les non-Autochtones comme pour les PNI. En revanche, quel que soit le groupe d'âge, les PNI souffrent de résultats inférieurs. Pour tous les groupes d'âge à l'exception des plus jeunes, les PN ont un taux de chômage à peu près deux fois supérieur aux non-Autochtones. Les Inuits s'en tirent plus mal encore, sauf encore là chez les plus jeunes. On constate donc un double désavantage pour les PNI, soit celui de la performance au sein de chaque groupe d'âge, et celui de la structure par âge. Notons en passant les écarts considérables entre les 15-19 ans et les 20-24 ans. L'amalgame fréquent dans un seul groupe des 15-24 ans masque des réalités fortement contrastées, tant chez les PNI que chez les non-Autochtones.

Tableau 6									
Taux d'activité, d'emploi et de chômage selon l'âge, recensement de 2016, Québec									
Taux d'activité				Taux d'emploi			Taux de chômage		
Âge	PN	Inuit	Non-A	PN	Inuit	Non-A	PN	Inuit	Non-A
15 à 19 ans	29,5	46,9	45,1	22,5	37,1	38	23,7	20,9	15,8
20 à 24 ans	58,9	72,3	78,3	46,6	55,4	70	20,9	24	10,6
25 à 64 ans	71	74	80,6	61,9	62,4	75,7	12,8	15,7	6
Total	57,7	66,2	64,2	49,5	54,6	59,7	14,3	17,4	7,1

Source : Statistique Canada, recensement de 2016, fichier 98-287-2016X

2.3 L'évolution de la scolarité

Les femmes PNI se scolarisent de plus en plus, et l'écart se creuse avec leurs concitoyens masculins. Ce phénomène se constate également dans la population en général.¹² Chez les PN âgés de 25 à 34, les femmes accaparent plus des deux tiers (67,4 %) des diplômes universitaires de niveau baccalauréat ou plus. Chez les PN de 35 à 44 ans, la part féminine des mêmes diplômes est de 70,1 %. Au sein des 45 à 54 ans, le taux est de 60,5 % en faveur des femmes. Dans le cas des Inuits, les petits nombres sont moins fiables. Toutefois, au niveau des certificats et diplômes d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire, on constate que les femmes en possèdent presque trois sur quatre dans les 25 à 34 ans (73,9 %), près des deux tiers (65,5 %) chez les 35 à 44 ans, et 56,3 % parmi les 45 à 54 ans. Ces parts sont toutes supérieures à celles observées pour les femmes non autochtones. Par exemple, celles de 25 à 34 ans détenaient 59,6 % des diplômes universitaires de niveau baccalauréat ou plus en 2016.

2.4 Professions et secteurs d'activité

Le recensement a montré que les PNI sont fortement concentrés dans un nombre limité de professions et d'activités. La vente et les services (23,2 % pour les PN et 26,1 % pour les Inuits, versus 22,7 % dans la population en général), les métiers (15,7 % et 16,8 % contre 13,1 % au total), l'enseignement (14,1 % et 16,8 % par rapport à 11,5 % pour tous les travailleurs). La proportion des professions de faible ou moyenne qualification occupées par les PNI est supérieure à ce qui est constaté dans l'ensemble du marché du travail. Ainsi, environ un emploi sur 5 détenus par un PN et un sur 4 par un Inuit ne nécessite qu'une formation en milieu de travail, contre 1 sur 8 dans toute l'économie. À l'inverse, très peu de PNI détiennent des postes dans les professions liées aux sciences naturelles et appliquées (3 % des PNI contre 6,6 % de la population générale). Les PNI sont également sous-représentés dans les professions de la santé (4,6 % chez les PN, 2,9 % chez les Inuits et 6,8 % au total). Outre des salaires inférieurs, ces emplois sont habituellement moins stables et plus soumis aux aléas de la conjoncture.

¹² Wolfers, Justin, More Women Than Men Are Going to College. That May Change the Economy, New York Times, November 23, 2021.

Bien que peu présents dans les professions de la santé, les PNI sont beaucoup employés dans les activités de la santé et des services sociaux, mais ils y occupent davantage des fonctions d'appoint. Presque un PN sur six y travaille et un Inuit sur quatre. Cette dernière proportion est quasiment le double de celle observée dans la population générale (12,7 %, soit un sur huit). Les PNI sont également très représentés dans les administrations publiques (15 % des PN, 22 % des Inuits, contre 6,7 % au total). La concentration de l'emploi des PNI dans quelques domaines, dont ceux nommés précédemment et quelques autres dont l'enseignement et la construction, a comme contrepartie leur faible présence dans d'autres secteurs, dont la finance et les services professionnels et techniques, l'information et la culture, de même que la fabrication.

Le regroupement plus marqué des PNI dans certaines professions et activités, souvent dépendantes d'un financement public, s'apparente à une vulnérabilité plus grande de l'emploi et des revenus, par rapport à une situation de dispersion supérieure des travailleurs dans un plus grand nombre de professions et d'activités. Les aléas de la conjoncture et du financement public induisent une fragilité économique accrue par rapport à ce qui prévaut dans une économie hautement diversifiée.

2.5 Durée du travail et revenu

En plus d'avoir des taux d'emploi inférieurs à ceux des non-Autochtones et des taux de chômage supérieurs, les PNI travaillent moins fréquemment toute l'année que le reste de leurs concitoyens (27 % chez les PN et 29,3 % chez les Inuits contre 31,5 % chez les non-Autochtones). C'est une des causes du revenu inférieur, mais même les PNI qui occupent un emploi toute l'année gagnent en moyenne 8 234 \$ de moins annuellement que la population non autochtone. L'écart défavorable est de 5 535 \$ pour les Inuits.¹³

La durée du travail et le revenu sont notamment dépendants des autres facteurs étudiés précédemment, soit la localisation, l'âge, la scolarité, la profession et le domaine d'activité.

2.6 La langue

La connaissance de la langue de la nation à laquelle appartient la personne est assurément un déterminant de l'identité, et elle est particulièrement utile, voire indispensable, aux individus œuvrant dans les communautés PNI. Cependant une connaissance faible ou inexistante du français, ou de l'anglais bien souvent aussi, constitue probablement un handicap pour ceux et celles qui veulent ou doivent vivre hors réserve. Le recensement ne nous éclaire pas à ce sujet, mais on sait par ailleurs que la maîtrise du français, de l'anglais ou des deux progresse avec le niveau de scolarité des PNI, et que ce dernier facteur est fortement corrélé à la situation sur le marché du travail.

En résumé, les données de 2016 faisaient la démonstration d'un progrès sans doute trop lent, mais réel par rapport aux précédents. Il montrait en même temps la persistance d'écarts majeurs en comparaison au reste de la population québécoise. Certains facteurs explicatifs ressortent. De son côté, l'impact de la discrimination sur les écarts observés est difficile à établir avec précision. Peu de travaux s'y sont attaqués de manière quantitative. Selon l'étude citée dans le document de 2019, jusqu'à 30 % de cet écart constaté en matière de revenu d'emploi entre PNI et non autochtones pourrait relever de cette cause.¹⁴

¹³ Statistique Canada, fichier 98-4000-X2016268.

¹⁴ Girard, Nikolas, Situation des Autochtones urbains au Canada : Estimation de la discrimination, Mémoire maîtrise en économie, Université Laval, 2016.

3. L'enquête sur la population active avant, pendant (et après ?) la Covid 19

Les deux sections précédentes ont servi de rappel et de mise en contexte avant d'aborder l'analyse des données et des événements récents et de jeter un regard prospectif sur les années à venir. Nous examinerons donc à présent ce que nous dit l'EPA prépandémique, et nous passerons ensuite aux effets de la Covid-19 sur le marché du travail des PNI, dont tout particulièrement celui des femmes.

3.1 L'enquête sur la population active jusqu'en 2019

Depuis 2007, l'enquête sur la population active (EPA) fournit des données québécoises au sujet de la situation des Autochtones sur le marché du travail. Les chiffres publiés par Statistique Canada le sont sur une base annuelle, et ils amalgament tous les groupes autochtones dans une catégorie unique à des fins de fiabilité statistique. En effet, comme l'EPA se fait à partir d'un échantillon mensuel de 10 000 ménages au Québec, le nombre de répondants qui déclarent une identité autochtone est faible. Le cumul des données est nécessaire, de même que la diffusion des résultats sur douze mois afin de satisfaire aux critères de divulgation acceptables selon Statistique Canada. En outre, les observations portent uniquement sur les personnes hors réserve. Des enjeux de logistique, de coût et de participation des communautés dictent ce choix. Des informations plus désagrégées sur les Premières Nations et sur les enquêtes mensuelles existent, mais elles ne font pas partie des publications officielles, car elles sont jugées insuffisamment fiables. Nous traiterons de ces dernières, mais leurs limitations doivent être prises en compte et gardées à l'esprit constamment dans l'examen des résultats qui traitent ici surtout des PN, car les Inuits hors réserve sont trop peu nombreux pour faire l'objet d'une étude statistique sur la base de l'EPA.¹⁵

L'analyse des données de l'EPA sur les répondants autochtones menée en 2019 portait sur la période de 2007 à 2018. En complément de l'information issue des recensements de 2006 et de 2016 et de l'ENM, elle mettait en évidence deux phénomènes importants. Le premier est l'effet de conjoncture. C'est ainsi que la récession de 2008 et 2009 avait marqué une pause dans les avancées enregistrées par les Autochtones et leurs concitoyens québécois en matière d'emploi et de chômage. Par la suite, la reprise, d'abord modeste, s'était transformée en gains majeurs, notamment à cause d'une évolution démographique favorable et d'une expansion économique vigoureuse. Le taux de chômage des Autochtones était passé de 16,1 % en 2012 à 7,1 % en 2018, et celui de toute la population de 7,8 % à 5,5 % durant la même période, tandis que le taux d'emploi des premiers augmentait de 48,4 % à 57,9 %. La progression de ce taux était beaucoup plus modeste dans l'ensemble du Québec, du fait notamment du vieillissement démographique, mais également parce que les progrès deviennent plus ardues à partir d'un certain niveau de performance. Par la suite, la situation s'était légèrement améliorée en 2019. Puis survint la COVID 19.

¹⁵ Normand Roy, op. cit., 2019, pages 62 à 64 pour un complément d'information.

3.2 La Covid-19 et le marché du travail des PNI

L'emploi aurait reculé de 5 400 chez les Autochtones québécois en 2020, soit 7,9 % en termes relatifs (chez les Premières Nations, les données non publiées de Statistique Canada indiqueraient une hausse de l'emploi de 2 200, soit 9,3 %. Ces données apparaissent toutefois suspectes a priori). Dans l'ensemble du Québec, la perte était de 215 000 en moyenne annuelle en 2020, soit 5 % du total. On se rappellera que ce recul est surtout survenu au deuxième trimestre, et qu'une reprise partielle a eu lieu durant la deuxième moitié de l'année. La première moitié de l'année 2021 a permis une récupération de 130 000 emplois au total, dont 9 800 chez les Autochtones, de sorte que leur taux de chômage, qui avait atteint 12,6 % en 2020, a diminué d'un point de pourcentage, à 11,6 %. Cette récupération semble faible en apparence, mais elle est associée à une croissance du nombre de personnes actives de 14 %. Au regard de la population en âge de travailler du Québec, les informations des derniers mois couvrent septembre inclusivement, et elles indiquent la poursuite du rattrapage en matière d'emploi et de taux de chômage. Du côté des Autochtones, tous groupes confondus, le dernier trimestre montre que le niveau d'emploi est inférieur de 2 000 par rapport au dernier trimestre pré-pandémique (65 200 contre 67 300, soit un recul de 3,1 %). Le nombre d'individus actifs sur le marché du travail est moindre de 2 800, ce qui fait que le chômage aurait fléchi de 700. Mais cette régression du chômage n'est pas un indicateur positif, car elle résulte soit d'un abandon de recherche d'emploi par ceux qui sont devenus inactifs, soit d'une décision de ne pas tenter sa chance de la part de personnes qui jugent que la probabilité de trouver un emploi est trop faible.

Un aspect essentiel de l'impact de la covid 19 sur le marché du travail est son caractère différencié, selon le secteur d'activité et la profession. Une analyse des données annuelles de 2020 conduite par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a montré que la fabrication (moins 34 500 emplois, soit 7,7 % du total), le commerce (moins 56 000 emplois, perte de 8,9 %), et surtout les arts et spectacles (18 600 emplois en moins, pour 28,3 % de l'emploi précovid) ainsi que les services d'hébergement et de restauration (80 900 emplois, un recul de 29,6 %) ont particulièrement été touchés. Certaines autres industries ont été somme toute épargnées, dont les services professionnels et techniques, la finance et les assurances ou les administrations publiques. Enfin, les soins de santé et l'assistance sociale ont même bénéficié d'un gain de près de 7 000 postes, ou de 1,5 %.¹⁶

Les pertes sur le plan professionnel reflètent celles observées par secteur d'activité. C'est ainsi que le taux de chômage des représentants aux ventes et des vendeurs est passé de 4,4 % en 2019 à 12,7 % en 2020, celui des représentants de service et autre personnel du service à la clientèle de 4,5 % à 17,1 %, celui du personnel de supervision de 3,4 % à 12,9 %, celui du personnel de soutien en service et autre personnel en service de 6,1 % à 15,1 %. Le tableau 7 retient certaines occupations dont les membres ont été particulièrement touchés par les pertes d'emplois et le chômage associé à la covid 19 en 2020.

Outre le secteur d'activité et la profession, la scolarité constitue l'un des principaux déterminants de la situation des participants québécois à la population active. En période de croissance et de baisse du taux de chômage, la position de ces personnes et celles d'autres groupes défavorisés ont tendance à s'améliorer plus rapidement que celle de l'ensemble de la population active. Lors de difficultés économiques, l'inverse est vrai. La pandémie de 2020 n'a pas fait exception à cette règle.

¹⁶ Institut de la statistique du Québec, État du marché du travail au Québec, bilan de l'année 2020, 19 mars 2021.

Dans son Bulletin sur le marché du travail au Québec pour l'année 2020, Emploi-Québec résume la situation : *“Les pertes d’emplois se sont concentrées en totalité dans l’emploi qualifié (-89 400 ; - 11,3 %), qui exige habituellement un diplôme d’études professionnelles (DEP), et dans l’emploi peu qualifié (-136 800 ; -9,0 %) qui exige au plus un diplôme d’études secondaires. Les emplois hautement qualifiés ont, pour leur part, progressé (+17 800 ; +0,9 %) et les gains se sont concentrés dans l’emploi professionnel (diplôme universitaire), alors que le nombre d’emplois de gestion et ceux de niveau collégial ont baissé. Ainsi, les travailleurs occupant des emplois hautement qualifiés, qui se prêtent généralement mieux au télétravail tout en étant très présents dans certains secteurs essentiels comme l’enseignement et le secteur de la santé, ressortent comme les gagnants de la crise.”*¹⁷.

Les données les plus récentes concernant la scolarité des Autochtones québécois, dont les PNI, datent à notre connaissance du recensement de 2016. L'information sur le recensement de 2021 deviendra progressivement disponible au cours des mois ou des deux années à venir. En 2016, on observait que 40,8 % des PNI de 15 ans et plus ne détenaient aucun certificat, diplôme ou grade, contre 19,6 % chez les non-Autochtones. Pour ce qui était de la possession d'un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, 17,7 % des PNI en avaient un, contre 21,6 % chez les non-Autochtones, 13,4 % des PNI avaient un diplôme de niveau collégial, et 17,6 % des non-Autochtones. Au niveau universitaire, 2 % des PNI étaient porteurs d'un baccalauréat ou plus, contre 20,8 % chez les non-Autochtones.¹⁸ Des écarts importants de scolarisation subsistaient donc entre les deux groupes.

Tableau 7		
Taux de chômage, certaines professions, Québec 2020		
Profession	2019	2020
	Pourcentage	
Total, toutes les professions	5,1	8,9
Personnel professionnel en services d'enseignement	2,9	6,5
Personnel professionnel des arts et de la culture	x	4,5
Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	5,9	12,8
Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	3,4	12,9
Représentants/représentantes des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	4,4	12,7
Représentants/représentantes de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	4,4	17,1
Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n. c.a.	6,1	15,1
Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	5,6	9,9
Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	7,5	11,8
Superviseurs/superviseuses et métiers techniques dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe	x	8
Monteurs/monteuses dans la fabrication	3,3	11,2
Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	5,9	11,2

Source, Statistique Canada, Tableau : 14-10-0335-01, 2021-01-27

¹⁷ https://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_imt-bmt-2020.pdf

¹⁸ Normand Roy, op. cit., 2019, tableau 8, Annexe A, page 124.

Ces écarts se répercutaient sur le marché du travail. Le taux de chômage de tous les Québécois qui n'ont pas de diplôme était de 13,3 % au recensement de 2016, contre 8,3 % pour ceux en ayant une d'étude secondaire ou l'équivalent, 5,5 % chez les possesseurs d'un DEC ou l'équivalent, et de 4,9 % parmi les universitaires détenteurs d'un baccalauréat ou plus. Pour chacun de ces niveaux les PNI souffraient d'un taux de chômage plus haut, même si l'écart diminuait à mesure que la scolarité augmentait, sauf pour le baccalauréat et plus dont le taux de chômage des PN était inférieur à celui de leurs concitoyens, soit 4,4 % contre 4,9 %¹⁹.

Les PNI subissaient donc un double handicap sur le marché du travail : ils étaient moins scolarisés, et pour chaque niveau d'études, leur taux de chômage était plus élevé, sauf pour les PN détenteurs d'un baccalauréat ou plus. La localisation peut expliquer en partie le désavantage vécu par les PNI, à scolarité donnée. Les résidents d'une région métropolitaine de recensement avaient des taux d'activité et des taux d'emploi supérieurs aux autres Québécois, et des taux de chômage inférieurs, qu'ils soient autochtones ou pas. On peut ajouter la divergence dans la structure d'âge, les années d'expérience, ainsi que la maîtrise du français ou de l'anglais à titre d'éléments explicatifs des résultats différenciés. Quant à la composition hommes/femmes entre Autochtones et non-autochtones en âge de travailler, elle est évidemment marginale : elle joue à l'intérieur des deux groupes plus qu'entre eux. L'écart résiduel de performance peut s'apparenter à de la discrimination. Toutefois, cet écart peut également dépendre d'autres causes non prises en compte ou adéquatement mesurées.

3.3 Les femmes et les hommes autochtones sur le marché du travail

Les femmes autochtones ont été de plus en plus présentes sur le marché du travail au cours des dernières années. Leurs avancées en matière de scolarisation, ainsi que la disponibilité accrue de services de garde notamment, ont contribué à cette évolution.²⁰ Le graphique 1 illustre la progression du taux d'emploi depuis le creux de 2010 jusqu'au sommet de 2018. Dans le cas des hommes âgés de 15 à 64 ans, ce taux est passé de 40,5 % à 55,8 %, tandis que chez leurs consœurs, il augmentait de 43,2 % en 2012 à 56,2 %, également en 2018. De nouveau, rappelons que ces données subissent de fortes variations, en partie aléatoires, à cause notamment du petit nombre de personnes interviewées. Cependant, il ne fait guère de doute que les taux d'emploi des femmes ont réellement connu une hausse significative depuis le creux du début des années 2010 jusqu'au sommet conjoncturel de 2018. Chez leurs confrères, le recul du taux d'emploi consécutif à la récession de 2008-2009 n'a pas pu être récupéré complètement par la suite, tant au Québec qu'ailleurs au Canada.

Les taux d'emploi auraient baissé de manière assez marquée en 2019, ce qui semble étonnant a priori, car cette évolution est contraire à celle constatée pour le reste de la population, tant pour les hommes que chez les femmes. Dans les deux cas, le groupe non autochtone aurait réalisé des progrès modestes durant l'année 2019. Nous ne sommes donc pas convaincus que le recul observé alors par les Autochtones se soit réellement produit, et ce d'autant plus qu'un tel résultat ne se constate pas au Canada et en Ontario.

La perte pandémique a été en somme identique chez les hommes et les femmes (taux d'emploi de 47,2 % chez les femmes et 46,2 % chez les hommes, ce qui n'est pas significatif statistiquement). La reprise se fait plus lentement du côté des femmes autochtones, du moins sur la base d'informations mensuelles de l'enquête sur la population active dont la fiabilité n'est pas à toute épreuve.ⁱⁱ Néanmoins, les données comparatives de juillet, août et septembre 2021 et de décembre, janvier et février 2020 (dernières données pré-pandémie) montrent que les femmes québécoises dans leur ensemble ont souffert davantage que les hommes de l'impact de la Covid-19.

¹⁹ Normand Roy, op. cit., 2019, tableau 9, Annexe A, page 125. Ross, Mallory, *The Indigenous-White Earnings Gap and Labour Market Discrimination in Canada*, Dalhousie University, Halifax, Nova Scotia, December 2019.

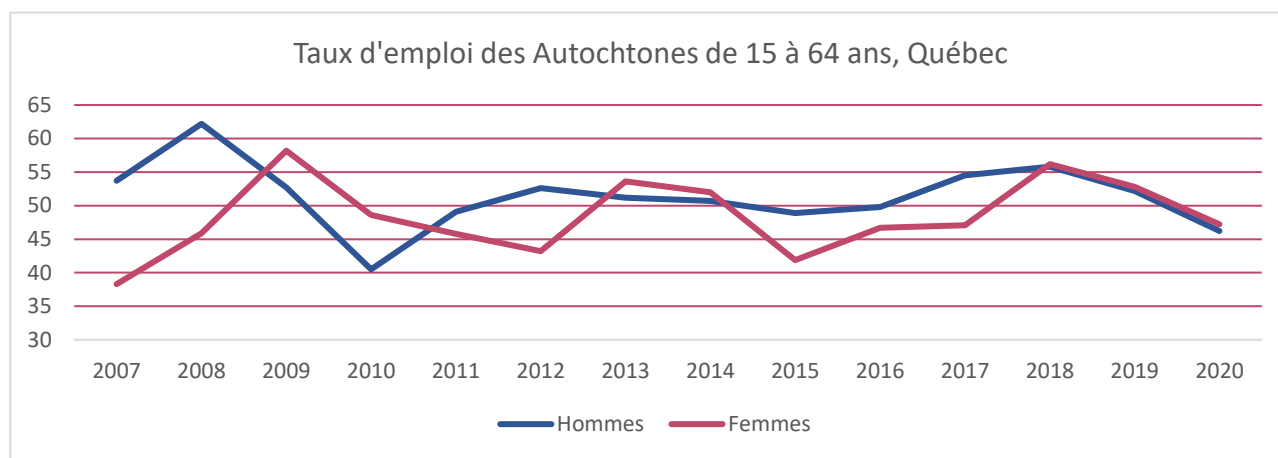
²⁰ Arriagada, Paula, *Les réalisations, les expériences et les résultats sur le marché du travail des femmes des Premières Nations, métisses et Inuites titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur*, Statistique Canada, no. 75-006-X, 20 octobre 2021 ; et Moyer, Melissa,

Lors du dernier trimestre disponible, les femmes accusaient encore une diminution nette de 38 800 emplois et leur taux de chômage était plus élevé de 1,5 point de pourcentage par rapport à l'avant Covid. Du côté des hommes, la perte d'emploi n'était plus que de 4 500, et le chômage était supérieur de 0,5 point de pourcentage par rapport au trimestre prépandémique.

Parmi les facteurs explicatifs de cette situation différenciée selon le sexe, notons le fait que les femmes sont plus présentes dans certaines activités et professions plus touchées par les mises à pied, par exemple dans l'hébergement et la restauration, l'information, les loisirs et la culture, les services de garde et le commerce de détail. Elles sont aussi plus fréquemment dans des postes à temps partiel, qui ont davantage souffert de suppressions. De plus, nombre d'entre elles ont eu la charge de leurs jeunes enfants confinés à la maison, tout en ne pouvant pas toujours concilier travail et responsabilités familiales.²¹

Soulignons que la baisse des taux d'emploi a été plus marquée pour les hommes et les femmes autochtones que chez les non-Autochtones, soit un recul de 6 et 5,6 points de pourcentage parmi, respectivement, les hommes et femmes autochtones, contre 3,2 et 3,6 chez les non-Autochtones, hommes et femmes.ⁱⁱⁱ

Graphique 1



Source : Statistique Canada, enquête sur la population active, données annuelles

3.4 Les impacts de la Covid-19 chez les Autochtones canadiens en date d'août 2021

Statistique Canada a produit une analyse pancanadienne qui fait le point sur les développements récents des impacts de la Covid-19 sur le marché du travail des Autochtones hors réserve.²² Couvrant la période de mars 2020 à août 2021, les auteurs du texte montrent que les répercussions de la pandémie « *ont amplifié les disparités existantes et ont ralenti la reprise du marché du travail chez les Autochtones, en particulier les femmes et les jeunes adultes...* ». Comme pour leurs compatriotes non autochtones, la présence de jeunes enfants dont les écoles ou les garderies étaient fermées ou soulevaient des inquiétudes a fait en sorte que les parents autochtones ont eu la lourde tâche de concilier la garde de leurs enfants et leur apprentissage en ligne. Les femmes ont été plus sollicitées, particulièrement celles qui ne bénéficiaient pas de l'option du télétravail, ce qui est plus fréquent chez les Autochtones, compte tenu des professions et des activités économiques concernées.²³

²¹ ²¹ Les Autochtones vivant hors réserve et le marché du travail : estimations de l'Enquête sur la population active, 2007 à 2015. Série d'analyse de la population active autochtone. Produit n0 71-588-2017001. Statistique Canada. Canada, le Quotidien, 4 juin 2021.

²² <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211116/dq211116b-fra.htm?CMP=mstatcan>

²³ Anderson, T., *L'emploi chez les hommes et les femmes des Premières Nations vivant hors réserve*, Enquête auprès des peuples autochtones. Produit no 89-653-X, Statistique Canada.

Les mères y occupent davantage des emplois précaires et faiblement rémunérés, par exemple dans la restauration et l'hébergement, des domaines durement touchés par la pandémie.²⁴ Ces difficultés ont toutefois été passagères pour l'essentiel. Le taux d'emploi a légèrement dépassé son niveau prépandémique de 56,2 % pour les 3 mois qui se terminaient en février 2020, ayant atteint 57,7 % au cours des 3 mois qui ont pris fin en août 2021. Chez les non-Autochtones, le taux d'emploi a retrouvé son niveau prépandémique de 61,2 % en août 2021, sur une base trimestrielle. En conséquence, l'écart qui s'était creusé entre mars 2020 et février 2021 s'est résorbé durant le printemps et l'été 2021. Bien entendu, une cinquième vague est toujours possible si on prend en compte le nouveau variant omicron de la Covid-19 apparu récemment, et elle pourrait faire réapparaître une plus grande divergence, vraisemblablement au détriment des Autochtones.

Dans le cas spécifique des Premières Nations, la reprise observée a ramené le taux d'emploi à 53,6 % en août 2021, sur une base trimestrielle, soit à peine moins qu'en février 2020 (56,7 %). Cependant, le taux de chômage de 15 % était de 3,9 points de pourcentage plus élevé que celui d'avant la pandémie. C'est donc dire que le taux d'activité a progressé sensiblement dans les mêmes proportions que le taux de chômage. Le taux de chômage des femmes autochtones demeure beaucoup plus élevé (15,5 % en août 2021) qu'avant la Covid (8,2 % en février 2020), en bonne partie pour les raisons présentées au paragraphe précédent, tandis que celui des hommes (14,5 % en août 2021) est quelque peu supérieur à celui de février 2020 (13,9 %).

3.5 L'après-Covid ?

On assiste à un certain paradoxe. D'un côté, le taux d'emploi est pour l'essentiel revenu à son niveau prépandémique, mais le taux de chômage, surtout chez les femmes PN, est nettement plus élevé. Compte tenu de la progression marquée des postes vacants annoncés par les employeurs²⁵, on devrait logiquement s'attendre à une résorption du taux de chômage chez les Autochtones, et particulièrement chez les Premières Nations. Des domaines tels la santé, la construction, le commerce de détail et la fabrication connaissent des records de postes à combler²⁶, et les employeurs se disent disposés à consentir des efforts importants afin d'intégrer des personnes éloignées du marché du travail.²⁷ C'est donc là un test quant aux intentions exprimées. En effet, sauf pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus, les taux d'activité sont en hausse chez les femmes comme chez les hommes, tant chez les Autochtones, incluant les PN, que chez les non-Autochtones.²⁸

²⁴ Moyser, M, Les Autochtones vivant hors réserve et le marché du travail : estimations de l'Enquête sur la population active, 2007 à 2015. Série d'analyse de la population active autochtone. Produit n° 71-588-2017001. Statistique Canada.

²⁵ <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410037201>. Site visité le 22 novembre 2021.

²⁶ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210921/dq210921a-fra.htm>

²⁷ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1839368/employeurs-quebec-penurie-main-oeuvre-regroupement>

²⁸ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211116/dq211116b-fra.htm?CMP=mstatcan>, tableau A1, Annexe.

De plus en plus d'analystes pensent que la pandémie a profondément modifié la perception du travail, de son rôle et de sa place dans la vie des individus. Pour certains, cela a voulu dire prendre une retraite anticipée.²⁹ Mais l'essentiel ne se trouve vraisemblablement pas là.³⁰ De plus en plus, les travailleurs veulent de meilleures conditions de travail, et pas seulement sur le plan monétaire. Par exemple, le taux de roulement volontaire, c'est-à-dire la décision d'un travailleur de quitter son emploi pour en chercher un autre, est en progression notable, du moins aux États-Unis.³¹ Ça ne semble pas être encore le cas au Canada.³² Cependant la hausse des salaires, observée tout particulièrement dans les professions au bas de l'échelle, ainsi que les discussions et les reportages fréquents sur les initiatives patronales, dont la semaine de quatre jours³³, des avantages sociaux accrus et une conciliation travail-famille améliorée³⁴, pointent dans la direction d'un changement dans le rapport de force en matière de négociation entre travailleurs et employeurs.

Pour les membres des groupes autochtones, dont ceux des Premières Nations et des Inuits, cela devrait se traduire également par des gains, non seulement en matière de taux d'emploi, mais aussi quant aux conditions d'exercice de l'emploi. On pourrait notamment s'attendre à ce que les associations patronales consentent au moins autant d'efforts à l'intégration en emploi de ces personnes qu'elles en consacrent à demander au gouvernement d'augmenter considérablement les niveaux d'immigration afin de régler ce qu'elles qualifient de pénuries de main-d'œuvre³⁵.

4. L'Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi des Premières Nations

La Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (CSSSPNQL) mène depuis plusieurs années des enquêtes auprès des Premières Nations, en collaboration avec le CGIPN (centre de gouvernance et d'information des Premières Nations). Ces études portent notamment sur la formation, les compétences et l'emploi des membres des communautés participantes, en plus de toucher les questions de statut familial, de revenu, de santé mentale et physique, de bien-être, de langue, d'éducation et de petite enfance, de toxicomanie et de judiciarisation, d'activités traditionnelles et de culture autochtone, de logement et de discrimination.³⁶

Les résultats d'une enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi (EDME) ont été publiés récemment.³⁷ Elle couvre la période de janvier 2019 à février 2020, c'est-à-dire avant le début officiel de la pandémie de Covid-19. Un total de 1 307 personnes qui habitent 15 communautés et qui représentent 7 nations y ont répondu. Outre les informations quantitatives permettant d'estimer des pourcentages, dont le taux d'emploi, le niveau de scolarité, le revenu personnel et d'autres caractéristiques des répondants, l'enquête aide à mieux appréhender les liens de causalité ou d'interdépendance entre certains éléments, par exemple entre la décision de quitter la localité pour une raison d'emploi, ou la fréquence de l'itinérance visible ou cachée, et l'accès au marché du travail.

²⁹ <https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2021/10/great-resignation-accelerating/620382/>

³⁰ ³⁰ <https://www.cnn.com/2021/11/18/why-the-great-resignation-may-not-last-very-long.html>

³¹ <https://www.bls.gov/ilt/>. Site visité le 23 novembre 2021.

³² <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211105/dq211105a-fra.htm>. Site visité le 23 novembre 2021.

³³ [Delaney, Kevin J., *Is the Four-Day Workweek Finally Within Our Grasp?*, The New York Times, November 23, 2021.](https://www.nytimes.com/2021/11/23/us/politics/4-day-workweek.html)

³⁴ Hannay, Chris, Restaurant owners say they have the answer to the current labour shortage: Better pay, benefits and balance, The Globe and Mail, November 22, 2021.

³⁵ Saint-Arnaud, Pierre, Des employeurs lancent un appel à l'aide, La Presse, 12 novembre 2021.

³⁶ <https://files.cssspnql.com/index.php/s/JtQ9K383z1FcVfx>. Site visité le 15 novembre 2021.

³⁷ <https://centredoc.cssspnql.com/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=2003>. Site visité le 2 décembre 2021.

La forte incidence d'un casier judiciaire, soit 18 % des répondants, apporte un éclairage supplémentaire quant aux divers déterminants de la situation des personnes, notamment vis-à-vis du marché du travail. La direction de ces causalités n'est pas toujours facile à préciser, mais il est certain que des facteurs systémiques sont à l'œuvre : la possession d'un casier judiciaire rend l'accès à un emploi plus ardu, en même temps que le fait de ne pas occuper un emploi peut amener quelqu'un à commettre un délit conduisant à l'établissement d'un casier judiciaire, déclenchant du coup un cercle vicieux dont il est difficile de s'extirper. Un nombre important d'éléments soulève ce genre d'interrogation quant à la causalité ou au renforcement réciproque des facteurs. Par exemple, le surpeuplement du logement, identifié par 14 % des participants, ou la mauvaise santé physique et mentale reconnue par environ la moitié de ceux-ci, peuvent être à la fois une cause ou une conséquence d'une situation précaire sur le marché du travail.

L'enquête a rejoint des individus qui résident au sein de localités des Premières Nations. Elle met en évidence les tenants du choix de demeurer dans la communauté, même quand cela implique le renoncement à des occasions d'emploi à l'extérieur. Les raisons familiales dominent, mais l'attachement à la langue et à la culture constitue également un motif présent dans ce choix. Ainsi, 49 % des répondants affirment que la langue des Premières Nations est leur langue d'usage quotidienne, ce qui ne serait vraisemblablement pas le cas s'ils vivaient à l'extérieur du village. Même si la perception de discrimination au travail ne varie pas significativement entre ceux qui œuvrent dans la communauté (24 %) et ceux qui ont un emploi à l'extérieur (25 %), la perception du racisme en milieu de travail y est moins grande (7 % contre 26 %). C'est probablement là un motif présent dans le choix du lieu de travail. Les thèmes centraux de l'enquête concernaient la formation, les compétences, les aspirations, les facteurs de réussite et les obstacles à l'emploi, l'occupation d'un emploi, le revenu et la satisfaction des besoins.

Un exercice antérieur daté de 2014, soit l'enquête régionale sur la petite enfance, l'éducation et l'emploi des Premières Nations du Québec (EREE), a fourni des résultats qui mettent en évidence certaines caractéristiques et des défis liés à l'éducation et à l'emploi au sein des communautés. En matière d'éducation, le surpeuplement de logements parfois insalubres s'oppose fréquemment au bien-être et aux études. C'est un enjeu de première importance dans bien des cas. De même, l'éloignement géographique de l'enseignement secondaire ou supérieur diminue les chances d'obtenir un diplôme. Pour un enfant sur cinq et un adolescent sur trois, l'absentéisme nuit également à la réussite scolaire, et 40 % des adultes sont des décrocheurs, tandis que la moitié n'ont pas terminé leurs études secondaires en suivant un cheminement régulier. Les adolescents dont la mère est diplômée du secondaire sont plus nombreux à aspirer à des études supérieures que ceux dont la mère n'a pas de diplôme. De même, la présence d'une sœur ou d'un frère diplômé du secondaire ou plus incite davantage à poursuivre des études postsecondaires.¹ Quant à la question de l'emploi, l'EREE souligne quelques observations qualitatives qui s'ajoutent à celles des données de recensement ou de l'enquête sur la population active. Ainsi, bien que 90 % des adolescents jugent que l'école leur est utile pour trouver et occuper un emploi, plus de 60 % affirment du même coup que les compétences nécessaires pour en obtenir un ne s'apprennent pas à l'école. Le quart des adolescents qui fréquentent l'école ont un emploi, et la moitié d'entre eux disent que cela nuit à leur performance scolaire. L'enquête confirme par ailleurs l'effet négatif d'un manque de diplôme (un adulte sans emploi sur deux appartient à ce groupe), ou d'un diplôme secondaire seulement (un tiers des sans-emploi en font partie).

À l’opposé, 90 % des universitaires occupent un emploi. Les conseils de bande embauchent plus des deux tiers des travailleurs de la communauté. Dans le cas des localités isolées, ce pourcentage dépasse 85 %. La donnée est significative, car elle met en évidence les possibilités limitées sur réserve, dont celles d’un emploi salarié privé ou autonome, par exemple à titre d’entrepreneur et d’employeur. L’exode vers des régions où les occasions sont plus diversifiées et nombreuses, notamment en zone métropolitaine, en constitue une conséquence.¹ Enfin, la disponibilité ou non de services de garde est un déterminant de la capacité à occuper un poste ou à en chercher un, principalement chez les mères de jeunes enfants. Le transport est une raison fréquemment invoquée pour expliquer l’absence de travail rémunéré.

5. La participation aux mesures d’emploi et les résultats de cette participation

Le gouvernement du Québec a produit une stratégie spécifiquement destinée aux Autochtones en 2017, tandis que le gouvernement fédéral, à titre de fiduciaire, compte plusieurs années de pratique en la matière. Cette section va donc porter sur ces initiatives publiques, et sur les constats qui s’en dégagent à ce jour.

5.1 La stratégie ministérielle d’intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits du Québec

Le Québec a adopté une première stratégie ministérielle d’intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits en 2017. Cette stratégie reconnaissait les spécificités propres aux peuples autochtones, incluant les ententes existantes, le rôle de fiduciaire du gouvernement fédéral, ainsi que les difficultés particulières rencontrées par ces personnes sur le marché du travail. En 2019, un programme d’aide à l’intégration a concrétisé les propositions issues des orientations énoncées dans la Stratégie de 2017.

Des statistiques sur la présence dans les différentes activités des membres des Premières Nations et des Inuits sont produites annuellement par le ministère du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) depuis deux ans.³⁸ Durant l’année 2020-2021, 2 046 PNI se sont investis dans l’une ou l’autre ou à plusieurs mesures, dont 951 femmes (47 % du total) et 1 095 hommes (53 % du total). Certaines régions se distinguent par une participation élevée, dont le Saguenay–Lac-Saint-Jean (16,1 % des individus PNI actifs, c’est-à-dire suivant assidûment les activités prévues à leur plan d’intervention), la Mauricie (14,1 %), Abitibi-Témiscamingue (13,2 %), et la Côte-Nord (10,2 %). Ce sont évidemment des zones dont une forte proportion des résidents est autochtone. Cependant, Montréal (9,6 % des personnes actives), la Capitale-Nationale (8,5 %) et l’Outaouais (7,9 %) enregistrent un ratio significatif des participations de PNI, car, bien que ne constituant qu’un assez faible pourcentage de la société régionale, les PNI forment un groupe numériquement important.

Les inscrits de moins de 35 ans comptent pour 69,1 % de la cohorte, et plus de 2 sur 3 (67 %) n’ont pas terminé leurs études secondaires, 44,4 % sont des clients de l’assistance sociale, et 48,5 % de l’assurance-emploi. En 2020-2021, les 2 046 PNI engagés dans les mesures d’emploi étaient 1,1 % des participants (180 594 au total), soit sensiblement leur part dans la population totale (1,3 %). Les services d’aide à l’emploi et les activités d’aide à l’emploi, qui sont typiquement de courte durée, regroupent chacune plus de 650 individus, suivis par la mesure de formation, avec 207 inscrits en 2020-2021.

³⁸ https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/stat_autochtones_2020-2021.pdf

Les projets de préparation à l'emploi, destinés à des personnes relativement éloignées du marché du travail, ont attiré 122 PNI, tandis que le programme Subvention salariale en a financé 43, ce qui semble peu a priori, car souvent les PNI manquent d'expérience en emploi reconnue, notamment à cause du fort contingent de jeunes chez eux et de barrières culturelles encore trop présentes. En fait, la structure de la présence des PNI ne diffère guère de celle de l'ensemble de la clientèle, ce qui demande à être mieux compris.

L'engagement dans des mesures constitue une étape importante dans le processus d'accès à l'emploi, de retour sur le marché du travail ou de démarche d'amélioration des perspectives professionnelles. De ce point de vue, on peut penser que la participation des PNI devrait être plus élevée que celle du reste de la population, compte tenu de leurs besoins et de leurs caractéristiques (scolarité, expérience de travail, âge, chômage, etc.). Mais leur participation réelle est peut-être supérieure à celle observée, car certains profitent sans aucun doute des services sans nécessairement s'identifier comme PNI. Nous n'en avons malheureusement pas d'estimation chiffrée.

La question cruciale à moyen et long terme, pour les PNI comme pour les autres participants, est bien entendu celle de l'impact de l'inscription aux mesures. Or, des évaluations ont été menées et rendues publiques dans le passé, mais à notre connaissance aucune ne cible précisément les effets sur la clientèle des PNI. La stratégie québécoise est toute récente. L'information et les enseignements qu'on peut en tirer à l'heure actuelle sont donc limités. Une attention appropriée devra être accordée à son suivi, et une ou des évaluations devront éventuellement y être consacrées afin d'en tirer les enseignements nécessaires à sa bonification éventuelle, au besoin.

5.2 La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats du gouvernement fédéral

Du côté du gouvernement fédéral, les évaluations de programmes qui visent les Autochtones qu'Emploi et Développement social Canada (EDSC) a effectuées ou commandées ont ciblé les mesures et services qui leur sont destinés.³⁹ Au printemps 2018, le vérificateur général du Canada a produit un rapport sur la formation à l'emploi pour les Autochtones.⁴⁰ Bien qu'il ne s'agisse pas à proprement parler d'une étude évaluative, le document s'en rapproche, du moins en ce qui a trait au volet de la conception et de la gestion de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats. Pour l'essentiel, tant la Stratégie que le Fonds visent l'augmentation du nombre d'individus qui obtiennent un emploi durable et intéressant. Or, le vérificateur général a conclu que les informations recueillies par EDSC ne permettent de savoir si cet objectif est atteint. Les lacunes sont diverses, en premier lieu quant à la définition de ce qu'est un emploi durable et intéressant. Puis, même si cette définition était explicitée, les suivis post participation se font sur un horizon trop court pour répondre à la question.

Des problèmes davantage d'ordre administratif et de relations avec les organismes autochtones responsables de la mise en œuvre sont aussi soulignés dans le rapport. Bref, sur les 3 indicateurs de rendement retenus par EDSC pour rendre compte de la performance du programme, seul le premier, soit le nombre de participants qui ont des services, est clairement défini et mesuré assez précisément.

³⁹ Sur le site fédéral Service aux Autochtones Canada, on retrouve une liste des évaluations disponibles, mais aucune ne concerne les interventions au regard de l'emploi. Voir <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1550775205150/1550775238874>, site visité le 17 novembre 2021.

⁴⁰ Vérificateur général du Canada, *Rapport 6 — Formation à l'emploi pour les Autochtones*, — Emploi et Développement social Canada, printemps 2018.

Quant au nombre de participants qui ont trouvé un emploi après avoir reçu des services et au nombre de participants qui sont retournés aux études après avoir reçu des services, l'atteinte des cibles ne peut être mesurée adéquatement dans le premier cas, et aucune cible n'est définie dans le second. Face à ces critiques, EDSC en a reconnu en bonne partie le bien-fondé, mais il a aussi expliqué que des évaluations antérieures de programmes destinés aux Autochtones avaient démontré une hausse continue de l'emploi et des revenus après 5 ans.⁴¹

Nous avons trouvé sur le site de EDSC un rapport d'évaluation daté de 2015, dernière année disponible en ligne, qui fait état de ces résultats positifs, en référant notamment à des évaluations antérieures dont nous n'avons pas trouvé trace. Cependant, l'évaluation ne répond pas directement à la question de savoir si ces programmes ont un effet différencié pour les participants, par rapport à un groupe contrôle ou groupe témoin non participant, mais dont les caractéristiques d'avant programme étaient comparables.

La nécessité d'un suivi rigoureux, et éventuellement d'une évaluation qui tienne compte de la différence nette⁴² (ou bénéfice net) de la participation à la stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits, ressort de ce survol des données existantes, tant au Québec qu'au palier fédéral.

6. Les perspectives à plus terme

Les prévisions sont difficiles, surtout lorsqu'elles concernent l'avenir.⁴³ En conséquence, nous nous contenterons de rappeler certains enjeux qui touchent dans bien des cas l'ensemble de la population québécoise, et dans d'autres qui sont particuliers aux PNI.

6.1 La démographie

La démographie est, comme nous l'avons souligné, un facteur clé à l'heure actuelle et elle le demeurera pour quelques décennies. Les préoccupations de plus en plus pressantes quant à la rareté de main-d'œuvre, que certains qualifient de pénurie, en sont une illustration frappante. Les données les plus récentes de Statistique Canada indiquent qu'en octobre dernier 255 500 chômeurs se trouvaient au Québec et 188 125 postes vacants, soit un ratio de 1,36 chômeur par poste vacant. Par le passé, le ratio était davantage de 5 ou 6 chômeurs par poste vacant. On peut comprendre que la situation actuelle inquiète les milieux patronaux qui exercent une forte pression sur l'opinion publique et le gouvernement pour que le nombre d'immigrants reçus soit accru de manière substantielle.

Peu d'économistes indépendants partagent ces inquiétudes et ils perçoivent plutôt cette rareté de main-d'œuvre comme une occasion de répondre à certains problèmes criants du marché du travail, dont les bas salaires et les conditions de travail difficiles qui se retrouvent dans plusieurs domaines et professions. Ils y voient aussi une incitation à rechercher comment hausser la productivité du travail, peu élevée au Québec au regard de la moyenne canadienne, qui est elle-même faible au sein des pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). Enfin, ils pensent que le contexte est favorable pour intégrer davantage au marché du travail des groupes défavorisés, dont les Autochtones.⁴⁴

⁴¹ Op. cit., page 11 du Rapport.

⁴² Pour une référence en matière d'évaluation de ce type, voir Desplat, Rozenn et Marc Ferracci, *Comment évaluer l'impact des politiques publiques ? Un guide à l'usage des décideurs et praticiens*, septembre 2016, http://www.bfc-international.org/IMG/pdf/guide_methodologique_20160906web.pdf, site consulté le 17 novembre 2021.

⁴³ Citation de Pierre Dac, humoriste français.

⁴⁴ Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail (DAIMT), *Démographie, pandémie, rareté de main-d'œuvre et prospérité : crise ou opportunité ?* PowerPoint de présentation au personnel d'Emploi-Québec, 14 octobre 2021.

L'annonce récente faite par le gouvernement d'un investissement majeur en vue de la formation et de l'intégration en emploi de personnes additionnelles dans des activités jugées stratégiques devrait surtout bénéficier aux membres de ces groupes marginalisés à l'heure actuelle. La santé et les services sociaux, l'éducation, les services de garde à l'enfance sont au nombre de ces secteurs dits stratégiques. On veut former et insérer en emploi 60 000 individus au cours des dix prochaines années. Les technologies de l'information, le génie et la construction sont trois autres domaines pour lesquels on entend préparer 110 000 travailleurs. Des bourses d'études réservées à des étudiants inscrits dans des disciplines clés appuieront la stratégie. Ce sont là de possibilités substantielles induites par la rareté de main-d'œuvre qui est essentiellement un produit de l'évolution démographique que connaît le Québec, comme d'autres sociétés qui lui ressemblent à cet égard.⁴⁵

Il importe donc de s'assurer que les PNI, qu'ils habitent au sein de leurs communautés ou à l'extérieur de celles-ci, bénéficient de ce contexte qui fait en sorte que les employeurs, tant publics que privés, sont plus disposés que jamais à accueillir de nouveaux travailleurs dont le profil diffère à certains égards de celui de leurs employés traditionnels. En termes strictement économiques, on peut dire que la discrimination sous toutes ses formes devient prohibitive en situation de grande rareté de main-d'œuvre, ce qui constitue une excellente nouvelle, on en conviendra

6.2 La crise climatique et le nécessaire virage vert

La réponse à la crise climatique qui a beaucoup trop tardé et qui reste encore aujourd'hui largement insuffisante pour atteindre les objectifs de la COP 26 a comme aspect positif qu'elle force gouvernements et secteur privé à engager des dépenses considérables dans le sens d'activités économiques et de produits carboneutres.⁴⁶ L'énergie verte fournit notamment des possibilités pour des communautés PNI éloignées de centres majeurs de population, mais dont le territoire est vaste et susceptible de produire ces types d'énergie, éolienne, solaire, géothermique ou autre, afin d'alimenter leur demande interne ou d'exporter vers les marchés de grande consommation.⁴⁷

La nécessité de viser la carboneutralité rapidement implique entre autres choses la construction ou la rénovation d'édifices efficaces au plan énergétique, dont évidemment de résidences individuelles. Là encore, les besoins aigus et souvent spécifiques des localités PNI exigeront des investissements substantiels et une main-d'œuvre qualifiée. Déjà, des projets mobilisateurs se font au Canada qui comptent sur des travailleurs autochtones, ainsi que sur un engagement de ces communautés à bâtir afin de répondre à leurs réalités propres, climatiques, culturelles, sociales et autres.⁴⁸

⁴⁵ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Opération main-d'œuvre — Un investissement sans précédent de 3,9 milliards de dollars pour s'attaquer à la rareté de la main-d'œuvre, communiqué de presse, 30 novembre 2021.

⁴⁶ Bergeron, Ulysse, Des « centaines de millions » pour l'hydrogène et les bioénergies, Le Devoir, lundi 6 décembre 2021.

⁴⁷ Corporate Knights Magazine, *Indigenous Economy Rising*, Spring 2021, vol. 20, issue 2.

⁴⁸ Fiddler, Willow, *Community-based solutions could finally solve housing problems in the North*, The Globe and Mail, Wednesday, December 1, 2021, page H3.

6.3 La scolarisation

Les jeunes femmes PNI se scolarisent de manière impressionnante depuis quelques années déjà, et cela donne des résultats observables sur le marché du travail, tant au sein des communautés qu'à l'extérieur de celles-ci. Les femmes occupent un grand nombre de postes clés dans les institutions communautaires et intercommunautaires, de même que dans des institutions publiques et privées importantes. Leur voix est de plus en plus entendue dans les arts et la littérature. On constate un effet d'émulation qui incite plusieurs jeunes femmes PNI à s'engager à leur tour dans des études supérieures. L'exemple offert opère également chez les jeunes hommes dont la mère détient un diplôme d'études secondaires ou plus.⁴⁹

Cette progression va assurément se poursuivre au cours des prochaines années. La question est de savoir à quel rythme cela va se produire et dans quelle mesure les jeunes hommes vont s'y joindre ; et l'enjeu est celui des moyens à mettre en œuvre pour y arriver au mieux et le plus rapidement possible. Des investissements matériels, tel l'internet haute vitesse en région éloignée, des locaux adéquats, y compris des logements qui ne soient pas surpeuplés ou insalubres, en font partie. L'accès à une aide financière suffisante pour ceux et celles qui doivent se scolariser à l'extérieur de leur lieu de résidence faciliterait la poursuite d'études supérieures. Des enseignants PNI en plus grand nombre permettraient une approche informée par les réalités communautaires, et ces personnes serviraient de modèle à leurs jeunes élèves, en faisant notamment la démonstration qu'une instruction avancée n'est pas incompatible avec la préservation et la promotion de la culture ancestrale, dont la langue, mais qu'au contraire elle en est une condition nécessaire. Mentionnons que les Québécois francophones ont vécu une situation quelque peu analogue. Au début des années 1960, ils étaient très faiblement instruits, et un obstacle à l'effort de scolarisation résidait dans la crainte de la perte d'identité qui pourrait résulter d'un changement aussi majeur de leur réalité sociale et culturelle.⁵⁰

6.4 Le lieu de résidence

L'enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi (EDMEPN) identifie quatre zones de peuplement des communautés PN, ainsi que la présence plus ou moins rapprochée d'un centre de services gouvernementaux ou autres. Les villes et villages de la zone 1 sont situés à moins de 50 km d'un tel centre, celles de la zone 2 entre 50 et 350 km, celles de la zone 3 à plus de 350 km, et celles de la zone 4 ne bénéficient pas d'une route d'accès ouverte à l'année. Cette localisation différenciée se reflète dans un nombre important d'indicateurs socio-économiques et sanitaires. Par exemple, 49 % des personnes en zone 1 ont une mère diplômée du secondaire ou plus, contre 33 % en zone 2 et 29 % en zone 3 et 4 combinées.⁵¹ Du côté du surpeuplement du ménage, le problème est plus aigu en zone 2 (24 %) qu'en zone 3 (14 %), mais il est le plus faible en zone 1 (7 %).⁵²

⁴⁹ Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador, *Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi des Premières Nations au Québec, Faits saillants*, page 5, novembre 2021.

⁵⁰ Lacroix, Frédéric, *Pourquoi la loi 101 est un échec*, Boréal, 2020. Particulièrement les chapitres 5 et 6.

⁵¹ Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador, *Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi des Premières Nations du Québec, cahier 1, Profil sociodémographique et parcours de vie*, page 10.

⁵² Idem, page 10.

Cependant, les résidents de la zone 1 déménagent plus fréquemment à l'extérieur de leur communauté pour le travail (30 %, contre 18 % en zone 2 et 20 % en zone 3).⁵³ La facilité accrue de migrer vers les emplois disponibles se traduit par un revenu supérieur en zone 1. La proportion des personnes avec un revenu inférieur à 20 000 \$ par année y est notamment plus faible que dans les zones 2 et 3.⁵⁴ Seule l'itinérance visible est plus répandue en zone 1 (11 % contre 8 % en zone 2). Cependant, l'itinérance cachée (définie comme l'obligation de devoir vivre temporairement chez un membre de la famille, des amis ou dans leur voiture) est plus présente en zone 2 (38 %) et en zone 3 (35 %) qu'en zone 1 (33 %).⁵⁵

De plus, les données du recensement de 2016 nous apprennent que les PNI hors communauté, et particulièrement ceux habitant une zone métropolitaine, montrent de meilleurs résultats du point de vue du marché du travail et du revenu. Ils sont aussi plus scolarisés de manière générale. Évidemment, cela ne signifie nullement qu'ils ne rencontrent pas de problème. Outre ceux qui sont le lot de nombre de non autochtones, ils font face à des obstacles qui peuvent dépendre d'une discrimination à leur égard.

Les défis économiques vécus par les résidents de petites communautés éloignées de centres importants de population se retrouvent partout, et pas uniquement chez les PNI. C'est une réalité pour laquelle les solutions ne sont pas souvent faciles à trouver. Elles relèvent notamment d'une connaissance fine des conditions propres du milieu et d'un engagement des partenaires à articuler et à soutenir le déploiement d'une stratégie adaptée.⁵⁶ Dans le cas des localités PN québécoises des zones 2, 3 et 4, un avantage apparent est le fait d'habiter de très vastes territoires ou d'y avoir accès assez aisément. La question du contrôle du développement de ces territoires et du partage équitable des fruits de celui-ci est à juste titre au cœur des enjeux économiques et politiques.

6.5 Les langues parlées

Selon l'EDMEPN, 71 % des individus résidant dans les collectivités sondées par les enquêteurs parlent une langue des Premières Nations, et 48 % affirment l'utiliser quotidiennement. L'attachement à la langue maternelle est présent, et valorisé culturellement, et sa connaissance est utile à l'emploi sur le territoire de la communauté.⁵⁷

Cependant, dès qu'il est question d'occuper un emploi hors de la localité ou un emploi qui requiert des communications avec des interlocuteurs hors communauté, la maîtrise du français, de l'anglais ou des deux langues s'avère indispensable. Selon le recensement de 2016, la très grande majorité des Indiens inscrits ou des traités de 25 à 54 ans et vivant au Québec déclarent maîtriser le français (77,6 %) l'anglais (58,9 %) ou les deux (71,8 %). C'est dire que près de 3 adultes sur 10 de ce groupe d'âge ne sont pas bilingues. Étonnement peut-être, le bilinguisme est plus répandu sur réserve (86,8 %) que hors réserve (55,7 %).⁵⁸ Les résidents hors réserve ont une probabilité très supérieure de ne parler que le français (41,6 % contre 9,7 % sur réserve), tandis que l'unilinguisme anglais concerne 9,9 % des résidents sur réserve et 11,4 % des personnes hors réserve.

⁵³ Idem, page 15.

⁵⁴ Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador, Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi des Premières Nations au Québec, Cahier 6, Revenu et satisfaction des besoins. Page 9, novembre 2021.

⁵⁵ Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador, Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi des Premières Nations du Québec, cahier 1, Profil sociodémographique et parcours de vie, page 19.

⁵⁶ Environmental Protection Agency, epa.gov/smartgrowth/smart-growth-publication. Site visité le 7 décembre 2021.

⁵⁷ Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador, Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi des Premières Nations du Québec, cahier 2, Culture, identité, langue et mieux-être, page 5

⁵⁸ Statistique Canada, Recensement de 2016, fichier 98-400-X2016157.IVT.

Les informations qui découlent des questions du recensement sont de l'ordre de l'autoréponse, et elles ne fournissent pas d'indication sur le degré de compétence linguistique. L'EDMEPN livre de son côté un éclairage indirect lorsque les participants sont appelés à évaluer leurs compétences en communication orale, en lecture et en rédaction. Celles-ci varient en fonction de la scolarité, de l'âge et selon les études des parents.⁵⁹ Chez ceux qui ont terminé leur secondaire, 62 % estiment avoir de très bonnes aptitudes en communication orale, 72 % disent de même quant à la lecture et 51 % en rédaction. Les pourcentages respectifs pour ceux qui n'ont pas achevé leurs études secondaires sont de 38 %, 42 % et 25 %. Les écarts sont donc significatifs. L'âge tend à améliorer ces aptitudes, de même que l'instruction des parents. Dans la mesure où la scolarisation poursuivra sa progression, la maîtrise du français, et idéalement aussi de l'anglais fera de même.

⁵⁹ Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador, Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi des Premières Nations du Québec, cahier4, Facteurs de réussite et obstacles à l'emploi, pages 11 à 14.

Conclusion

Dans le tableau général des rapports entre les Premières Nations et les non-Autochtones québécois et canadiens, la place qu'occupent les questions économiques et du marché du travail est non négligeable. D'un côté, les communautés et les personnes PN se prennent de plus en plus en main, comme on peut le constater à la lecture de l'EDMEPN et d'autres sources internes. Elles ont à relever d'importants défis du côté de la démographie, de l'éducation et de la formation, du logement, des infrastructures, de la santé et de problèmes sociaux sensibles. Elles montrent une impressionnante détermination à les aborder avec lucidité. D'un autre côté, des relations d'interdépendance existent avec les non-Autochtones, et là également des difficultés sont présentes.

Pour les petites collectivités isolées, le développement économique demande une mobilisation des acteurs du milieu et une stratégie adaptée. Celle-ci repose en partie sur les services publics, mais elle doit de même incorporer un entrepreneuriat apte à produire des biens et des services pour la communauté, mais aussi à des fins d'exportation afin de générer des revenus et de l'emploi nécessaires au maintien et à l'essor de ces collectivités. Compte tenu de ce besoin et des contraintes découlant du contexte géographique et démographique, des partenariats sont indispensables, et ils doivent être bénéfiques à tous les agents concernés. La confiance est un ingrédient essentiel à l'établissement de ces relations. On sait qu'à cet égard, beaucoup de travail reste à faire, mais les Premières Nations et leurs concitoyens québécois dépendent les uns des autres, ne serait-ce qu'en vertu de la rareté de main-d'œuvre qui va nous accompagner pour au moins deux décennies. Cette situation offre des possibilités à ne pas rater, et l'on doit s'attendre à ce que les pouvoirs publics et les décideurs privés fassent le maximum d'effort pour le développement des compétences et pour l'emploi productif et enrichissant de toutes les personnes aptes et désireuses de contribuer à leur épanouissement et à celui de leur société. Cela inclut bien évidemment les membres des Premières Nations.

L'accroissement plus rapide et durable de la population PN hors communauté pose de son côté des questions, dont celle du rapport avec le lieu d'origine de ceux et celles qui choisissent cette option ou qui sont contraints à le faire. On peut y voir des avantages substantiels pour les collectivités si les contacts se maintiennent entre résidents et « expatriés ». Ces derniers sont en moyenne plus scolarisés, davantage employés et ont des revenus supérieurs. Dans la mesure où les liens demeurent, ces avantages sont susceptibles d'aider les communautés, notamment en utiliser les services de ces « ambassadeurs » afin d'établir et de développer des relations profitables avec les autres Québécois.

Annexe statistique 1

Tableau A1 Scénario de projection démographique, Québec								
Année	Population totale	Taux de croissance	Premières Nations	Taux de croissance²	Inuits	Taux de croissance³	PNI	Taux de croissance⁴
2016	8 225 900		105		14		119	
2021	8 588 701	4,4	116	10,5	16	14,3	132	10,9
2026	8 947 602	8,8	127	21,0	17	21,4	144	21,0
2031	9 162 536	11,4	137	30,5	18	28,6	155	30,3
2036	9 337 755	13,5	146	39,0	19	35,7	165	38,7
2041	9 485 356	15,3	156	48,6	21	50,0	177	48,7

Statistique Canada. Tableau 17-10-0144-01 Population projetée selon l'identité autochtone, le groupe d'âge, le sexe, la région de résidence, les provinces et les territoires, et le scénario de projection (scénario moyen) (en milliers) ; et Institut de la statistique du Québec, Population selon l'âge et le sexe, scénario Référence A2021, Québec, 2020-2066, septembre 2021

Tableau A2 Pourcentage de la population selon le groupe d'âge 2016 et Projections démographiques								
Année	Québec		Premières Nations		Inuits		PNI	
	0 à 14 ans	15 ans et +	0 à 14 ans 2	15 ans et + 3	0 à 14 ans4	15 ans et +5	0 à 14 ans 6	15 ans et + 7
2016	15,7	84,3	23,8	76,2	35,7	64,3	25,2	74,8
2021	15,8	84,2	22,4	77,6	31,3	68,8	23,5	76,5
2026	15,2	84,8	20,5	79,5	29,4	70,6	21,5	78,5
2031	14,7	85,3	19,7	80,3	27,8	72,2	20,6	79,4
2036	14,5	85,5	18,5	81,5	26,3	73,7	19,4	80,6
2041	14,4	85,6	18,6	81,4	28,6	71,4	19,8	80,2

Statistique Canada. Tableau 17-10-0144-01 population projetée selon l'identité autochtone, le groupe d'âge, le sexe, la région de résidence, les provinces et les territoires, et le scénario de projection (scénario moyen), (en milliers) ; et Institut de la statistique du Québec, Population selon l'âge et le sexe, scénario Référence A2021, Québec, 2020-2066, septembre 2021.

Tableau A3 Pourcentage de la population de 65 ans et plus, 2016 et projections démographiques				
Année	Québec	Premières Nations	Inuits	PNI
2016	18,0	11,4	7,1	10,9
2021	20,4	13,8	6,3	12,9
2026	22,9	17,3	5,9	16,0
2031	25,1	16,1	5,6	14,8
2036	25,8	18,1	10,5	17,2
2041	26,0	19,2	9,5	18,1

Sources : Statistique Canada. Tableau 17-10-0144-01 population projetée selon l'identité autochtone, le groupe d'âge, le sexe, la région de résidence, les provinces et les territoires, et le scénario de projection, Canada (x 1 000) Institut de la statistique du Québec, [Population selon l'âge et le sexe, scénario Référence A2021, Québec, 2020-2066](#)

Tableau A4 Projections démographiques Nombre et % de personnes des Premières Nations vivant sur réserve ou hors réserve, Québec				
Sur réserve			Hors réserve	
Année	Nombre	%	Nombre	%
2016	53	50,5	52	49,5
2021	55	47,4	61	52,6
2026	56	44,1	71	55,9
2031	57	41,6	80	58,4
2036	58	39,7	88	60,3
2041	59	37,8	97	62,2

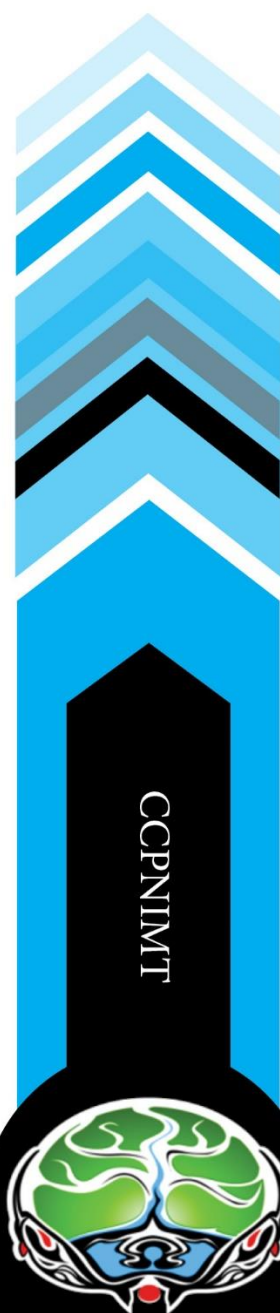
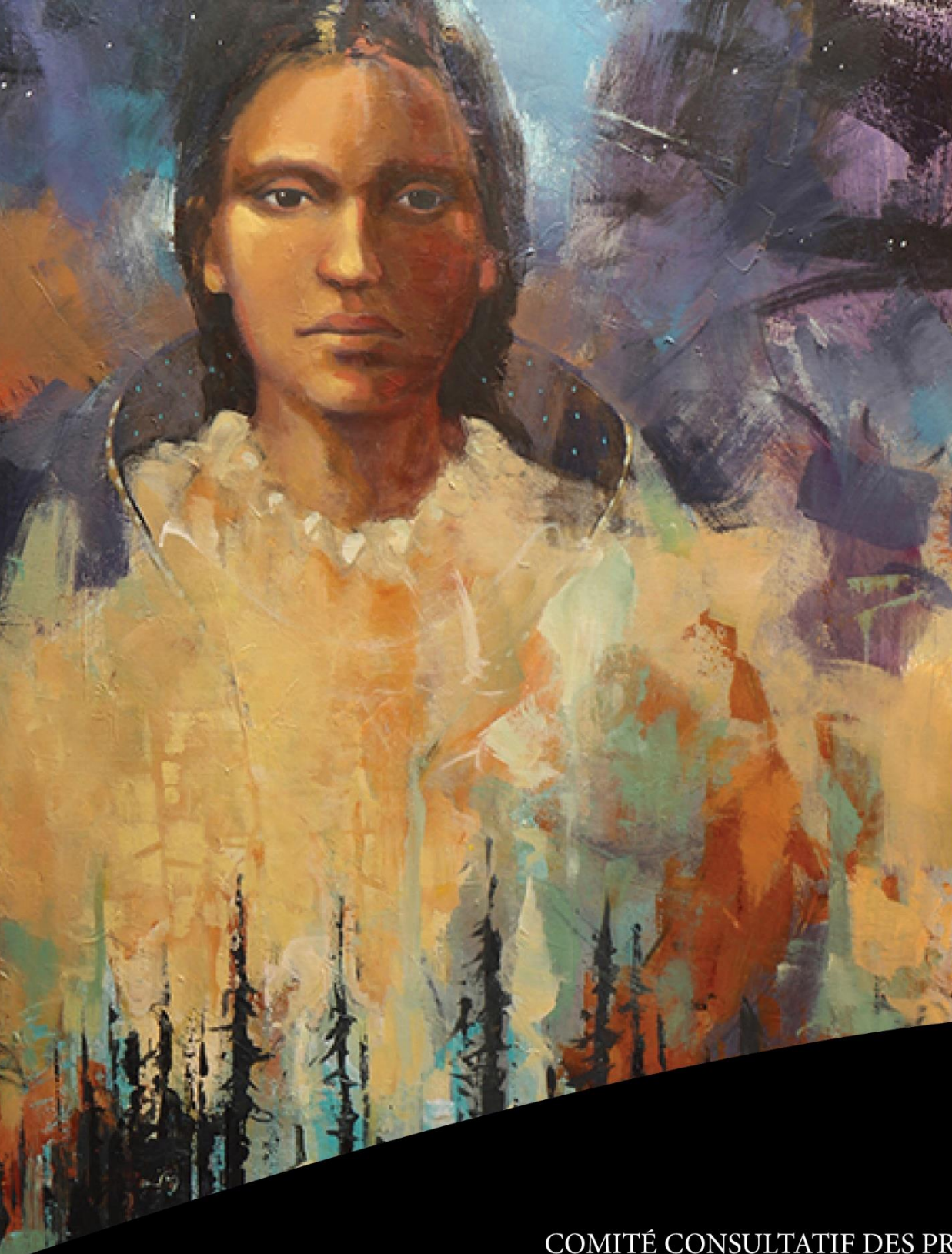
Source : Statistique Canada, Tableau 17-10-0144-01 population projetée selon l'identité autochtone, le groupe d'âge, le sexe, la région de résidence, les provinces et les territoires, et le scénario de projection, Canada (x 1 000), <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1710014401>

Tableau A5

Indicateurs trimestriels du marché du travail pré- pandémie et trimestres récents, Québec, de décembre 2019 à août 2020, trimestres choisis

	Déc.-19 à février2020		mars 2020 à mai 2020		mars 2021 à mai 2021		juin 2021 à août 2021	
	Autochtones	non-Autochtones	Autochtones	non-Autochtones	Autochtones	non-Autochtones	Autochtones	non-Autochtones
Population active	77,6	4431,7	78,9	4263,6	81,7	4423,8	77,1	4561,9
Emploi	70,1	4201,4	63,9	3689,8	73,6	4116,6	70,0	4291,3
Chômage	7,5	230,3	14,9	573,7	8,2	307,1	7,2	270,6
Taux d'emploi	52,8	60,9	47,6	53,4	53,1	59,2	50,1	61,7
Taux de chômage	9,6	5,2	19,1	13,5	9,9	6,9	9,1	5,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active 3701



COMITÉ CONSULTATIF DES PREMIÈRES NATIONS
ET DES INUIT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL