

Qualité de l'emploi chez les membres des Premières Nations vivant hors réserve et les Métis

Diffusé à 8 h 30, heure de l'Est dans *Le Quotidien*, le mardi 30 avril 2024

Les indicateurs de la qualité de l'emploi dans un marché du travail en constante évolution peuvent jouer un rôle critique dans la détermination des principaux domaines sur lesquels se pencher pour améliorer les conditions de travail et le mieux-être des travailleurs, tout en favorisant la croissance économique durable.

Une nouvelle étude intitulée « [Qualité de l'emploi chez les membres des Premières Nations vivant hors réserve et les Métis, 2022](#) » explore les multiples dimensions de la [Qualité de l'emploi au Canada](#), telles qu'elles sont vécues par les travailleurs autochtones, en adoptant une approche globale pour évaluer la qualité de l'emploi au-delà du revenu, y compris les aspects liés à la sécurité d'emploi, au perfectionnement des compétences et à la conciliation travail-vie personnelle. Elle révèle que dans les provinces, les membres des Premières Nations vivant hors réserve et les Métis rencontrent des difficultés sur le marché du travail, y compris une rémunération horaire moyenne moins élevée et des niveaux plus élevés de travail à temps partiel involontaire que leurs homologues non autochtones. Des différences entre les hommes et les femmes sont aussi ressorties pour de nombreux indicateurs de la qualité de l'emploi, quoique l'écart salarial entre les genres était moins prononcé chez les membres des Premières Nations et les Métis que chez les non-Autochtones.

La rémunération horaire des Autochtones est significativement inférieure à celle des non-Autochtones

En 2022, les membres des Premières Nations (28,78 \$) et les Métis (30,38 \$) touchaient un salaire horaire significativement inférieur à celui des non-Autochtones (32,58 \$). La population autochtone est plus jeune, en moyenne, que la population non autochtone et plus susceptible de travailler dans le domaine des ventes et des services, où les emplois ont tendance à être moins bien rémunérés.

Lorsque l'on a examiné la disparité des salaires horaires entre les Autochtones et les non-Autochtones ayant un emploi après ajustement en fonction du sexe, de l'âge et, surtout, du niveau de scolarité, l'écart entre les deux groupes n'était plus significativement différent.

Alors que les Autochtones (29,62 \$ l'heure) gagnaient environ 9 % de moins que les non-Autochtones (32,58 \$ l'heure) en 2022, l'écart salarial enregistré entre les hommes et les femmes autochtones (3,03 \$) était plus petit que celui observé entre les hommes et les femmes non autochtones (4,69 \$).

Les hommes autochtones occupant un poste de gestion sont plus susceptibles d'être des cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique que leurs homologues non autochtones

En 2022, les membres des Premières Nations (5,8 %) et les Métis (7,6 %) étaient moins susceptibles d'occuper un poste de gestion que les non-Autochtones (9,4 %).

Cependant, les hommes autochtones occupant un poste de gestion (53,8 %) étaient plus susceptibles d'être des cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique que leurs homologues non autochtones (39,2 %).

Selon un examen des postes de cadres intermédiaires spécialisés, y compris les directeurs et directrices des soins de santé, de l'administration et de l'éducation, et les cadres intermédiaires dans le commerce de détail, le commerce de gros et les services à la clientèle, les femmes autochtones occupant un poste de gestion étaient deux fois plus susceptibles d'occuper de tels postes que leurs homologues masculins (tableau 1).



En revanche, les hommes autochtones étaient neuf fois plus susceptibles d'être des cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique que les femmes autochtones.

Tableau 1
Proportion de personnes âgées de 18 à 64 ans occupant un poste de gestion dans l'une des 10 provinces, selon le type de poste de gestion, l'identité autochtone et le sexe, 2022

	Hommes autochtones	Femmes autochtones	Hommes non autochtones	Femmes non autochtones
Type de gestion				
Cadres intermédiaires spécialisés, y compris les gestionnaires des soins de santé, de l'administration et de l'éducation	28,5	55,4 ¹	32,1	52,5 ¹
Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle	15,7 ^E	35,2 ¹	25,7	30,7 ¹
Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	53,8	6,7 ^E	39,2	14,2 ¹

^E à utiliser avec prudence

1. Valeur significativement différente de l'estimation pour les hommes.

Note(s) : La catégorie de référence pour les femmes autochtones était celle des hommes autochtones. La catégorie de référence pour les femmes non autochtones était celle des hommes non autochtones.

Source(s) : Enquête sur la population active (3701), janvier à décembre 2022.

Les hommes autochtones travaillent en moyenne six heures de plus par semaine que les femmes autochtones

Les membres des Premières Nations (36,5 heures), les Métis (37,0 heures) et les non-Autochtones (36,6 heures) ont déclaré un nombre moyen comparable d'heures de travail en 2022.

Les hommes autochtones travaillaient en moyenne six heures de plus par semaine que les femmes autochtones en 2022, tandis que les hommes non autochtones travaillaient en moyenne cinq heures de plus par semaine que leurs homologues féminines.

Les Autochtones sont plus susceptibles de travailler à temps partiel de façon involontaire que les non-Autochtones

En 2022, le travail à temps partiel involontaire était plus courant chez les Autochtones (23,9 %) que chez les non-Autochtones (18,6 %). Les hommes autochtones (31,3 %) étaient plus susceptibles de travailler à temps partiel de façon involontaire que leurs homologues féminines (20,8 %).

Le taux de courte durée d'occupation de l'emploi — un indicateur de la stabilité d'emploi — était également plus élevé chez les membres des Premières Nations vivant hors réserve (24,3 %) que chez les non-Autochtones (19,1 %) en 2022.

Les Autochtones sont plus susceptibles de subir de la discrimination au travail que les non-Autochtones

Les Autochtones sont exposés à de moins bonnes conditions de travail en raison de la discrimination. En 2016, les membres des Premières Nations (16,9 %^E) (^E = à utiliser avec prudence) étaient environ deux fois plus susceptibles d'avoir subi un traitement injuste ou de la discrimination au travail que les non-Autochtones (8,2 %).

Saviez-vous que nous avons une application mobile?

Téléchargez notre application mobile et accédez rapidement aux données du bout des doigts! L'application [StatsCAN](#) est offerte gratuitement dans l'[App Store](#) et sur [Google Play](#).

Note aux lecteurs

Le présent communiqué est fondé sur des estimations moyennes sur 12 mois (janvier à décembre 2022) de l'Enquête sur la population active (EPA). L'EPA permet de recueillir des renseignements sur l'emploi, le chômage, le taux d'activité, les heures travaillées, le type d'emploi et les salaires, en plus de diverses caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre. Les suppléments de l'EPA permettent de recueillir des renseignements supplémentaires sur des concepts ciblés liés à l'état de la population active, y compris le travail à domicile et la qualité de l'emploi (intention de démissionner, salaire minimum accepté, volonté de déménager, perspectives de carrière, télétravail, horaire, responsabilités professionnelles et familiales, conciliation travail-vie personnelle, stress, bien-être, soutien au travail, autonomie professionnelle, satisfaction à l'égard de l'emploi, formation et perfectionnement des compétences, avantages sociaux, etc.).

La population cible est constituée des personnes âgées de 18 à 64 ans vivant dans les provinces du Canada. Les données présentées dans le présent communiqué portent sur les membres des Premières Nations vivant hors réserve, les Métis et les Inuits dans les provinces. L'EPA n'est pas menée dans les réserves. Elle utilise une méthodologie différente pour les territoires et ne vise pas certaines communautés éloignées.

Définitions

Le **travail à temps partiel involontaire** signifie qu'une personne travaille à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), mais elle préférerait travailler à temps plein si elle en avait la possibilité.

Selon la Classification nationale des professions 2016, les **cadres intermédiaires spécialisés** comprennent les directeurs/directrices des services administratifs; des services financiers et des services aux entreprises; des services de communications (à l'exception de la radiodiffusion); des services de génie, d'architecture, de sciences et des systèmes informatiques; des soins de santé; de la fonction publique; de l'enseignement et des services sociaux et communautaires; des services de la protection publique; et des arts, de la culture, des sports et des loisirs.

La **courte durée d'occupation d'un emploi** renvoie au fait d'occuper un emploi depuis moins de 12 mois.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi de Statistique Canada, veuillez consulter la page la [Qualité de l'emploi au Canada](#).

En plus des indicateurs fondés sur l'EPA, l'Enquête sociale générale – Les Canadiens au travail et à la maison de 2016 (cycle 30) fournit des données sur la discrimination et le harcèlement en milieu de travail, alors que le supplément de l'EPA fournit des données sur l'horaire de travail flexible, le télétravail et la formation.

Définitions, source de données et méthodes : numéro d'enquête 3701.

L'étude intitulée « [Qualité de l'emploi chez les membres des Premières Nations vivant hors réserve et les Métis, 2022](#) » est maintenant accessible.

Pour obtenir plus de renseignements ou pour en savoir davantage sur les concepts, les méthodes et la qualité des données, communiquez avec nous au 514-283-8300 ou composez sans frais le 1-800-263-1136 (infostats@statcan.gc.ca), ou communiquez avec les Relations avec les médias (statcan.mediahotline-ligneinfomedias.statcan@statcan.gc.ca).