

N° 41-20-0002 au catalogue
ISBN 978-0-660-70387-9

Qualité de l'emploi chez les membres des Premières Nations vivant hors réserve et les Métis, 2022

par Amanda Bleakney, Farhana Khanam et Mohan B. Kumar

Date de diffusion : le 30 avril 2024



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Industrie, 2024

L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Qualité de l'emploi chez les membres des Premières Nations vivant hors réserve et les Métis, 2022

par Amanda Bleakney, Farhana Khanam et Mohan B. Kumar

Faits saillants

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 meilleure compréhension des différentes dimensions de la qualité de l'emploi, telles qu'elles sont vécues par les Autochtones, peut nous aider à cerner les disparités, à combler les lacunes sur le plan du savoir et à éclairer les politiques visant à promouvoir l'équité au sein de la population active.

La présente étude fournit des résultats relatifs à divers indicateurs de la qualité de l'emploi, fondés sur le Cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi¹ de Statistique Canada, pour les membres employés des Premières Nations vivant hors réserve, les Métis et les Inuit âgés de 18 à 64 ans habitant dans l'une des 10 provinces canadiennes. Pour ce faire, elle s'appuie sur 12 mois de données de l'Enquête sur la population active (EPA) et du supplément de l'EPA² pour 2022, ainsi que sur les données de l'Enquête sociale générale (ESG) – Les Canadiens au travail et à la maison de 2016 (cycle 30). Les données ont été désagrégées pour les membres des Premières Nations vivant hors réserve et les Métis dans la mesure du possible. Cependant, bien que les Inuit soient inclus dans les estimations pour l'ensemble de la population autochtone, aucune estimation distincte n'est fournie pour ce groupe de population en raison des limites des données.

Éthique de l'emploi³, et revenu et avantages liés à l'emploi

- Selon les estimations annuelles moyennes fondées sur les 12 mois de données de l'EPA de 2022, parmi les personnes en emploi, les membres des Premières Nations vivant hors réserve (28,78 \$ l'heure) et les Métis (30,38 \$ l'heure) touchaient un salaire horaire moyen plus faible que les non-Autochtones (32,58 \$ l'heure). L'écart salarial observé entre les hommes et les femmes autochtones était légèrement plus petit que celui observé entre les hommes et les femmes non autochtones, quoique de manière générale, le salaire horaire moyen débutant des Autochtones était plus bas que celui des non-Autochtones. Parmi les membres des Premières Nations, les femmes gagnaient 0,92 \$ pour chaque dollar gagné par leurs homologues masculins, alors que parmi les non-Autochtones, les femmes gagnaient 0,87 \$ pour chaque dollar gagné par leurs homologues masculins. Selon une analyse multivariée des écarts en matière de salaire horaire entre les Autochtones et les non-Autochtones et de la corrélation de ces écarts avec les caractéristiques sociodémographiques, les disparités observées sont principalement attribuables au genre, à l'âge et au niveau de scolarité.
- Les membres des Premières Nations étaient les moins susceptibles d'occuper un poste de gestion comparativement aux non-Autochtones (5,8 % par rapport à 9,4 %). La proportion de Métis occupant un poste de gestion était également significativement inférieure à la proportion de non-Autochtones (7,6 % par rapport à 9,4 %). Parmi les titulaires d'un poste de gestion, les hommes autochtones étaient plus susceptibles que les hommes non autochtones d'occuper un poste de cadre intermédiaire des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique (53,8 % par rapport à 39,2 %), et la différence entre les deux était significative.
- Les membres des Premières Nations (23,6 %) étaient proportionnellement plus nombreux que les non-Autochtones (18,5 %) à indiquer avoir un faible salaire, mais les proportions enregistrées pour les Métis (19,3 %) se rapprochaient de celles des non-Autochtones.

1. Le Cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi de Statistique Canada est en grande partie fondé sur le cadre de la qualité de l'emploi de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU).

2. L'EPA et le supplément de l'EPA sont des programmes mensuels continus. Pour faciliter la lecture, l'EPA est appelée « EPA pour 2022 » dans cette étude. Les moyennes annuelles fournies sont fondées sur 12 mois de données de l'EPA (de janvier à décembre 2022).

3. Selon la définition du cadre de la qualité de l'emploi de la CEE-ONU, l'éthique de l'emploi renvoie aux droits et au traitement des personnes occupant un emploi (CEE-ONU, 2015a, p. 23), ce qui inclut la sécurité au travail, le travail des enfants, le travail forcé et le traitement équitable en matière d'emploi. Dans cette étude, il est question du traitement équitable en matière d'emploi.

- Selon l'ESG de 2016, les membres des Premières Nations vivant hors réserve (16,9 %^E) étaient plus susceptibles de déclarer avoir subi un traitement injuste et de la discrimination au travail que les non-Autochtones (8,2 %).
- Les Autochtones étaient trois fois plus susceptibles que les non-Autochtones de déclarer avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail (6,8 %^E par rapport à 2,3 %).

Temps de travail et conciliation travail-vie personnelle

- Alors que, dans l'ensemble, le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires déclaré par les membres des Premières Nations vivant hors réserve, les Métis et les non-Autochtones était comparable d'un groupe à l'autre (36,5 heures, 37,0 heures et 36,6 heures, respectivement), les hommes autochtones étaient 2,6 fois plus susceptibles que les femmes autochtones d'indiquer travailler de longues heures (13,4 % par rapport à 5,1 %). Les membres des Premières Nations (24,0 %) étaient plus susceptibles que les non-Autochtones (15,5 %) d'avoir un horaire de travail irrégulier, de travailler des quarts irréguliers ou de travailler sur appel.
- Plus du quart des membres des Premières Nations travaillaient à temps partiel de façon involontaire, un taux supérieur à celui enregistré pour les non-Autochtones (26,2 % par rapport à 18,6 %). Aussi, les hommes étaient plus nombreux que les femmes à travailler à temps partiel de façon involontaire, et ce, aussi bien chez les Autochtones que chez les non-Autochtones.
- Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper plus d'un emploi, tant chez les Autochtones que chez les non-Autochtones.
- Les Autochtones étaient moins susceptibles que les non-Autochtones (29,9 % par rapport à 36,1 %) de déclarer avoir un horaire de travail flexible qui leur permet de choisir l'heure à laquelle commence et se termine leur journée de travail.
- Les Autochtones qui travaillent à la maison au moins une partie du temps étaient trois fois plus susceptibles que leurs homologues qui travaillent à l'extérieur de la maison de déclarer avoir un horaire de travail flexible (68,6 % par rapport à 22,9 %). Parmi les Autochtones et les non-Autochtones, les personnes en emploi ayant des enfants de moins de 18 ans à la maison avaient plus tendance à avoir accès à des horaires de travail flexibles (37,7 % et 40,5 %) que les personnes en emploi sans enfants à la maison (26,4 % et 33,9 %).

Sécurité d'emploi et protection sociale

- Les membres des Premières Nations et les Métis vivant hors réserve affichaient un taux plus élevé de courte durée d'occupation de l'emploi (moins de 12 mois) que les non-Autochtones (24,3 % et 21,6 % par rapport à 19,1 %).
- Les Autochtones travaillant dans les secteurs des administrations publiques (44,2 %), de la finance et des assurances (38,8 %), et des soins de santé et d'assistance sociale (37,7 %) étaient les plus susceptibles d'avoir une durée d'emploi de 10 ans ou plus.

Dialogue social

- Parmi les personnes en emploi, les travailleurs autochtones, plus précisément les Métis étaient proportionnellement plus nombreux que les non-Autochtones à être couverts par une convention collective (34,2 % et 35,9 % par rapport à 31,1 %).
- Les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à être couvertes par une convention collective. Cependant, seuls les hommes non autochtones présentaient une différence significative par rapport à leurs homologues féminines (29,0 % par rapport à 33,2 %). Les femmes affichaient aussi des taux plus élevés de couverture syndicale que les hommes dans l'ensemble, même si la différence n'était statistiquement significative que chez les hommes et les femmes non autochtones.

Développement des compétences et formation

- Environ le tiers des membres des Premières Nations vivant hors réserve, des Métis et des non-Autochtones ont suivi de la formation, assisté à des cours, à des séminaires ou à des conférences, ou reçu une instruction ou des leçons privées au cours des 12 mois précédents. Parmi ceux ayant suivi une formation, les membres des Premières Nations (84,2 %) étaient les plus susceptibles de déclarer que leur employeur n'avait pas payé pour celle-ci ou ne l'avait payé qu'en partie, un taux significativement plus élevé que celui enregistré pour les non-Autochtones (75,2 %).

Ces résultats mettent en relief divers aspects de la qualité de l'emploi pour les membres des Premières Nations vivant hors réserve et les Métis, et font ressortir les écarts par rapport aux non-Autochtones. Bien que plusieurs disparités aient été observées, il en ressort aussi des constatations encourageantes au regard de l'équité salariale entre les genres, de la représentation au sein des postes de gestion, de la syndicalisation et de l'accès à la formation. Les résultats fournissent des pistes potentielles d'analyses ou de recherches plus approfondies qui permettraient d'explorer la qualité de l'emploi au sein de la population autochtone au Canada.

Remerciements

Cette étude a été financée par Services aux Autochtones Canada (SAC). Les auteurs tiennent à remercier leurs collègues, au sein et à l'extérieur de Statistique Canada, qui ont apporté leur expertise à la relecture de l'étude. Ils remercient aussi, tout particulièrement, le Congrès des peuples autochtones, dont les observations et les perspectives ont enrichi leurs travaux.

Introduction et renseignements généraux

Les indicateurs de la qualité de l'emploi dans un marché du travail en constante évolution peuvent jouer un rôle clé dans l'amélioration des conditions de travail, le mieux-être des travailleurs et la croissance économique durable. Différents indicateurs de la qualité de l'emploi ont été élaborés et adoptés au fil des ans (Burchell et coll., 2012) et, plus récemment, par le Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi, dont Statistique Canada fait partie (CEE-ONU, 2015a). Le Cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU) rend compte d'une approche globale utilisée pour évaluer la qualité de l'emploi au-delà des salaires, mettant l'accent sur divers aspects liés à l'emploi. Le cadre s'articule autour de sept dimensions : la sécurité et l'éthique de l'emploi; le revenu et les avantages liés à l'emploi; le temps de travail et la conciliation travail-vie personnelle; la sécurité d'emploi et la protection sociale; le dialogue social; le développement des compétences et la formation; et les relations liées à l'emploi et la motivation au travail (CEE-ONU, 2015a). Chaque dimension est composée de sous-dimensions qui sont mesurées à l'aide de différents indicateurs.

En s'appuyant sur le Cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi⁴ de Statistique Canada, d'autres indicateurs ont été créés pour mieux comprendre la qualité de l'emploi au Canada (Statistique Canada, 2022a). Ces indicateurs sont fondés sur les 12 mois de données de l'Enquête sur la population active (EPA) et du supplément de l'EPA pour 2022, ainsi que sur les données de l'Enquête sociale générale (ESG) – Les Canadiens au travail et à la maison de 2016.

4. Le Cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi de Statistique Canada est en grande partie fondé sur le cadre de la qualité de l'emploi de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU).

Le Cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi définit sept dimensions et douze sous-dimensions de la qualité de l'emploi :

- La dimension 1 sur la sécurité et éthique de l'emploi comprenant les sous-dimensions suivantes : la sécurité au travail (p. ex. les facteurs de risque en matière de santé mentale) (non disponible pour cette étude), le travail des enfants et le travail forcé (non disponible pour cette étude) et le traitement équitable en matière d'emploi (p. ex. l'écart salarial entre les genres et les populations autochtones/non autochtones, la discrimination au travail);
- La dimension 2 sur le revenu et les avantages liés à l'emploi comprenant les sous-dimensions suivantes : le revenu (p. ex. la rémunération moyenne, les employés ayant un faible taux de rémunération) et les avantages pécuniaires hors salaire (non disponible pour cette étude);
- La dimension 3 sur le temps de travail et la conciliation travail-vie personnelle comprenant les sous-dimensions suivantes: les heures de travail (p. ex. les longues heures de travail, les personnes cumulant des emplois), les modalités relatives au temps de travail et la conciliation travail-vie personnelle (p. ex. les heures de travail flexibles);
- La dimension 4 sur la sécurité d'emploi et la protection sociale comprenant les sous-dimensions suivantes : la sécurité d'emploi (p. ex. la durée de l'emploi) et la protection sociale (p. ex. l'emploi permanent and non permanent, le type d'emploi);
- La dimension 5 sur le dialogue social comprenant les sous-dimensions suivantes : le taux d'employés couverts par une convention collective, le taux de syndicalisation et les jours non travaillés en raison de grèves et de lock-out (non disponible pour cette étude);
- La dimension 6 sur le développement des compétences et la formation; et
- La dimension 7 sur les relations liées à l'emploi et la motivation au travail comprenant les sous-dimensions suivantes : les relations liées à l'emploi (p. ex. les relations avec les collègues et le superviseur) et la motivation au travail (non disponible pour cette étude).

Dans le cadre de la série *Qualité de l'emploi au Canada* de Statistique Canada, un certain nombre d'études ont été publiées portant sur les indicateurs de la qualité de l'emploi. Parmi les sujets traités figurent les facteurs de risque en matière de santé mentale, l'écart salarial, la discrimination au travail, les heures de travail, les personnes cumulant des emplois, les taux d'emploi des mères et des pères, la durée de l'emploi, le taux d'employés couverts par une convention collective, le taux de syndicalisation et les relations liées à l'emploi, pour n'en nommer que quelques-uns (Statistique Canada, 2023a).

Certaines de ces études se sont intéressées à la qualité de l'emploi chez les peuples autochtones⁵. Elles ont permis d'établir, par exemple, que les Autochtones sont plus susceptibles de subir de la discrimination au travail que les non-Autochtones (15,2 % par rapport à 9,1 %) (Statistique Canada, 2022b), et que les travailleurs autochtones sont moins susceptibles que travailleurs non autochtones d'occuper un emploi pendant 10 ans ou plus (32,0 % par rapport à 37,3 %) (Statistique Canada, 2022c). Bien que ces publications aient permis de dégager certaines constatations sur la qualité de l'emploi au sein de la population autochtone selon les dimensions du Cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi, des écarts importants demeurent. Selon une récente étude portant sur la qualité de l'emploi parmi les diplômés autochtones, après la prise en compte des caractéristiques liées à la région géographique, au niveau de scolarité et à l'industrie, les revenus des diplômés métis sont comparables à ceux des diplômés non autochtones, mais les revenus des diplômés des Premières Nations y sont encore inférieurs (Brunet, Corak et Galarneau, 2024).

5. Dans le présent document, « peuples autochtones » est le terme collectif qui désigne les peuples d'origine de l'Amérique du Nord et leurs descendants (Premières Nations, Métis et Inuit), tandis qu'« Autochtone » et « personne autochtone » désignent les individus.

La présente étude propose une analyse de différents indicateurs de la qualité de l'emploi pour la population autochtone de 18 à 64 ans vivant hors réserve et habitant dans l'une des 10 provinces canadiennes. Elle s'appuie sur les données mensuelles de l'EPA et du supplément de l'EPA pour 2022⁶, ainsi que sur les données de l'Enquête sociale générale – Les Canadiens au travail et à la maison de 2016 (cycle 30). L'EPA a été choisie pour l'analyse parce qu'elle offre la gamme la plus récente et la plus complète d'indicateurs de la qualité de l'emploi. Par ailleurs, l'échantillon de l'EPA est de taille suffisante pour permettre la désagrégation des estimations pour la population autochtone.

Dans la présente, des statistiques descriptives sont fournies pour les Autochtones en emploi (les membres des Premières Nations vivant hors réserve, les Métis, les Inuit et les personnes ayant déclaré diverses identités autochtones), âgés de 18 à 64 ans et habitant dans l'une des 10 provinces. Ces statistiques sont fondées les estimations annuelles pour 2022 (moyenne sur 12 mois). Lorsqu'il est question des variables du supplément de l'EPA, les estimations sont fournies pour le mois en question. Dans la mesure du possible, les résultats sont désagrégés par groupe autochtone (membres des Premières Nations et Métis). Puisque différentes techniques d'enquête sont utilisées pour mener l'EPA dans les territoires et que la population inuite globale est relativement petite, il n'a pas possible de désagréger les données en fonction de la population inuite dans le cadre de cette étude. Dans la présente, l'expression « membres des Premières Nations » est utilisée pour désigner les membres des Premières Nations vivant hors réserve.

Une meilleure compréhension des dimensions de la qualité de l'emploi chez les peuples autochtones peut nous aider à cerner les disparités, à combler les lacunes sur le plan du savoir et à éclairer les politiques visant à promouvoir l'équité au sein de la population active. Les Autochtones subissent souvent de la discrimination, ont un accès limité à l'éducation et aux ressources, et ont été historiquement marginalisés. De plus, la qualité de l'emploi peut avoir une incidence marquée sur la santé et le bien-être général des individus et des communautés (Peckham et coll., 2019). L'identification des défis et des obstacles particuliers que rencontrent les travailleurs autochtones peut aider les décideurs à mettre en place des stratégies ciblées pour améliorer leurs possibilités d'emploi et leurs conditions de travail. Dans le contexte de l'évolution du marché du travail ainsi que des conditions d'emploi, il est tout particulièrement important d'explorer plus en profondeur la question de la qualité de l'emploi au sein de la population autochtone.

Résultats

L'écart salarial, l'accès à des postes de gestion et la discrimination au travail représentent différentes facettes du traitement équitable en matière d'emploi, une sous-dimension du Cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi de Statistique Canada. Dans les prochaines sections, les résultats des Autochtones relatifs à ces indicateurs sont examinés, et comparés avec ceux des non-Autochtones à titre indicatif.

Éthique de l'emploi (1⁷) et revenu et avantages liés à l'emploi (2)

L'écart salarial entre les genres est légèrement moins prononcé parmi les Autochtones que parmi les non-Autochtones, mais le salaire moyen des Autochtones est 9 % de moins à celui des non-Autochtones

L'équité salariale est un déterminant clé du bien-être économique. Plus précisément, l'écart salarial entre les genres est reconnu comme étant un signe de discrimination et d'injustice fondées sur le genre (Moysen, 2019, p. 5).

Selon les estimations annuelles de l'EPA pour 2022⁸, parmi les personnes occupant un emploi, les Autochtones de 18 à 64 ans touchaient un salaire horaire moyen de 29,62 \$ (graphique 1), soit 9 % de moins que les non-Autochtones (32,58 \$). En d'autres mots, les Autochtones gagnaient 0,91 \$ pour chaque dollar gagné par les non-Autochtones.

6. L'EPA et le supplément de l'EPA sont des programmes mensuels continus. Pour faciliter la lecture, l'EPA sera appelée « EPA pour 2022 » dans la présente. L'étude fournit des moyennes annuelles fondées sur 12 mois de données de l'EPA (de janvier à décembre 2022).

7. Les sections numérotées correspondent à la numérotation utilisée pour chaque dimension de qualité de l'emploi dans le Manuel pour la mesure de la qualité de l'emploi, un cadre statistique (*Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework*, en anglais seulement), publié en 2015 par la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe.

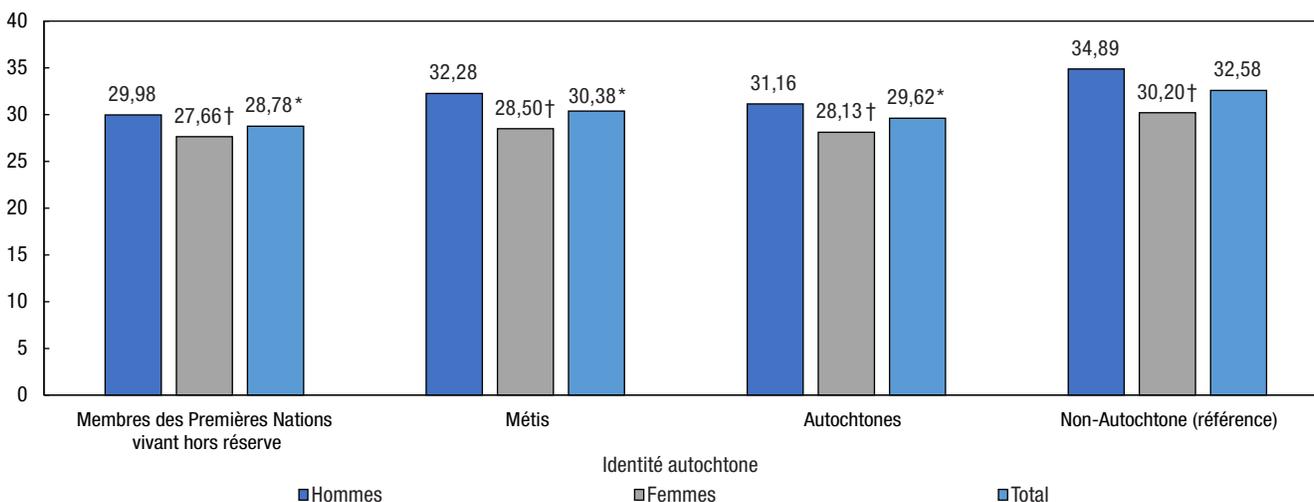
8. L'EPA et le supplément de l'EPA sont des programmes mensuels permanents. L'étude fournit des moyennes annuelles fondées sur 12 mois de données de l'EPA (de janvier à décembre 2022).

Ce sont les membres des Premières Nations vivant hors réserve qui touchaient le plus faible salaire horaire moyen (28,78 \$), celui des Métis étant légèrement plus élevé (30,38 \$). Les deux montants étaient significativement inférieurs au salaire horaire moyen des non-Autochtones (32,58 \$).

Dans l'ensemble, l'écart salarial entre les hommes et les femmes était moins prononcé parmi les membres des Premières Nations et les Métis que parmi les non-Autochtones. Chez les membres des Premières Nations, les hommes touchaient un salaire moyen horaire supérieur de 8,4 % à celui de leurs homologues féminines, c'est-à-dire que les femmes gagnaient 0,92 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes. Chez les Métis, les hommes touchaient un salaire horaire moyen supérieur de 13,3 % à celui de leurs homologues féminines, de sorte que ces dernières gagnaient 0,88 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes. À titre de comparaison, les hommes non autochtones touchaient un salaire horaire moyen supérieur de 15,5 % à celui des femmes non autochtones, ce qui signifie que les femmes touchaient 0,87 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes.

Graphique 1
Salaire horaire moyen selon l'identité autochtone et le sexe, personnes en emploi âgées de 18 à 64 ans, provinces, Canada, 2022

salaire horaire moyen (en dollars)



* valeur significativement différente de l'estimation pour l'ensemble des non-Autochtones ($p < 0,05$)

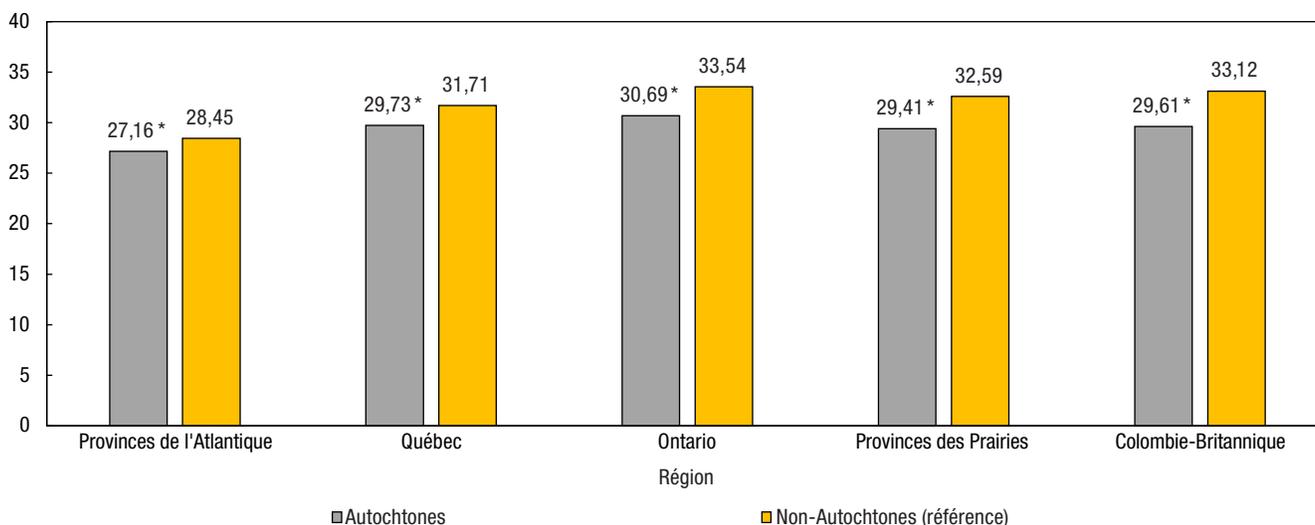
† valeur significativement différente de l'estimation pour les hommes ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

Les salaires horaires moyens avaient tendance à être plus faibles dans les provinces de l'Atlantique et plus élevés en Ontario, aussi bien pour les Autochtones que pour les non-Autochtones. Toutefois, dans chaque province, les Autochtones touchaient des salaires horaires moyens plus faibles que les non-Autochtones (graphique 2).

Graphique 2 Salaire horaire moyen selon l'identité autochtone et la région géographique, personnes en emploi âgées de 18 à 64 ans, provinces, Canada, 2022

salaire horaire moyen (en dollars)

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

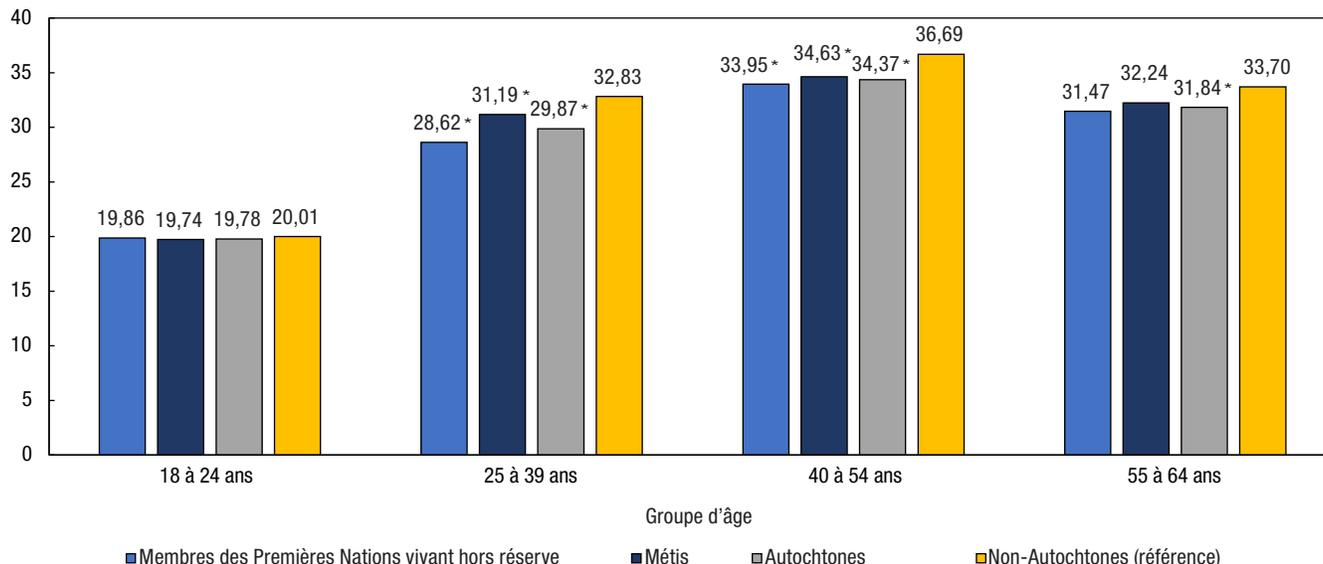
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

Les Autochtones ont tendance à être plus jeunes que les non-Autochtones : parmi les personnes en emploi⁹, 17,2 % des Autochtones étaient âgés de 18 à 24 ans, comparativement à 11,7 % des non-Autochtones. Les travailleurs plus jeunes ont tendance à gagner des salaires horaires moyens moins élevés que les travailleurs plus âgés, car ils sont plus susceptibles de travailler à temps partiel ou d'être en début de carrière et, par conséquent, ont moins d'expérience (Morissette, 2021), de qui pourrait contribuer à expliquer le salaire horaire moyen plus faible enregistré chez les Autochtones. Ce phénomène est apparu évident quand les salaires horaires moyens ont été examinés par groupe d'âge. Par exemple, les jeunes adultes autochtones et non autochtones de 18 à 24 ans touchaient un salaire d'environ 20,00 \$ l'heure, alors que le salaire de leurs homologues âgés de 25 à 54 ans était plus de 50 % plus élevé, se situant entre 29,00 \$ et 37,00 \$ l'heure (graphique 3). De plus, les Autochtones étaient proportionnellement plus nombreux à occuper des postes moins rémunérés. Par exemple, en 2022, les Autochtones étaient plus susceptibles que les non-Autochtones de travailler dans le domaine des ventes et des services (24,4 % par rapport à 21,9 %) (Statistique Canada, 2023b), soit dans le groupe professionnel affichant le plus faible salaire horaire moyen (20,44 \$) (Statistique Canada, 2023c). Cependant, l'écart salarial entre les travailleurs autochtones et non autochtones était évident parmi les travailleurs âgés de 25 à 39 ans, de 40 à 54 ans et de 55 à 64 ans. Le salaire horaire moyen des membres des Premières Nations (33,95 \$) et celui des Métis (34,63 \$) de 40 à 54 ans étaient inférieurs à celui de leurs homologues non autochtones (36,69 \$). Des tendances similaires ont été observées chez les personnes de 25 à 39 ans. Comme explication de l'écart salarial, des recherches antérieures ont invoqué le rôle que jouent les pratiques discriminatoires coloniales et contemporaines sur le marché du travail (Paul, 2020).

9. La population de cette étude comprend les travailleurs âgés de 18 à 64 ans.

Graphique 3
Salaire horaire moyen selon l'identité autochtone et le groupe d'âge, provinces, Canada, 2022

salaire horaire moyen (en dollars)

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

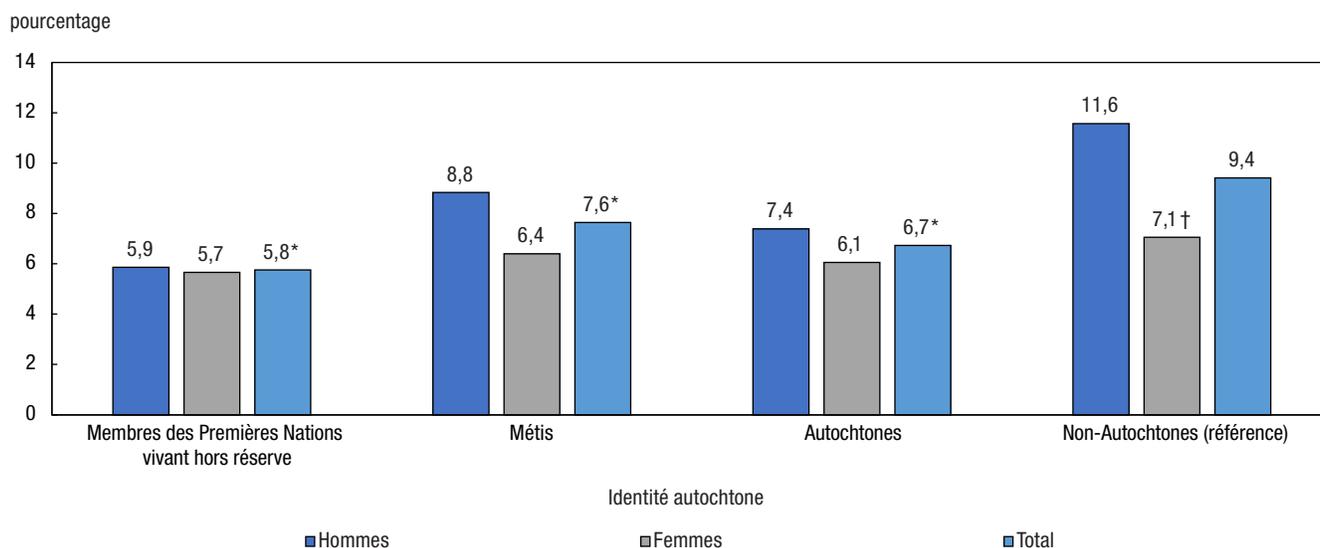
Les membres des Premières Nations sont moins susceptibles d'occuper un poste de gestion que les non-Autochtones

En raison de diverses injustices systémiques, les Autochtones sont moins susceptibles d'accéder aux postes de gestion, ainsi qu'aux autres postes de direction, que les non-Autochtones (Ciceri et Scott, 2006; Sutter et Esses, 2021). Or, il importe de souligner les effets positifs que peut avoir la présence de personnes autochtones au sein des postes de gestion, y compris la sensibilité accrue aux obstacles que rencontrent les employés autochtones (Caron, Asselin et Beaudoin, 2019). De plus, dans l'appel à l'action n° 92 du rapport de 2015 de la Commission nationale pour la vérité et la réconciliation, on demande notamment au secteur des entreprises du Canada « de veiller à ce que les peuples autochtones aient un accès équitable aux emplois, à la formation et aux possibilités de formation dans le secteur des entreprises ». L'examen de la proportion de travailleurs occupant un poste de gestion (c.-à-d. comportant des fonctions de prise de décisions ou de gestion) en fonction du groupe de population peut aider à relever les disparités, favorisant ainsi une meilleure compréhension des obstacles qui empêchent la représentation équitable au sein de ces postes.

Selon les données de l'EPA pour 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 %) (graphique 4).

Dans l'ensemble de la population en emploi, la proportion d'hommes occupant un poste de gestion était significativement plus élevée que la proportion de femmes. Cependant, aucune différence significative selon le sexe n'a été observée entre les membres des Premières Nations, les Métis ou les Autochtones.

Graphique 4
Proportion de personnes occupant un poste de gestion, selon l'identité autochtone et le sexe, personnes âgées de 18 à 64 ans, provinces, Canada, 2022



* valeur significativement différente de l'estimation pour l'ensemble des non-Autochtones ($p < 0,05$)

† valeur significativement différente de l'estimation pour les hommes ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

Parmi les Autochtones occupant un poste de gestion, les femmes étaient près de deux fois plus susceptibles que les hommes d'occuper un poste de cadre intermédiaire spécialisé¹⁰ (55,4 % par rapport à 28,5 %) et un poste de cadre intermédiaire dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle (35,2 % par rapport à 15,7 %) (graphique 5). Toutefois, les hommes autochtones étaient huit fois plus susceptibles que les hommes non autochtones d'occuper un poste de cadre intermédiaire des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique (53,8 % par rapport à 6,7 %^E).

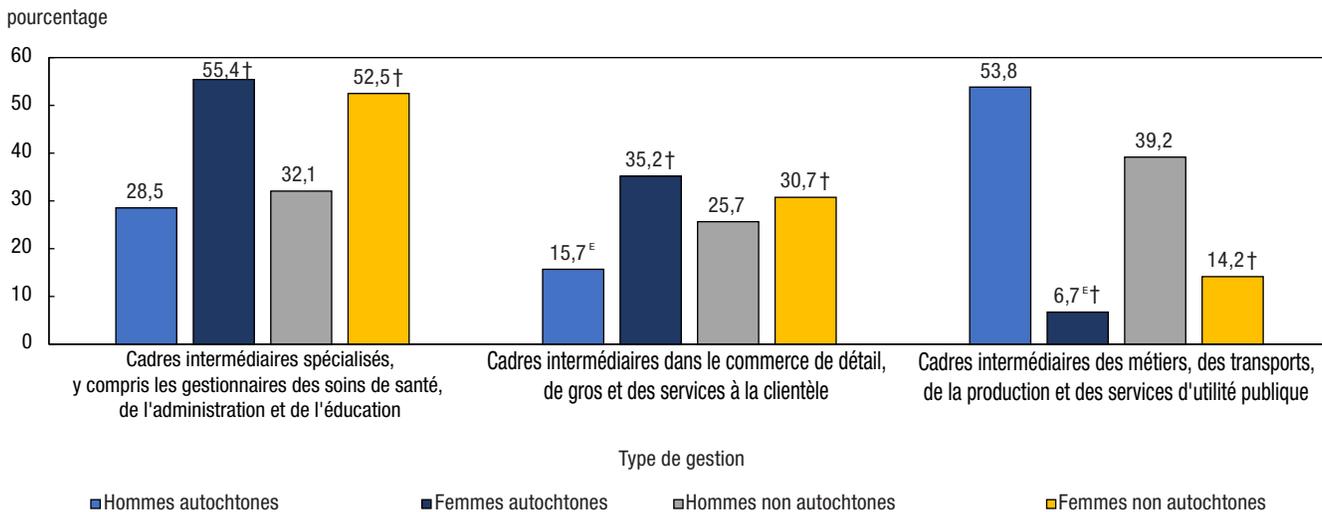
Selon une comparaison entre les hommes occupant un poste de gestion, les hommes autochtones étaient plus susceptibles que leurs homologues non autochtones d'occuper un poste de cadre intermédiaire des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique (53,8 % par rapport à 39,2 %). En revanche, les hommes autochtones étaient moins susceptibles que leurs homologues non autochtones d'occuper un poste de cadre intermédiaire dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle (15,7 %^E par rapport à 25,7 %). Chez les femmes occupant un poste de gestion, les femmes autochtones étaient moins susceptibles que leurs homologues non autochtones d'occuper un poste de cadre intermédiaire des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique (6,7 %^E par rapport à 14,2 %).

^E à utiliser avec prudence

10. Comprend les directeurs de services administratifs, de services financiers et de services aux entreprises; de communications (sauf la radiotélédiffusion); 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 du public; des arts, de la culture, des sports et les loisirs.

Graphique 5

Proportion de personnes par type de poste de gestion, selon l'identité autochtone et le sexe, personnes âgées de 18 à 64 ans occupant un poste de gestion, provinces, Canada, 2022



[£] à utiliser avec prudence

† valeur significativement différente de l'estimation pour les hommes ($p < 0,05$)

Note : 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 : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

Les membres des Premières Nations vivant hors réserve, tout particulièrement les femmes, sont plus susceptibles d'avoir un faible revenu que les non-Autochtones

Le revenu et les avantages liés à l'emploi sont des indicateurs clés de la qualité de l'emploi (CEE-ONU, 2015a). Pour décrire l'écart salarial entre les Autochtones et les non-Autochtones, la section précédente a donné un aperçu des salaires horaires. Alors que l'écart salarial rend compte des disparités sur le plan de la rémunération et se rapporte à l'équité en matière d'emploi, la prévalence du faible revenu en tant qu'indicateur du Cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi, indicateur fondé sur la distribution, permet de rendre compte de la prévalence des difficultés financières.

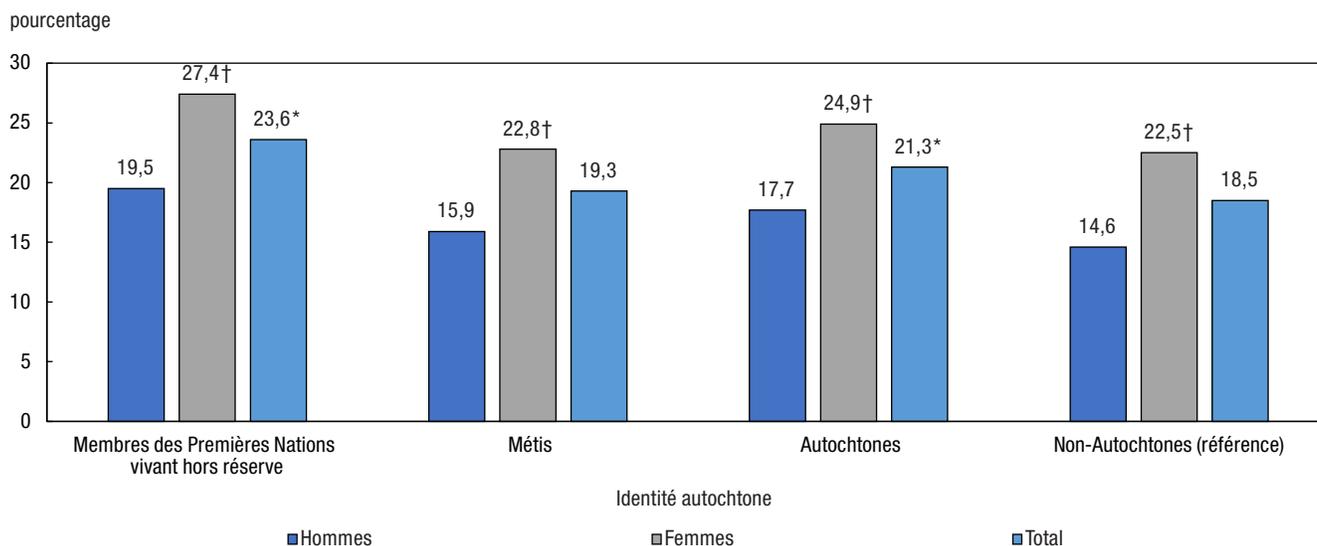
On dit qu'une personne a un faible revenu si son salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian provincial; ce renseignement nous renseigne sur les enjeux liés à l'équité salariale et peut être utilisé comme indicateur des difficultés financières (CEE-ONU, 2015b). Par exemple, en Ontario, le salaire provincial médian de la population de 18 à 64 ans était de 28,29 \$ l'heure. Un salaire de 18,86 \$ correspondrait aux deux tiers de celui-ci. Par conséquent, toute personne occupant un emploi en Ontario et dont le salaire horaire moyen est de moins de 18,86 \$ serait considérée comme ayant un faible revenu. D'après les données du Recensement de la population, en 2021, 18,8 % des Autochtones vivaient dans un ménage à faible revenu (selon la [mesure de faible revenu après impôt](#)), comparativement à 10,7 % des non-Autochtones (Statistique Canada, 2022d).

Conformément à ces résultats, les données de l'EPA indiquent qu'une proportion significativement plus élevée d'Autochtones que de non-Autochtones ont un faible revenu (21,3 % par rapport à 18,5 %) (graphique 6).

Plus précisément, la proportion de membres des Premières Nations (23,6 %) ayant déclaré avoir un faible revenu était significativement plus élevée que la proportion de non-Autochtones (18,5 %). En revanche, la proportion de Métis (19,3 %) ayant fait état d'un faible revenu était comparable à celle des non-Autochtones.

Les femmes étaient plus nombreuses que les hommes, en proportion, à déclarer avoir un faible revenu, que ce soit au sein de la population autochtone (24,9 % par rapport à 17,7 %) ou non autochtone (22,5 % par rapport à 14,6 %).

Graphique 6
Proportion de personnes ayant un faible revenu, selon l'identité autochtone et le sexe, personnes âgées de 18 à 64 ans, provinces, Canada, 2022



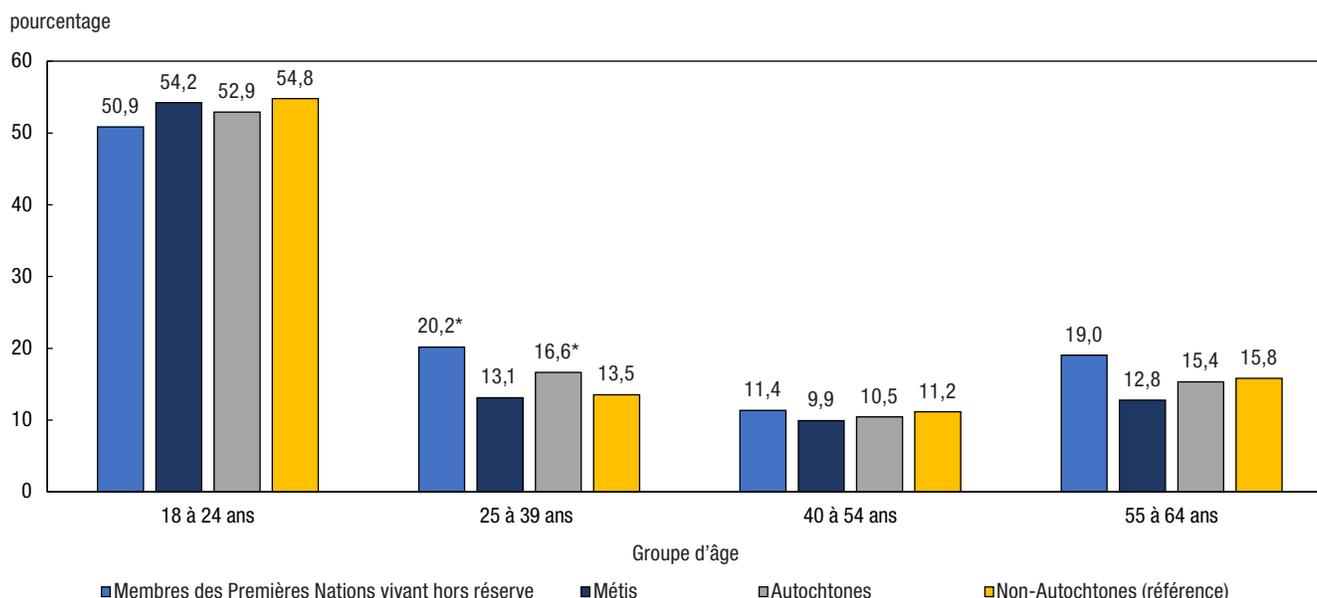
* valeur significativement différente de l'estimation pour l'ensemble des non-Autochtones ($p < 0,05$)

† valeur significativement différente de l'estimation pour les hommes ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

Les jeunes travailleurs âgés de 18 à 24 ans étaient quatre fois plus susceptibles que les travailleurs de 25 à 39 ans (54,7 % par rapport à 13,7 %), près de cinq fois plus susceptibles que les travailleurs de 40 à 54 ans (11,1 %) et 3,5 fois plus susceptibles que les travailleurs de 55 à 64 ans (15,8 %) de déclarer avoir un faible revenu, bien que des variations aient été observées selon l'identité autochtone. Notamment, chez les personnes de 25 à 39 ans, les membres des Premières Nations étaient plus susceptibles d'avoir un faible revenu que les non-Autochtones (20,2 % par rapport à 13,5 %) (graphique 7).

Graphique 7
Proportion de personnes ayant un faible revenu, selon l'identité autochtone et le groupe d'âge, provinces, Canada, 2022



* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

Selon la composition du ménage, les adultes autochtones sans enfants étaient plus de deux fois plus susceptibles d'occuper un emploi à faible revenu que les autochtones ayant des enfants (24,5 % par rapport à 11,7 %). Cette constatation est probablement liée à l'âge, car les personnes n'ayant pas d'enfants pourraient être plus susceptibles de déclarer un faible revenu en raison de leur âge (une plus forte proportion de jeunes adultes serait représentée dans ce groupe). Par exemple, les jeunes adultes autochtones de 18 à 24 ans représentaient 1,2 % des Autochtones ayant des enfants, alors qu'ils représentaient près du quart de ceux sans enfants (24,2 %). Parmi les Autochtones ayant des enfants et occupant un emploi, les femmes étaient près de 2,5 fois plus susceptibles d'occuper un emploi à faible revenu que les hommes (16,1 % par rapport à 6,6 %).

Les victimes de traitement injuste et de discrimination au travail sont plus nombreuses parmi les Autochtones que parmi les non-Autochtones, surtout en ce qui a trait l'absence d'occasions de formation ou de promotion ou à une charge de travail trop lourde

La discrimination au travail, un indicateur clé du traitement équitable au travail, a différents effets nuisibles sur les travailleurs; par exemple, ils peuvent être privés d'occasions de salaire équitable, se voir refuser l'accès à des postes de gestion, ou être exposés à de mauvaises conditions de travail (CEE-ONU, 2015b). La discrimination désigne le fait de traiter une personne différemment, de façon négative ou défavorable, en raison de sa race, de son âge, de son sexe ou d'autres caractéristiques identitaires. Dans le cadre de l'ESG – Les Canadiens au travail et à la maison de 2016 (cycle 30), on a demandé aux répondants s'ils avaient subi un traitement injuste ou de la discrimination au travail au cours des 12 mois précédents.

En 2016, les membres des Premières Nations vivant hors réserve (16,9 %^E) étaient environ deux fois plus susceptibles de déclarer avoir subi un traitement injuste ou de la discrimination au travail que les non-Autochtones (8,2 %) (données non présentées). Dans l'ensemble, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer en avoir été victimes (11,4 % par rapport à 7,5 %). Par ailleurs, les femmes autochtones étaient près de deux fois plus susceptibles que les femmes non autochtones d'indiquer avoir subi de la discrimination au travail (20,9 %^E par rapport à 9,8 %). En raison des petites tailles des échantillons, les données n'ont pu être examinées selon le groupe d'âge et l'industrie.

Parmi les répondants ayant déclaré avoir subi un traitement injuste ou de la discrimination, des proportions comparables d'Autochtones et de non-Autochtones ont été privés d'une promotion ou d'une formation (23,0 %^E et 22,3 %, respectivement).

De plus, les Autochtones étaient trois fois plus susceptibles que les non-Autochtones de déclarer avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail au cours des 12 mois précédents (6,8 %^E par rapport à 2,3 %).

Temps de travail et conciliation travail-vie personnelle (3)

Une autre dimension clé du Cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi est le temps de travail et la conciliation travail-vie personnelle. Cette dimension est liée aux salaires, au bien-être physique et mental, et au temps disponible pour les loisirs et la famille. En effet, on a déterminé que les horaires de travail irréguliers et les heures de travail excessivement longues ont un effet négatif sur le bien-être physique et mental des personnes (CEE-ONU, 2015b). Peu de recherches ont été menées sur la conciliation travail-vie personnelle au sein de la population autochtone au Canada. L'EPA permet l'examen des heures moyennes travaillées, de la fréquence des longues heures de travail, du travail à temps partiel involontaire, des horaires de travail irréguliers et des conditions de travail flexibles (y compris l'accès à des ententes de travail à domicile) au sein de la population autochtone.

Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine est similaire entre les membres des Premières Nations, les Métis et les non-Autochtones, mais les hommes autochtones travaillent plus d'heures par semaine que leurs homologues féminines

Selon le cadre de la qualité de l'emploi (CEE-ONU, 2015b), le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires est une mesure indirecte de la conciliation travail-vie personnelle, car il détermine le temps qu'une personne peut consacrer à des activités autres que le travail.

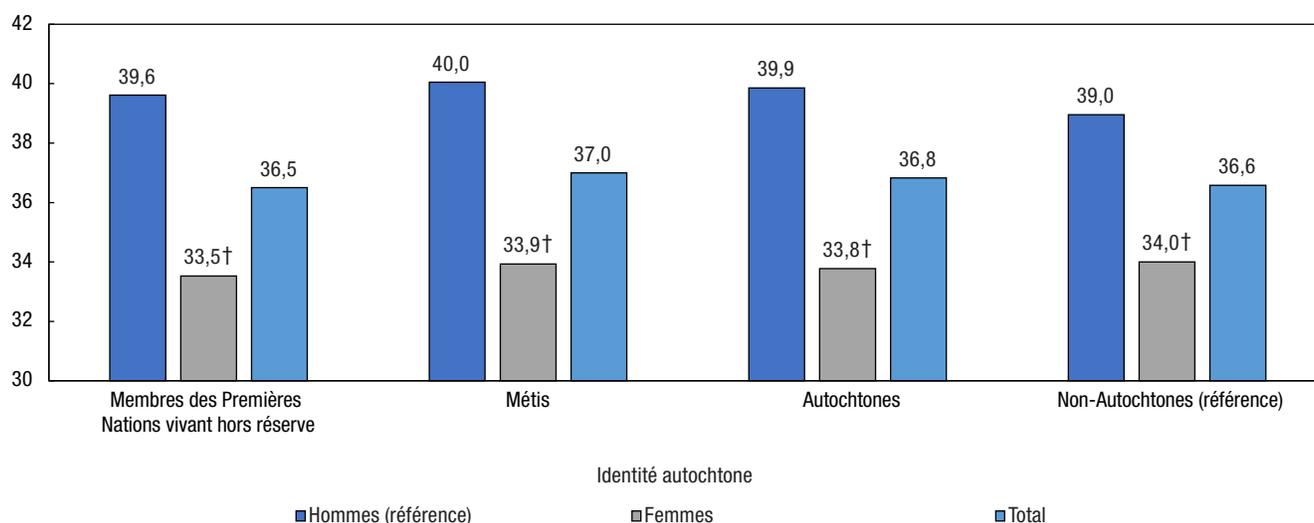
Les membres des Premières Nations, les Métis et les non-Autochtones ont déclaré un nombre moyen comparable d'heures de travail (36,5 heures, 37,0 heures et 36,6 heures, respectivement).

En moyenne, les hommes autochtones et non autochtones travaillaient un plus grand nombre d'heures par semaine que les femmes autochtones et non autochtones. Plus précisément, les hommes des Premières Nations (39,6 heures) et les hommes métis (40,0 heures) travaillaient en moyenne six heures de plus par semaine que leurs homologues féminines (33,5 et 33,9 heures, respectivement), et les hommes non autochtones (39,0 heures) travaillaient en moyenne cinq heures de plus par semaine que les femmes non autochtones (34,0 heures) (graphique 8).

Graphique 8

Nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées, selon l'identité autochtone et le sexe, personnes âgées de 18 à 64 ans, provinces, Canada, 2022

heures hebdomadaires moyennes



† valeur significativement différente de l'estimation pour les hommes ($p < 0,05$)

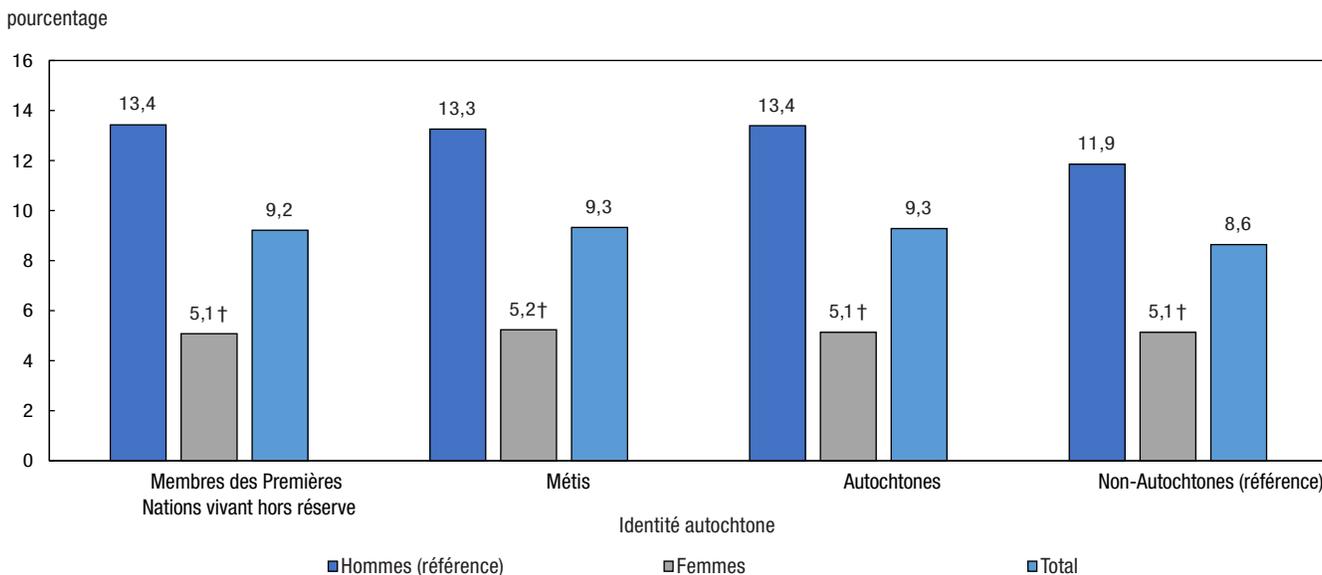
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

Les hommes autochtones sont 2,6 fois plus susceptibles de travailler de longues heures que les femmes autochtones

Si le nombre moyen d'heures travaillées est plus élevé chez les hommes que chez les femmes, cela peut être attribuable au fait qu'ils travaillent des heures excessivement longues, ce qui est un indicateur de surmenage et peut être associé à des effets néfastes sur la santé physique et mentale, la conciliation travail-vie personnelle et la sécurité en milieu de travail (CEE-ONU, 2015b).

Les hommes autochtones étaient 2,6 fois plus susceptibles de travailler de longues heures que les femmes autochtones (13,4 % par rapport à 5,1 %), alors que les hommes non autochtones étaient 2,3 fois plus susceptibles de travailler de longues heures que les femmes non autochtones (11,9 % par rapport à 5,1 %) (graphique 9).

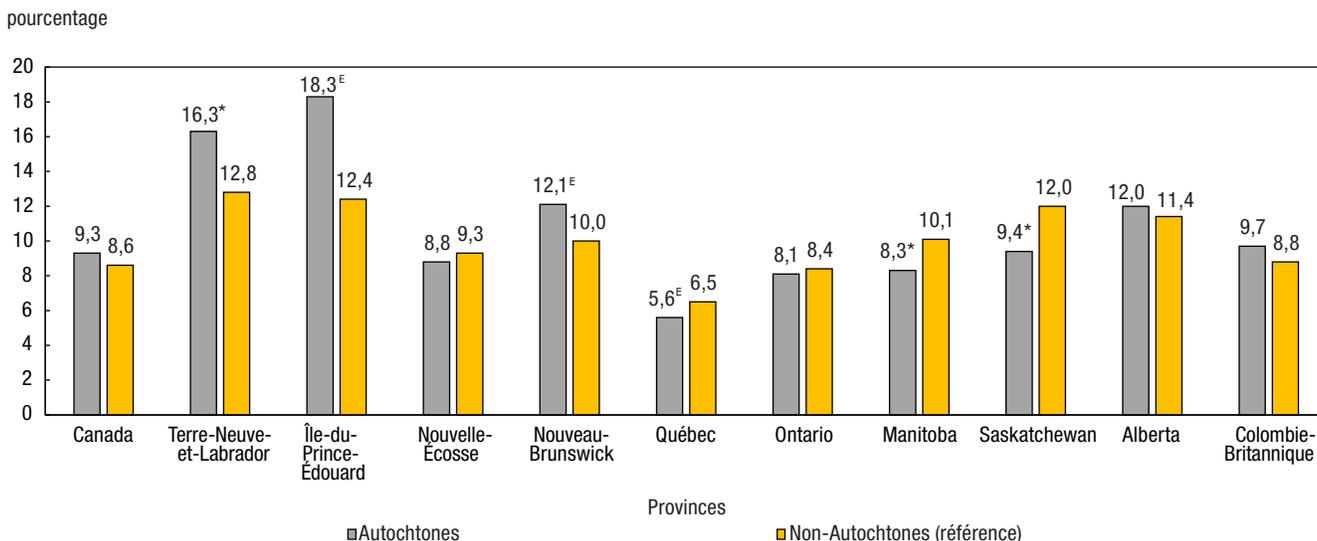
Graphique 9
Proportion de personnes travaillant de longues heures (plus de 49 heures par semaine), selon l'identité autochtone et le sexe, personnes âgées de 18 à 64 ans, provinces, Canada, 2022



† valeur significativement différente de l'estimation pour les hommes ($p < 0,05$)
 Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

Parmi les Autochtones et les non-Autochtones, les habitants des provinces de l'Atlantique et de l'Alberta étaient généralement les plus nombreux, en proportion, à travailler de longues heures, alors que les habitants du Québec étaient les moins nombreux à le faire (graphique 10). Parmi les Autochtones, ce sont les habitants de l'Île-du-Prince-Édouard qui affichaient la plus forte proportion de longues heures travaillées (18,3 %^E), suivis de ceux de Terre-Neuve-et-Labrador (16,3 %^{*}), du Nouveau-Brunswick (12,1 %^E) et de l'Alberta (12,0 %). C'est au Québec que la proportion d'Autochtones travaillant de longues heures était la plus faible (5,6 %^E).

Graphique 10
Proportion des personnes travaillant de longues heures, selon la province et l'identité autochtone, personnes âgées de 18 à 64 ans, Canada, 2022



^E à utiliser avec prudence
^{*} valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)
 Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

Le temps partiel involontaire est plus fréquent chez Autochtones que chez les non-Autochtones, et les hommes affichent de plus fortes proportions de travail partiel involontaire que les femmes

Le travail à temps partiel involontaire renvoie au fait, pour une personne, de travailler moins de 30 heures par semaine de façon involontaire. Cette situation est considérée comme un indicateur de sous-emploi et peut être associée à un stress financier (Statistique Canada, 2022e). Le taux de travail à temps partiel involontaire est exprimé en fonction du nombre de personnes travaillant à temps partiel involontairement, en proportion de l'ensemble des travailleurs. Le travail à temps partiel involontaire peut être attribuable à différentes situations, y compris aux conditions économiques ou opérationnelles défavorables, ou à l'impossibilité pour les travailleurs de trouver un emploi à temps plein, et il peut être lié à de moins bonnes possibilités de revenus (CEE-ONU, 2015b).

Près du quart des Autochtones qui travaillaient moins de 30 heures par semaine le faisaient de façon involontaire (23,9 %), un taux significativement plus élevé que celui enregistré pour les non-Autochtones (18,6 %). Chez les membres des Premières Nations, plus du quart de ceux qui travaillaient moins de 30 heures par semaine le faisaient de façon involontaire, un taux significativement plus élevé que celui des non-Autochtones (26,2 % par rapport à 18,6 %).

Les hommes autochtones étaient proportionnellement plus nombreux que les femmes autochtones à travailler à temps partiel de façon involontaire (31,3 % par rapport à 20,8 %). Les hommes et les femmes non autochtones affichaient des tendances similaires, mais leurs taux de travail à temps partiel involontaire étaient significativement moins élevés que ceux de leurs homologues autochtones.

Les femmes autochtones et non autochtones sont plus susceptibles que leurs homologues masculins d'occuper plus d'un emploi

Les travailleurs peuvent cumuler des emplois (c.-à-d. occuper deux emplois ou plus simultanément) pour différentes raisons, y compris par nécessité financière ou pour s'assurer de travailler de manière continue. Le cumul d'emplois peut aussi être représentatif de la nouvelle « économie à la demande »¹¹. Or, malgré les quelques avantages que peut offrir le cumul d'emplois, il peut aussi accroître le risque de blessures (Fulford et Patterson, 2019) et avoir des effets néfastes sur le bien-être des travailleurs et de leurs enfants (Conen et Stein, 2021). Chaque année depuis la fin des années 1980, les femmes sont surreprésentées par rapport aux hommes en ce qui a trait au cumul d'emplois (Statistique Canada, 2022f).

D'après les moyennes calculées en fonction des 12 mois de données de l'EPA pour 2022, des taux similaires de membres des Premières Nations (5,6 %) et de non-Autochtones (5,6 %) occupaient plus d'un emploi, alors que chez les Métis, le taux était significativement plus faible (4,7 %) (graphique 11).

Pour les travailleurs autochtones cumulant des emplois, c'est dans les secteurs suivants que les taux de cumul d'emplois étaient les plus élevés, selon l'emploi principal de la personne : soins de santé et assistance sociale (7,5 %) et services d'enseignement (7,4 %). Pour les travailleurs non autochtones, des taux comparables ont été observés dans ces mêmes secteurs (8,3 % et 8,3 %, respectivement), mais des taux supérieurs de cumul d'emplois ont été enregistrés dans le secteur des industries de l'information et de l'industrie culturelle (8,0 %) et dans celui des services d'hébergement et de restauration (7,5 %).

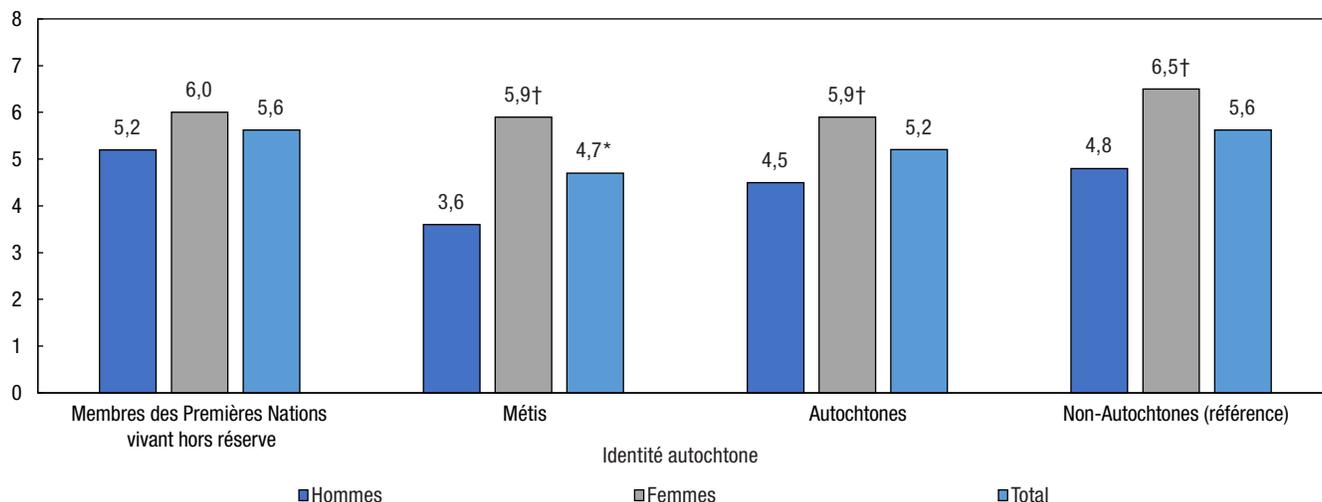
Des proportions significativement plus élevées de femmes autochtones que d'hommes autochtones occupaient plus d'un emploi (5,9 % par rapport à 4,5 %), et une tendance similaire a été observée entre les femmes et les hommes non autochtones (6,5 % par rapport à 4,8 %). L'écart entre les sexes était tout particulièrement prononcé entre les femmes métisses et les hommes métis (5,9 % par rapport à 3,6 %). Aucun écart entre les genres n'a été relevé parmi les hommes et les femmes des Premières Nations.

11. Le « travail à la demande » et l'« économie à la demande » désignent des activités rémunérées comportant des tâches à court terme, dans le cadre desquelles un emploi stable n'est pas garanti (Statistique Canada, 2024).

Graphique 11

Proportion de personnes occupant plus d'un emploi (cumul d'emplois), selon l'identité autochtone et le sexe, personnes âgées de 18 à 64 ans, provinces, Canada, 2022

pourcentage

* valeur significativement différente de l'estimation pour l'ensemble des non-Autochtones ($p < 0,05$)† valeur significativement différente de l'estimation pour les hommes ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

Les membres des Premières Nations vivant hors réserve sont plus susceptibles que les non-Autochtones d'avoir un horaire de travail irrégulier, de travailler des quarts irréguliers ou de travailler sur appel

Selon des études antérieures, les personnes qui ont un horaire de travail irrégulier subissent plus de stress au travail et plus de conflits famille-travail que les personnes ayant un horaire de travail normal (Golden et Jaeseung, 2017). Toutefois, pour certaines personnes, le travail de nuit ou en soirée peut ne pas être considéré comme étant un désavantage.

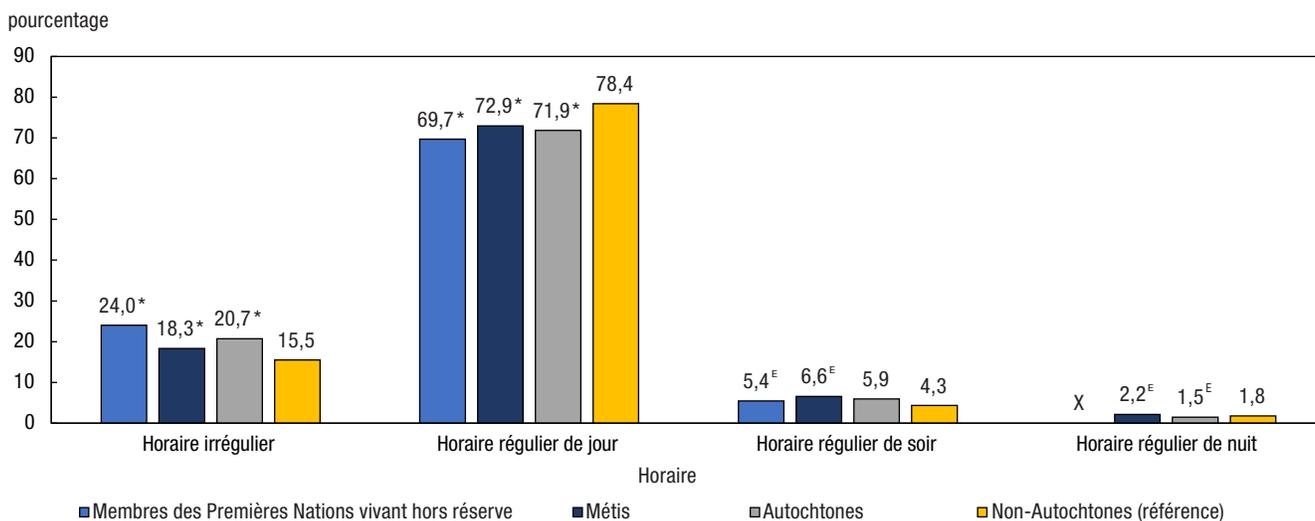
Selon les résultats du supplément de l'EPA d'avril 2022, les proportions d'Autochtones (1,5 %^F) et de non-Autochtones en emploi (1,8 %) travaillant la nuit étaient faibles. Le taux correspondant était plus élevé chez les Métis (2,2 %^F), mais il n'était pas significativement différent de celui des non-Autochtones (graphique 12). La vaste majorité des répondants (environ 70 % ou plus) ont déclaré travailler un horaire normal de jour.

Plus de 1 adulte autochtone en emploi sur 20 travaillait en soirée (5,9 %), un taux comparable à celui de 4,3 % enregistré pour les non-Autochtones. Les proportions de membres des Premières Nations (5,4 %^F) et de Métis (6,6 %^F) travaillant des quarts de soir ne différaient pas de façon significative de la proportion enregistrée pour les non-Autochtones (4,3 %).

Les membres des Premières Nations étaient plus susceptibles d'avoir un horaire de travail irrégulier, de travailler des quarts irréguliers ou de travailler sur appel (24,0 %) que les non-Autochtones (15,5 %), mais la proportion de Métis (18,3 %) travaillant dans ces conditions était comparable à celle des non-Autochtones.

Graphique 12

Horaire de travail habituel — horaire régulier ou irrégulier déclaré dans le cadre du supplément de l'EPA d'avril 2022, personnes âgées de 18 à 64 ans, provinces, Canada, 2022



^E à utiliser avec prudence

X confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*

* valeur significativement différente de l'estimation pour l'ensemble des non-Autochtones ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, supplément de l'Enquête sur la population active, avril 2022.

Les Autochtones sont moins susceptibles que les non-Autochtones de déclarer avoir un horaire de travail flexible qui leur permet de choisir l'heure à laquelle commence et se termine leur journée de travail

Il est bien connu qu'une certaine flexibilité au travail pour l'exécution et la planification des tâches quotidiennes est associée à une plus grande satisfaction à l'égard de l'emploi (Martin, 2018; Statistique Canada, 2016). De plus, les horaires de travail flexibles sont de plus en plus demandés, surtout parmi les générations plus jeunes (p. ex. millénariaux et génération Z¹²) (Deloitte, 2018; Finn et Donovan, 2013), et il s'avère que des conditions de travail souples peuvent grandement aider les travailleurs à répondre à leurs besoins familiaux, surtout chez les femmes (Singley et Hynes, 2005).

Selon les données du supplément de l'EPA d'avril 2022, les Autochtones en emploi étaient moins susceptibles que les non-Autochtones de déclarer avoir un horaire flexible qui leur permet de choisir l'heure à laquelle commence et se termine leur journée de travail (29,9 % par rapport à 36,1 %). Environ 3 Métis sur 10 (29,0 %) et 3 membres des Premières Nations sur 10 (31,1 %) ont déclaré avoir un horaire de travail flexible. Seule l'estimation pour les Métis était significativement inférieure à celle pour les non-Autochtones (36,1 %).

Des proportions comparables d'hommes et de femmes autochtones ont déclaré avoir un horaire flexible qui leur permet de choisir l'heure à laquelle commence et se termine leur journée de travail (30,1 % et 29,6 %, respectivement). Même si les deux taux étaient inférieurs à ceux des hommes et des femmes non autochtones (37,6 % et 34,4 %, respectivement), seule la différence entre les hommes autochtones et non autochtones était significative.

Les parents autochtones ayant des enfants à la maison avaient tendance à bénéficier d'une plus grande souplesse pour ce qui est de leur horaire de travail que leurs homologues sans enfants (37,7 % par rapport à 26,4 %). Une tendance similaire a été observée chez les parents non autochtones, les pourcentages correspondants se situant à 40,5 % et à 33,9 %, respectivement. Selon une comparaison des Autochtones avec les non-Autochtones, seuls les Autochtones sans enfants affichaient une différence significative sur le plan de la flexibilité de l'horaire, le taux de ceux ayant un horaire flexible se situant à 26,4 %, comparativement à 33,9 % pour les non-Autochtones sans enfants.

12. Le « travail à la demande » et l'« économie à la demande » désignent des activités rémunérées comportant des tâches à court terme, dans le cadre desquelles un emploi stable n'est pas garanti (Statistique Canada, 2024).

Les Autochtones en emploi âgés de 18 à 24 ans étaient moins susceptibles d'avoir un horaire de travail flexible que ceux âgés de 25 à 39 ans, de 40 à 54 ans ou ceux approchant de la retraite (de 55 à 64 ans) (21,1 %^F par rapport à 30,8 %, 31,3 % et à 34,5 %, respectivement). Cette situation peut être attribuable au fait que les personnes des groupes d'âge plus jeunes sont plus nombreuses, en proportion, à occuper des postes précaires (p. ex. postes non permanents). Par exemple, chez les Autochtones, le taux d'emploi non permanent s'élevait à 22,7 % parmi les jeunes adultes âgés de 18 à 24 ans, à 10,9 % parmi les adultes âgés de 25 à 39 ans, à 6,7 % parmi les adultes âgés de 40 à 54 ans et à 10,4 % parmi les adultes âgés de 55 à 64 ans. Chez les non-Autochtones, alors que la proportion de ceux ayant un horaire flexible était généralement plus élevée, seules les personnes âgées de 25 à 39 ans et celles âgées de 40 à 54 ans affichaient des taux significativement plus élevés de flexibilité que leurs homologues autochtones (36,8 % et 38,5 % par rapport à 30,9 % et 31,3 %).

Les deux tiers des Autochtones ont déclaré qu'il leur était facile ou très facile de s'absenter du travail pendant une heure ou deux pour des raisons personnelles ou familiales (66,2 %), proportion comparable à celle des non-Autochtones (68,5 %). Les membres des Premières Nations et les Métis ont affiché des proportions comparables à ce chapitre (65,8 % et 66,4 %, respectivement).

Les Autochtones étaient tout aussi susceptibles que les non-Autochtones de déclarer avoir parfois, souvent ou toujours de la difficulté à s'acquitter de leurs responsabilités familiales en raison du temps qu'ils doivent consacrer à leur travail (33,3 % et 31,9 %, respectivement). Les membres Premières Nations ainsi que chez les Métis ont affiché des taux similaires (33,6 % et 33,1 %, respectivement).

Les Autochtones qui travaillent à la maison au moins une partie du temps sont trois fois plus susceptibles de déclarer avoir un horaire de travail flexible que ceux qui travaillent à l'extérieur de la maison

D'après de récentes recherches, les personnes qui travaillent à la maison tout le temps sont plus satisfaites de leur conciliation travail-vie personnelle que les personnes qui travaillent une partie du temps ou tout le temps à l'extérieur de la maison (Enquête sociale canadienne, 2022). Selon la moyenne fondée sur 12 mois de données du supplément de l'EPA pour 2022, les Autochtones en emploi âgés de 18 à 64 ans étaient significativement plus susceptibles de travailler à l'extérieur de la maison que leurs homologues non autochtones (83,4 % par rapport à 73,5 %). Ce résultat s'explique en partie par le nombre proportionnellement plus élevé d'Autochtones qui travaillent dans le secteur du commerce de détail et le secteur des services d'hébergement et de restauration (Anderson, 2019; Hahmann et coll., 2019), lesquels nécessitent plus d'interactions en personne (Clarke et Hardy, 2022).

La proportion d'Autochtones travaillant au moins une partie du temps à la maison était significativement inférieure à la proportion de non-Autochtones (16,6 % par rapport à 26,5 %). Plus précisément, 16,5 % des membres des Premières Nations et 16,7 % des Métis travaillaient une partie du temps à la maison, des taux significativement inférieurs à celui enregistré pour les non-Autochtones (26,5 %). Lorsqu'on examine les réponses mensuelles à la question sur le lieu de travail, les Autochtones étaient significativement moins susceptibles de travailler au moins une partie du temps à la maison au cours de l'ensemble des 12 mois (données non présentées).

Les Autochtones qui travaillent une partie du temps ou tout le temps à la maison (68,6 %) étaient trois fois plus susceptibles de déclarer avoir un horaire de travail flexible que les personnes qui travaillent à l'extérieur de la maison (22,9 %). Parmi les personnes qui travaillent une partie du temps ou tout le temps à la maison, les Autochtones étaient tout aussi susceptibles d'avoir un horaire de travail flexible que les non-Autochtones (68,6 % et 63,6 %, respectivement). En revanche, parmi les personnes qui travaillent à l'extérieur de la maison, les Autochtones étaient significativement moins susceptibles d'avoir un horaire de travail flexible que les non-Autochtones (22,9 % par rapport à 26,8 %).

Sécurité d'emploi et protection sociale (4)

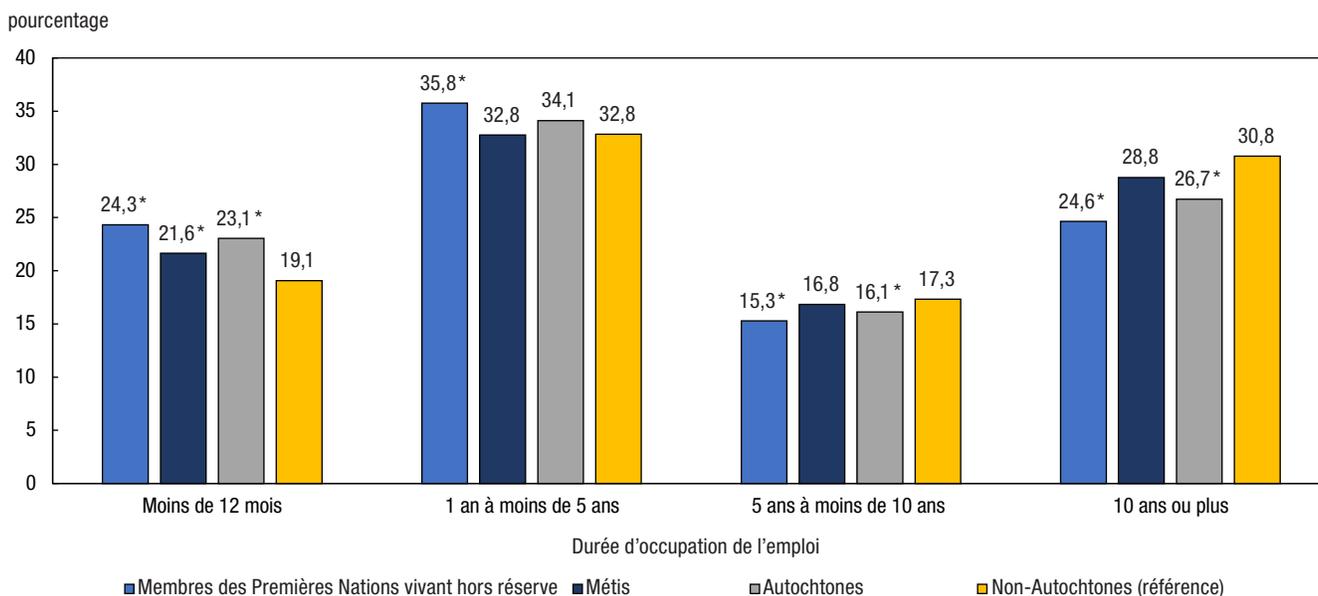
Les membres des Premières Nations vivant hors réserve affichent un taux plus élevé de courte durée d'occupation d'un emploi (moins de 12 mois) que les non-Autochtones

La durée d'occupation d'un emploi est liée à la permanence de l'emploi et, par conséquent, il s'agit d'un indicateur de la stabilité de l'emploi au sein du marché du travail (CEE-ONU, 2015b). Elle correspond à la période pendant laquelle une personne travaille pour le même employeur. Selon des recherches antérieures, les Autochtones vivant hors réserve ont tendance à avoir une plus courte durée d'occupation d'emploi que les non-Autochtones (Statistique Canada, 2022c).

Les membres des Premières Nations vivant hors réserve et les Métis affichaient des taux significativement plus élevés de courte durée d'emploi (moins de 12 mois) que les non-Autochtones (24,3 % et 21,6 % par rapport à 19,1 %), tandis que les membres des Premières Nations avaient des taux significativement plus faibles de longue durée d'emploi (10 ans ou plus) que les non-Autochtones (24,6 % par rapport à 30,8 %) (graphique 13).

Graphique 13

Durée d'occupation de l'emploi selon l'identité autochtone, personnes âgées de 18 à 64 ans, provinces, Canada, 2022



* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

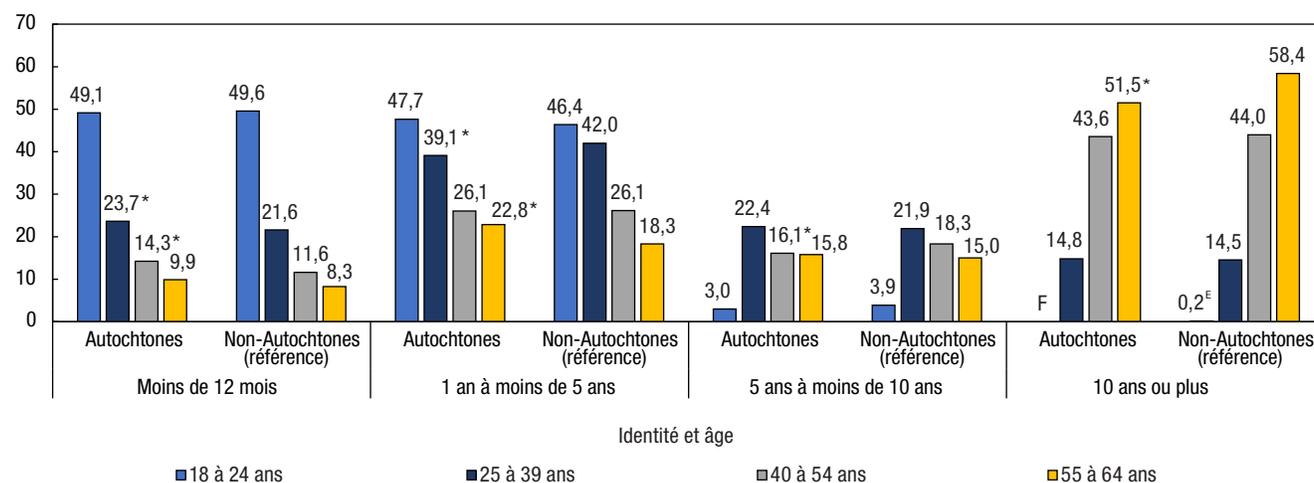
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

La durée d'occupation d'un emploi¹³ est étroitement liée à l'âge des travailleurs, à l'industrie dans laquelle ils travaillent et au type de poste qu'ils occupent. Parmi les personnes ayant une courte durée d'occupation de l'emploi, les proportions de jeunes travailleurs autochtones et non autochtones étaient comparables; ces derniers représentaient près de la moitié des personnes qui occupaient leur emploi depuis moins de 12 mois (49,1 % et 49,6 %, respectivement) (graphique 14). Les Autochtones étaient proportionnellement plus nombreux que les non-Autochtones à travailler dans les secteurs où on observe les plus hauts taux de courte durée d'occupation de l'emploi, notamment le secteur des services d'hébergement et de restauration (Statistique Canada, 2022c). Toutefois, parmi les travailleurs de 25 à 39 ans, les Autochtones étaient surreprésentés parmi les personnes qui occupaient leur emploi depuis moins de 12 mois (23,7 % par rapport à 21,6 %), ainsi que les travailleurs autochtones âgés de 40 à 54 ans (14,3 % par rapport à 11,6 %). La même surreprésentation pouvait être observée chez ceux âgés de 55 à 64 ans (9,9 % par rapport à 8,3 %). Une tendance similaire a été enregistrée chez ceux qui occupaient leur emploi depuis un à cinq ans. Enfin, alors que les Autochtones et les non-Autochtones âgés de 25 à 39 ans (14,8 % et 14,5 %, respectivement) et ceux âgés de 40 à 54 ans (43,6 % et 44,0 %, respectivement) affichaient des proportions similaires de personnes qui occupaient leur emploi depuis 10 ans ou plus, les Autochtones de 55 à 64 ans étaient moins susceptibles que leurs homologues non autochtones d'avoir la même durée d'occupation de l'emploi (51,5 % par rapport à 58,4 %).

13. La durée de l'emploi indique le nombre de mois consécutifs ou d'années consécutives qu'une personne travaille pour son employeur actuel (ou son employeur le plus récent).

Graphique 14**Proportion de personnes par durée d'occupation de l'emploi, selon le groupe d'âge et l'identité autochtone, personnes âgées de 18 à 64 ans, provinces, Canada, 2022**

pourcentage

^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

* valeur significativement différente de l'estimation pour l'ensemble des non-Autochtones ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

Chez les Autochtones, le taux de personnes qui occupaient leur emploi depuis plus de 10 ans était significativement plus élevé parmi ceux occupant un poste de gestion que parmi ceux n'occupant pas un tel poste (44,3 % par rapport à 25,5 %), alors que chez les non-Autochtones, les taux correspondants étaient de 43,9 % et de 29,7 %, respectivement. Les Autochtones n'occupant pas un poste de gestion étaient significativement moins susceptibles d'occuper leur emploi depuis 10 ans ou plus que leurs homologues non autochtones (25,5 % par rapport à 29,7 %). Par ailleurs, les Autochtones n'occupant pas un poste de gestion étaient plus de deux fois plus susceptibles d'occuper leur emploi depuis moins de 12 mois que les Autochtones occupant un poste de gestion (24,1 % par rapport à 8,4 %), alors que parmi les non-Autochtones, les taux correspondants étaient de 20,0 % et de 9,8 %, respectivement. Parmi les personnes n'occupant pas un poste de gestion, la proportion de celles occupant leur emploi depuis moins de 12 mois était significativement plus élevée chez les Autochtones que chez les non-Autochtones (24,1 % par rapport à 20,0 %).

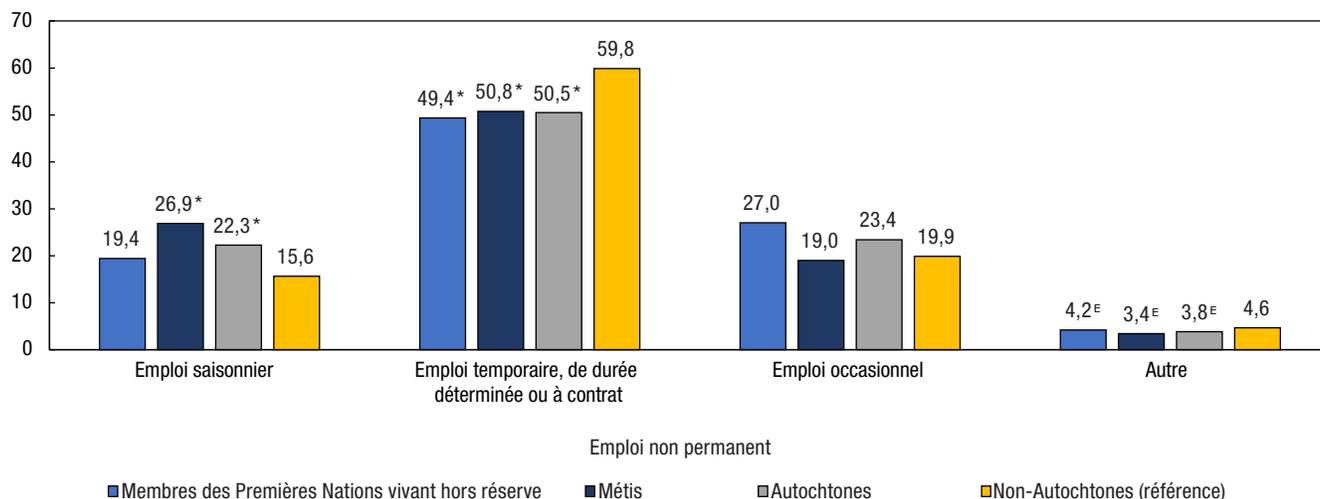
Chez les Autochtones, une durée d'occupation de l'emploi de 10 ans ou plus était plus courante parmi ceux travaillant dans les secteurs des administrations publiques (44,2 %), de la finance et des assurances (38,8 %), et des soins de santé et assistance sociale (37,7 %), et moins courante parmi ceux travaillant dans les secteurs des services d'hébergement et de restauration (8,9 %) et du commerce de détail (14,9 %). En revanche, une courte durée d'occupation de l'emploi (moins de 12 mois) était plus courante parmi les Autochtones travaillant dans les secteurs des services d'hébergement et de restauration (38,5 %), de la fabrication (31,6 %), du commerce au détail (30,3 %), et des autres services (sauf les administrations publiques) (28,8 %), et moins courante parmi ceux travaillant dans les secteurs des services d'enseignement (11,8 %), des administrations publiques (15,4 %), de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (16,1 %^F), et des services professionnels, scientifiques et techniques (17,6 %).

Les Autochtones sont plus susceptibles d'occuper un emploi non permanent que les non-Autochtones

La permanence de l'emploi peut être une source de sécurité d'emploi (CEE-ONU, 2015b). Selon 12 mois de données de l'EPA pour 2022, les membres des Premières Nations en emploi étaient plus susceptibles d'occuper un emploi non permanent que les non-Autochtones (12,9 % par rapport à 11,0 %), tandis que la proportion de Métis (10,7 %) occupant un emploi non permanent étant comparable à celle des non-Autochtones. Parmi les personnes ayant un emploi non permanent, les Autochtones, plus précisément les Métis étaient plus susceptibles que les non-Autochtones d'occuper un emploi saisonnier (22,3 % and 26,9 % par rapport à 15,6 %) (graphique 15). À l'inverse, les membres des Premières Nations (49,4 %) et les Métis (50,8 %) étaient moins susceptibles que les non-Autochtones (59,8 %) d'avoir un emploi temporaire, à durée déterminée ou à contrat.

Graphique 15**Proportion d'employés non permanents, selon le type d'emploi et l'identité autochtone, personnes âgées de 18 à 64 ans, provinces, Canada, 2022**

pourcentage

^E à utiliser avec prudence* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

Pour ce qui est du statut d'emploi non permanent, aucune différence significative n'a été enregistrée entre les hommes et les femmes des Premières Nations (13,1 % et 12,6 %) ni entre les hommes métis et les femmes métisses (10,3 % et 11,0 %). Cependant, chez les non-Autochtones, une différence significative a été observée entre les hommes et les femmes (9,7 % par rapport à 12,4 %). Chez les Autochtones et les non-Autochtones occupant un emploi non permanent, les hommes étaient plus susceptibles que les femmes d'avoir un emploi saisonnier, alors les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir un emploi occasionnel.

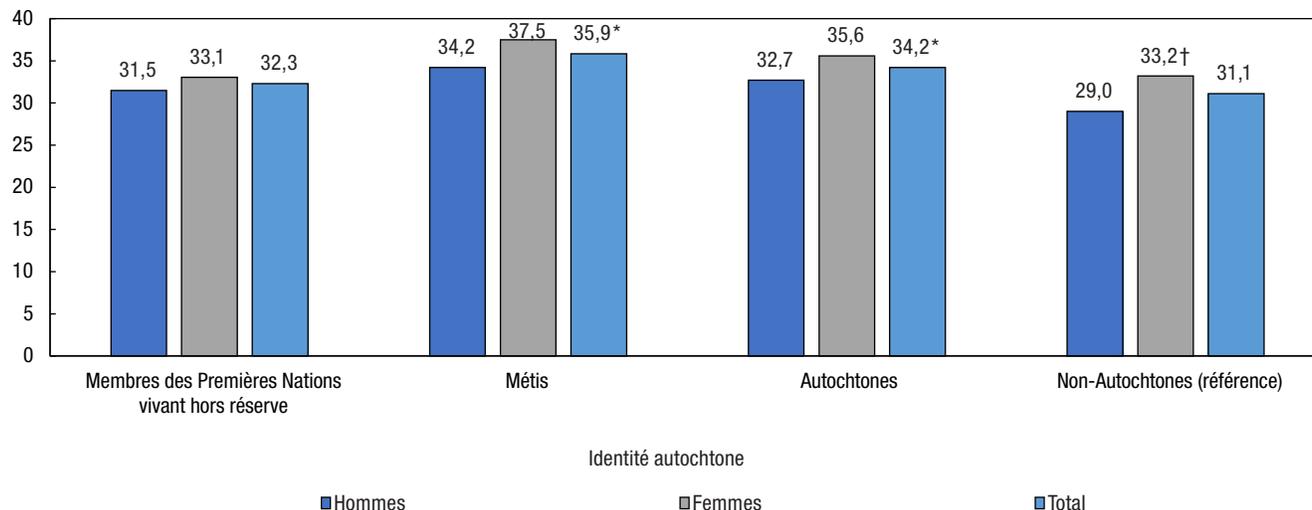
Dialogue social (5)**Le taux de couverture par une convention collective est plus élevé chez les Métis que chez les non-Autochtones**

La présence de syndicats dans le milieu de travail aide les employés à faire entendre leur voix (CEE-ONU, 2015b). De manière générale, les syndicats ont pour principal rôle de négocier avec l'employeur au nom de leurs membres. Lorsqu'un effectif est syndiqué, les conditions d'emploi sont généralement établies par une convention collective. Dans cette section, les données de l'EPA sont utilisées pour examiner le taux d'employés qui sont couverts par une convention collective et le taux d'employés qui sont membres d'un ou de plusieurs syndicats.

Le taux de couverture par une convention collective renvoie aux proportions de travailleurs syndiqués et de travailleurs non syndiqués qui sont couverts par une convention collective. D'après les moyennes calculées en fonction des 12 mois de données de l'EPA pour 2022, les travailleurs autochtones (34,2 %), plus précisément les travailleurs métis (35,9 %), affichaient des taux significativement plus élevés de couverture par une convention collective que les travailleurs non autochtones (31,1 %) (graphique 16). Les femmes étaient proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être couvertes par une convention collective, et ce, au sein de tous les groupes. Cependant, seuls les hommes non autochtones présentaient une différence significative par rapport à leurs homologues féminines (29,0 % par rapport à 33,2 %) (graphique 16).

Graphique 16**Couverture par une convention collective, selon l'identité autochtone et le sexe, personnes âgées de 18 à 64 ans, provinces, Canada, 2022**

pourcentage

* valeur significativement différente de l'estimation pour l'ensemble des non-Autochtones ($p < 0,05$)† valeur significativement différente de l'estimation pour les hommes ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre 2022.

Ces écarts sont attribuables en partie aux secteurs ayant les plus fortes concentrations de couverture syndicale. En 2022, les secteurs suivants affichaient les plus hauts taux de couverture par une convention collective pour les Autochtones : services publics (85,3 %), administrations publiques (73,4 %), services d'enseignement (71,1 %) et soins de santé et assistance sociale (52,0 %). À l'inverse, les secteurs suivants affichaient les plus faibles taux de couverture pour les Autochtones : autres services (sauf les administrations publiques) (2,4 %^E), services d'hébergement et de restauration (4,7 %^E), et services professionnels, scientifiques et techniques (5,2 %^E). Il s'agit de secteurs où la majorité des employés travaillent dans le secteur privé. Ces résultats concordent avec ceux présentés dans des instantanés antérieurs de la couverture par une convention collective pour l'ensemble des Canadiens en emploi, lesquels étaient fondés sur les données de l'EPA de 2021 (Statistique Canada, 2022g).

Les Autochtones et les non-Autochtones affichent des taux comparables de syndicalisation, mais les taux sont plus élevés chez les femmes que les hommes, et ce, au sein de tous les groupes identitaires

En ce qui a trait à l'appartenance à au moins un syndicat, les travailleurs autochtones et non autochtones présentaient des différences sur le plan du taux de syndicalisation. En 2022, les Autochtones, plus précisément les Métis étaient plus nombreux, en proportion, à être syndiqués que leurs homologues non autochtones (32,0 % et 33,3 % par rapport à 28,8 %; données non présentées). Dans l'ensemble, les femmes étaient plus susceptibles d'être syndiquées que les hommes. Cependant, les différences n'étaient significatives que parmi les femmes et les hommes non autochtones (31,0 % par rapport à 26,7 %). Parmi tous les groupes, ce sont les femmes métisses qui étaient les plus susceptibles d'être syndiquées (34,5 %), alors que les hommes non autochtones étaient les moins susceptibles de l'être (26,7 %).

Les écarts observés sont partiellement attribuables aux secteurs affichant les plus fortes concentrations de syndicalisation (Statistique Canada, 2022h). Pour l'ensemble de la population canadienne en 2022, les secteurs où les taux de syndicalisation sont les plus élevés sont les suivants : administrations publiques (71,1 %), services d'enseignement (70,4 %), services publics (63,3 %) et soins de santé et assistance sociale (51,9 %). Les secteurs affichant les plus faibles taux de syndicalisation sont les suivants : services professionnels, scientifiques et techniques (2,8 %) et agriculture, foresterie, pêche et chasse (2,1 %).

Au sein des secteurs ayant des taux élevés de syndicalisation, les femmes autochtones représentaient une part significativement plus élevée de l'effectif que les hommes autochtones. Par exemple, les femmes autochtones en emploi étaient proportionnellement plus nombreuses que leurs homologues masculins à travailler dans le secteur des administrations publiques (9,1 % par rapport à 6,5 %), le secteur des services d'enseignement (11,9 % par rapport à 4,7 %) et le secteur des soins de santé et d'assistance sociale (25,0 % par rapport à 5,1 %). Des tendances similaires ont été observées chez les femmes non autochtones en emploi.

Développement des compétences et formation (6)

Les Autochtones sont plus susceptibles de déclarer que leur employeur ne couvre pas l'entièreté de leurs coûts de formation ou qu'ils n'ont pas l'occasion de suivre de la formation payée en totalité ou en partie par leur employeur

La formation et le perfectionnement contribuent à l'amélioration de la qualité de l'emploi grâce au perfectionnement des compétences, à l'avancement professionnel, à l'engagement et à la motivation (Bakker, 2011), à la sécurité d'emploi, à l'autonomie, à l'amélioration du sentiment de satisfaction personnelle (Schmidt, 2007), et à la réduction du roulement du personnel (Koster, 2011).

Selon les données du supplément de l'EPA de novembre 2022, parmi les personnes en emploi, environ le tiers des membres des Premières Nations vivant hors réserve (33,7 %) et des Métis (30,8 %) ont suivi de la formation, ont assisté à des cours, des séminaires ou des conférences, ou ont reçu une instruction ou des leçons privées en dehors du système d'enseignement habituel au cours des 12 mois précédents. Cependant, les différences par rapport aux non-Autochtones (30,7 %) n'étaient pas statistiquement significatives.

Parmi les membres des Premières Nations, les Métis et les non-Autochtones, environ 7 travailleurs sur 10 ont déclaré ne pas avoir eu l'occasion de suivre une formation payée en totalité ou en partie par leur employeur au cours des 12 mois précédents (71,3 %, 71,1 % et 69,2 %, respectivement).

Les membres des Premières Nations ayant suivi une formation étaient significativement plus susceptibles que les non-Autochtones de déclarer que leur employeur n'avait pas payé pour celle-ci (84,2 % par rapport à 75,2 %). Sur ce plan, la proportion de Métis (75,8 %) ayant déclaré que leur employeur n'avait pas payé leur formation se rapprochait de celle des non-Autochtones (75,2 %).

Parmi les types de formation suivis, la formation propre à l'emploi (p. ex. formation professionnelle, utilisation de l'équipement, santé et sécurité au travail) était la plus courante, aussi bien pour les Autochtones que pour les non-Autochtones (84,8 % et 80,7 %, respectivement). La formation liée au développement personnel (p. ex. gestion du temps, gestion du stress) venait au deuxième rang (13,5 % et 16,4 %, respectivement).

Selon les résultats du supplément de l'EPA de novembre 2022, parmi les personnes ayant déclaré ne pas avoir suivi de formation au cours des 12 mois précédents, les Autochtones et les non-Autochtones ont cité des raisons similaires pour ne pas en avoir suivi. La raison la plus souvent mentionnée était le fait de ne pas avoir besoin de formation (76,1 % et 76,6 %), suivie du fait d'être trop occupé (9,2 % et 12,6 %), des responsabilités personnelles ou familiales (7,4 %^F et 6,4 %), et du coût trop élevé de la formation (5,9 %^F et 6,0 %; données non présentées).

Analyse multivariée

Les écarts salariaux entre les Autochtones et les non-Autochtones en emploi sont attribuables en grande partie au sexe, au groupe d'âge et au niveau de scolarité

Selon l'analyse des écarts salariaux, il y aurait des écarts significatifs entre les Autochtones et les non-Autochtones, entre les hommes et les femmes, et entre les différents groupes d'âge. Ces constatations sont appuyées par diverses études antérieures qui ont aussi fait état d'une association entre le niveau de scolarité et d'autres facteurs et les revenus (Statistique Canada, 2023d; Ross, 2019; Paul, 2020). Pour estimer la corrélation entre les écarts salariaux et les caractéristiques sociodémographiques, une analyse multivariée fondée sur des modèles de régression par les moindres carrés ordinaires a été effectuée afin d'examiner l'écart en matière de salaires horaires moyens transformés en log entre les travailleurs autochtones et les travailleurs non autochtones âgés de

25 à 64 ans, après la prise en compte du sexe, du groupe d'âge et du plus haut niveau de scolarité atteint. Les membres des Premières Nations, les Métis et les Inuit ont été combinés pour augmenter la taille de l'échantillon. Des modèles de régression linéaire ont été générés par étape, en ajoutant des variables de manière itérative, pour montrer l'incidence de chaque facteur sur l'association entre l'identité autochtone et les salaires horaires moyens transformés en log. Le modèle 1 incluait l'identité autochtone autodéclarée, le modèle 2 a pris en compte le sexe; le modèle 3 a pris en compte le sexe et le groupe d'âge; et le modèle 4 a pris en compte le sexe, le groupe d'âge et le plus haut niveau de scolarité atteint.

Selon le modèle 1, le salaire horaire moyen des non-Autochtones était supérieur de 6,3 % à celui des Autochtones (tableau 1), ce qui concorde avec les résultats présentés dans les sections précédentes.

Dans le modèle 2, après la prise en compte de la variable liée au sexe, l'écart corrigé¹⁴ en matière de salaires horaires moyens a diminué légèrement, et le revenu horaire moyen des non-Autochtones était supérieur de 6,2 % à celui des Autochtones. Dans le modèle 3, après l'ajout de la variable liée au groupe d'âge, l'écart est resté relativement inchangé et le revenu horaire moyen des non-Autochtones était supérieur de 6,3 % à celui des Autochtones. Dans le modèle 4, l'ajout du plus haut niveau de scolarité atteint a eu la plus forte incidence sur le taux de variation du revenu horaire moyen entre les Autochtones et les non-Autochtones (-0,7 %), mais la différence n'était pas significative sur le plan statistique ($p=0,64$). Un modèle a aussi été mis à l'essai pour inclure la province de résidence; toutefois, cette variable avait une incidence minimale, alors elle a été retirée. Une analyse secondaire a aussi été effectuée limitant l'échantillon aux personnes ayant travaillé à temps plein pendant toute l'année, et cette analyse a donné des résultats similaires.

14. L'écart corrigé est l'écart observé dans les salaires horaires moyens transformés en log, en supposant que les autres facteurs demeurent constants. La transformation en log est un processus appliqué aux données asymétriques afin de normaliser la répartition des données avant d'effectuer une analyse statistique.

Tableau 1
Résultats du modèle de régression linéaire pour l'écart en matière de rémunération horaire moyenne transformée en log, Canadiens en emploi âgés de 25 à 64 ans et vivant dans l'une des 10 provinces, Canada, 2022

Caractéristiques de l'ensemble des Autochtones et des non-Autochtones	Modèle 1			Modèle 2			Modèle 3			Modèle 4		
	β -coefficient	β -erreur standard	pourcentage entre les Autochtones et les non-Autochtones ¹	β -coefficient	β -erreur standard	pourcentage entre les Autochtones et les non-Autochtones ¹	β -coefficient	β -erreur standard	pourcentage entre les Autochtones et les non-Autochtones ¹	β -coefficient	β -erreur standard	pourcentage entre les Autochtones et les non-Autochtones ¹
Ordonnée à l'origine												
Ordonnée à l'origine	3,370*	0,008	...	3,441*	0,008	...	3,449*	0,008	...	3,292*	0,008	...
Identité autochtone												
Autochtone (référence)	1,000	1,000	1,000	1,000
Non-Autochtone	0,063*	0,008	6,3	0,062*	0,008	6,2	0,063*	0,008	6,3	-0,007	0,007	-0,7
Sexe												
Hommes (référence)	1,000	1,000	1,000
Femmes	-0,142*	0,003	...	-0,142*	0,003	...	-0,176*	0,003	...
Groupe d'âge												
25 à 54 ans (référence)	1,000	1,000
55 à 64 ans	-0,044*	0,004	...	0,012*	0,004	...
Plus haut niveau de scolarité atteint												
Diplôme d'études secondaires ou moins (référence)	1,000
Diplôme d'un collège ou études universitaires partielles	0,176*	0,003	...
Baccalauréat ou grade supérieur	0,420*	0,004	...
Valeur du R-carré												
R-carré ajusté	0,001	0,026	0,027	0,158

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

1. La différence en pourcentage de la rémunération par rapport au groupe de référence est calculée en multipliant le coefficient β par 100.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, janvier à décembre, 2022.

Conclusion

Dans le cadre de cette étude, nous avons examiné les indicateurs de la qualité de l'emploi chez les Autochtones et les non-Autochtones âgés de 18 à 64 ans, en nous appuyant sur les données de l'Enquête sur la population active (EPA) et du supplément de l'EPA pour 2022, ainsi que sur celles de l'Enquête sociale générale – Les Canadiens au travail et à la maison de 2016. En 2022, l'écart salarial entre les hommes et les femmes autochtones était légèrement plus petit que celui observé entre les hommes et les femmes non autochtones, mais dans l'ensemble, le salaire horaire moyen des Autochtones était plus faible que celui des non-Autochtones. Cela étant dit, la population autochtone était plus jeune, en moyenne, et comptait de plus grandes proportions de personnes travaillant dans la vente et les services, domaines où les emplois ont tendance à être moins bien rémunérés. Les hommes autochtones travaillaient en moyenne six heures de plus par semaine que les femmes autochtones, alors que les hommes non autochtones travaillaient en moyenne cinq heures de plus que leurs homologues féminines. Le travail à temps partiel involontaire était plus courant chez les Autochtones que chez les non-Autochtones, surtout parmi les hommes. Alors que les Autochtones étaient moins susceptibles de travailler à la maison, ils étaient proportionnellement plus nombreux à déclarer avoir un horaire de travail flexible. Chez les personnes en emploi, les membres des Premières Nations vivant hors réserve étaient plus nombreux, en proportion, à occuper leur emploi depuis une courte période de temps que les non-Autochtones.

En plus de composer avec des écarts salariaux et d'être plus nombreux à travailler de longues heures et à travailler à temps partiel de façon involontaire, les Autochtones sont exposés à de mauvaises conditions de travail liées à la discrimination. En 2016, les membres des Premières Nations vivant hors réserve étaient plus susceptibles d'avoir subi un traitement injuste et de la discrimination au travail que les non-Autochtones. Par ailleurs, les Autochtones étaient plus susceptibles que les non-Autochtones d'avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail.

En ce qui a trait à la protection sociale, les Métis affichaient de plus hauts taux de couverture par une convention collective que les non-Autochtones, mais les membres des Premières Nations ne différaient pas significativement des non-Autochtones. Les femmes étaient proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être couvertes par une convention collective et à être syndiquées, même si la différence n'était statistiquement significative que chez les hommes et les femmes non autochtones.

Un ensemble de modèles de régression linéaire a été utilisé pour évaluer la corrélation entre l'identité et le salaire horaire moyen après la prise en considération de certains facteurs. Une fois le sexe, le groupe d'âge et le plus haut niveau de scolarité atteint pris en compte, l'écart corrigé en matière de salaire horaire moyen entre les Autochtones et les non-Autochtones n'était pas statistiquement significatif. Ces résultats concordant quelque peu avec une étude récente qui suggérait que les diplômés métis avaient des revenus annuels comparables à ceux des diplômés non autochtones, après avoir pris en compte les caractéristiques démographiques, éducatives et industrielles (Brunet, Corak et Galarneau, 2024), à l'exception des membres des Premières Nations. Il y avait quelques différences entre les études qui pourraient expliquer ces différences : la présente étude n'a pas fourni d'analyse de régression basée sur les distinctions (par les membres des Premières Nations, les Métis et les Inuit), n'a pas effectué de régressions linéaires distinctes pour les hommes et les femmes, avait une variable de résultat différente (les salaires horaires moyens) et ne se limite pas aux diplômés universitaires.

Malgré les disparités marquées sur le plan de la qualité de l'emploi pour les membres des Premières Nations et les Métis, des constatations encourageantes ont été observées. Celles-ci comprennent un plus petit écart salarial horaire entre les hommes et les femmes des Premières Nations et entre les Autochtones et les non-Autochtones de 18 à 24 ans et de 55 à 64 ans; au sein des postes de gestion, une meilleure représentation des hommes autochtones que de leurs homologues non autochtones parmi les cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique, et une meilleure représentation des femmes autochtones que de leurs homologues non autochtones parmi les cadres intermédiaires du commerce de détail, de gros et des services à la clientèle; une probabilité accrue d'horaires de travail flexible pour les Autochtones qui travaillent une partie du temps ou tout le temps à la maison, comparativement à leurs homologues non autochtones; etc. Il est essentiel de comprendre la qualité de l'emploi au sein de la population autochtone pour cerner les disparités au chapitre des conditions de travail, assurer l'accès à des possibilités d'emploi justes et équitables et améliorer le bien-être général.

Parmi les points forts de l'EPA figurent la nature obligatoire de l'enquête et les mesures prises pour réduire les taux de non-réponse, lesquelles améliorent le degré de représentativité des estimations, ainsi que l'actualité de la collecte et de la disponibilité des données (Brochu, 2021). Parmi les limites de l'EPA, mentionnons celles touchant la couverture géographique (impossibilité d'examiner les indicateurs de la qualité de l'emploi pour la population des territoires, les Inuit et les personnes vivant dans les réserves). De plus, les limites relatives à la taille de l'échantillon donnent lieu à une plus grande variabilité des estimations et nécessitent le regroupement de catégories de réponses ou de catégories de groupes de population. La plupart des données sont autodéclarées et peuvent faire l'objet d'un biais de rappel. Les estimations mensuelles peuvent être instables, surtout pour les petits groupes de population, les plus petits niveaux géographiques et le niveau détaillé des industries (Statistique Canada, 2019). La collecte des données de l'EPA et des suppléments de l'EPA se fait de manière continue. Certaines comparaisons peuvent déjà être faites, ou pourront être faites à mesure que la collecte se poursuit. Cette étude dégage de nombreuses pistes intéressantes de recherche, y compris une analyse en profondeur des tendances dégagées, et l'examen de ces tendances au fil du temps. En suivant la persistance des tendances en matière de qualité de l'emploi au fil du temps, nous pourrions mieux comprendre l'évolution du marché du travail et les possibilités d'emploi pour la population autochtone.

Sources de données, définitions et méthodologie

Sources des données

L'Enquête sur la population active (EPA) est menée tous les mois dans les 10 provinces canadiennes. Elle n'est pas menée dans les réserves et une méthodologie particulière est utilisée pour la collecte dans les territoires. En raison de la petite taille de population et des limites de la couverture, des estimations n'ont pu être fournies pour les Inuit. De plus, dans le cadre de l'EPA et de ses suppléments, des données permettant d'identifier les personnes ayant le statut d'Indien inscrit ou d'Indien des traités ne sont pas recueillies. Par conséquent, il n'a pas été possible d'effectuer des ventilations à cet égard.

Les suppléments mensuels de l'EPA (aussi appelé « Indicateurs du marché du travail ») visent à produire des indicateurs sur la qualité de l'emploi et à dégager les tendances émergentes sur le marché du travail canadien. Bien que la plupart des thèmes changent chaque mois, certaines questions sont posées à des intervalles réguliers (p. ex. une fois chaque trimestre pour le module portant sur le travail à la maison). L'échantillon des suppléments de l'EPA est composé de répondants des provinces et exclut les répondants qui en sont à leur première ou dernière rotation de l'EPA (Statistique Canada, 2023e).

Les données de l'Enquête sociale générale (ESG) – Les Canadiens au travail et à la maison de 2016 (cycle 30) ont également été recueillies dans les 10 provinces. Elle n'a pas été menée dans les réserves et une méthodologie particulière a été utilisée pour la collecte dans les territoires. L'ESG – Les Canadiens au travail et à la maison a permis d'examiner les dimensions de l'éthique de l'emploi et des relations liées à l'emploi.

Definitions

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

La couverture par une convention collective indique si un travailleur est couvert par une convention collective ou un contrat négocié par un syndicat (y compris les membres d'un syndicat et les non-syndiqués).

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

Un horaire flexible signifie, dans cette étude, que la personne en emploi est en mesure de décider à quand commence et se termine sa journée de travail.

Travailler de longues heures signifie qu'une personne en emploi travaille plus de 49 heures par semaine.

Un horaire de travail irrégulier, des quarts irréguliers ou du travail sur appel désignent du travail effectué en dehors des heures de travail normales, ou un emploi où les heures de quart et le nombre total d'heures de travail hebdomadaires varient chaque semaine.

Méthodes d'analyse

Des analyses descriptives ont été effectuées pour examiner la qualité de l'emploi dans l'ensemble de la population autochtone en emploi (membres des Premières Nations vivant hors réserve, Métis, Inuit et personnes ayant déclaré diverses identités autochtones), ainsi que parmi les membres des Premières Nations vivant hors réserve et les Métis. Les personnes dans l'échantillon sont âgées de 18 à 64 ans et habitent dans les provinces. Des estimations fondées sur les distinctions ont été fournies dans la mesure du possible pour les membres des Premières Nations vivant hors réserve et les Métis. Des tests de signification (test du chi carré) ont été utilisés pour déterminer la signification statistique lors de la comparaison entre les Autochtones et les non-Autochtones (ou de la comparaison entre les membres des Premières Nations ou les Métis et les non-Autochtones). Lorsque des estimations de l'EPA sont fournies, il s'agit de moyennes sur 12 mois (janvier à décembre 2022). Les estimations des suppléments de l'EPA sont fondées basées sur des données mensuelles (janvier à décembre 2022). De plus, des estimations de l'ESG – Les Canadiens au travail et à la maison (2016) sont fournies sur le traitement injuste et la discrimination au travail et le harcèlement au travail (dimension 1 sur l'éthique de l'emploi). D'autres ventilations détaillées selon le sexe, le groupe d'âge, la région géographique, etc., sont fournies en fonction de la taille de l'échantillon et de la pertinence. Parmi les groupes d'âge, le groupe d'âge des 25 à 54 ans a été divisée en deux catégories égales (25 à 39 ans et 40 à 54 ans) afin d'examiner les salaires horaires en plus de détail. Des études antérieures sur la mobilité intergénérationnelle des revenus suggèrent que les revenus augmentent lorsque les individus ont entre 35 et 40 ans.

Dans certains cas, la ventilation par groupe autochtone n'a pas été possible. Dans de tels cas, les estimations sont fournies pour l'ensemble de la population autochtone. Selon la conception des deux enquêtes (EPA et ESG), la population autochtone globale inclut les membres des Premières Nations vivant hors réserve, les Métis et les Inuit qui habitent dans les provinces (représentent un peu moins du tiers de la population inuite globale; Statistique Canada, 2022i) et les personnes ayant déclaré diverses identités autochtones.

Les estimations dont le coefficient de variation se situe entre 16,6 % et 33,3 % sont marquées de la lettre ^E (en exposant), et doivent être interprétées avec prudence. Puisque les disparités salariales sont un indicateur clé de la qualité de l'emploi, outre l'examen de l'écart salarial, une analyse multivariée à l'aide des moindres carrés ordinaires a aussi été effectuée pour examiner l'écart salarial entre les travailleurs autochtones et les travailleurs non autochtones, après la prise en compte du sexe, du groupe d'âge et du plus haut niveau de scolarité atteint, facteurs désignés dans des études antérieures comme étant associés aux écarts salariaux (Ross, 2019; Paul, 2020). Des modèles de régression linéaire ont été créés pour modéliser les salaires horaires moyens autodéclarés et transformés en log de tous les Canadiens en emploi âgés de 25 à 64 ans et habitant dans les 10 provinces. L'effet du sexe, du groupe d'âge et du plus haut niveau de scolarité atteint sur cette corrélation a été examiné par étape en analysant le changement du coefficient bêta. L'analyse s'est limitée aux personnes de 25 ans ou plus afin de permettre l'utilisation du plus haut niveau de scolarité. Les coefficients bêta multipliés par 100 montrent l'écart en pourcentage entre le salaire horaire moyen des Autochtones et celui des non-Autochtones. Ces analyses ont été menées à l'aide de la procédure « proc regress » de SUDAAN (version exécutable en SAS), qui utilise 1 000 poids bootstrap pour calculer la variance et les estimations en valeur de p.

Références

- Anderson, T. 2019. L'emploi chez les hommes et les femmes des Premières Nations vivant hors réserve. Enquête auprès des peuples autochtones. Statistique Canada N° au catalogue 89-653-X2019001.
- Bakker, A. 2019. [An evidence-based model of work engagement](#). *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>.
- Burchell, B., Sehnbruch, K. Piasna, A., & Agloni, N. (2012). The quality of employment in the Academic Literature: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates. Centre for new development thinking.
- Brochu, P. (2021). A researcher's guide to the Labour Force Survey: its evolution and the choice of public use versus master files. *Canadian Public Policy*, 47(3), 335-357.
- Brunet, S., Corak, L. et Galarneau, D. 2024. Qualité des emplois en début de carrière des diplômés autochtones du baccalauréat, cohortes de 2010 à 2018. L'éducation, l'apprentissage et la formation : Série de documents de recherche. Statistique Canada N° au catalogue 81 595 M.
- Caron, J., Asselin, H., & Beaudoin, J. (2019). [Promoting perceived insider status of indigenous employees: A review within the psychological contract framework](#). *Cross Cultural & Strategic Management*, 26(4), 609-638. <https://doi.org/10.1108/CCSM-02-2019-0031>.
- Ciceri, C., & Scott, K. (2006). The Determinants of Employment Among Aboriginal Peoples. *Aboriginal Policy Research*, 3, 3-32.
- [Commission Économique des Nations Unies pour l'Europe](#) (CEE-ONU). 2015a. Quality of Employment Framework. Disponible à l'adresse : <https://unece.org/statistics/quality-employment-framework>.
- [Commission Économique des Nations Unies pour l'Europe](#) (CEE-ONU). 2015b. Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework. Prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. Disponible à l'adresse : https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf.
- Conen, W., & Stein, J. (2021). [A panel study of the consequences of multiple jobholding: enrichment and depletion effects](#). *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(2), 219-236. <https://doi.org/10.1177/1024258920985417>.
- Deloitte. (2018). [Deloitte millennial survey](#). Disponible à l'adresse : <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>.
- Finn, D., & Donovan, A. (2013). [PwC's NextGen: A global generational study](#). Evolving talent strategy to match the new workforce reality. Disponible à l'adresse : <https://www.pwc.com/gx/en/hr-management-services/pdf/pwc-nextgen-study-2013.pdf>.
- Fulford, M. et Patterson, M. 2019. Les personnes ayant plus d'un emploi au Canada. Regard sur les statistiques du travail. Statistique Canada N° au catalogue 71-222-X-2019003.
- Golden, L., & Jaeseung, K. (2017). Irregular Work Shifts, Work Schedule Flexibility and Associations with Work-Family Conflict and Work Stress in the U.S. In: Sarah De Groof et al. "Work-Life Balance in the Modern Workplace. Interdisciplinary Perspectives from Work-Family Research, Law and Policy." (2017).
- Hahmann, T., Robertson, H. et Badets, N. 2019. Caractéristiques d'emploi chez les femmes et les hommes métis âgés de 25 à 54 ans au Canada. Enquête auprès des peuples autochtones. Statistique Canada N° au catalogue 89-653-X2019002.
- Koster F., De Grip, A. et Fouarge, D. 2011. [Does perceived support in employee development affect personnel turnover?](#) *International Human Resource Management*. 22(11), 2403–2418. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.584404>.
- Martin, S. 2018. L'association entre la souplesse de l'emploi et la satisfaction au travail. Regards sur la société canadienne. Statistique Canada N° au catalogue 75-006-X.

Morissette, R. 2021. Chapitre 2 : L'emploi des jeunes au Canada. Portrait des jeunes au Canada : Rapport statistique. Statistique Canada N° au catalogue 42-28-0001.

Moyser, M. 2019. Mesure et analyse de l'écart de rémunération entre les sexes : un aperçu conceptuel et méthodologique. Études sur le genre et les identités croisées. Statistique Canada N° au catalogue 45-20-0002.

Paul, T. (2020). On unequal terms: The Indigenous wage gap in Canada. Western University. MA Research Paper.

Ross, M. (2019). The Indigenous—White Earnings Gap and Labour Market Discrimination in Canada. Dalhousie University. Masters of Development Economics Research Paper.

Schmidt, S.W. (2007). [The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction](#). *Human Resource Development Quarterly*. 18(4), 481–498. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1216>.

Singley, S.G., & Hynes, K. (2005). [Transitions to parenthood: work-family policies, gender, and the couple context](#). *Gender & Society*, 19(3), 376–397. <https://doi.org/10.1177/0891243204271515>.

Statistique Canada. 2016. Satisfaction par rapport à l'équilibre entre l'emploi et la vie à la maison : feuillet d'information. Mettre l'accent sur les Canadiens : résultats de l'Enquête sociale générale. Statistique Canada N° au catalogue 89-652-X.

Statistique Canada. 2019. [Audit de l'Enquête sur la population active](#). Disponible à l'adresse : Ottawa, Ontario: <https://www.statcan.gc.ca/fr/aperçu/verificat/np-80590-109>.

Statistique Canada. 2022a. [Introduction au Cadre statistique pour la mesure de la qualité de l'emploi](#). Disponible à l'adresse : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/142800012020001-fra.htm>.

Statistique Canada. 2022b. Discrimination au travail, 2016. Qualité de l'emploi au Canada. Statistique Canada N° au catalogue 14-28-0001.

Statistique Canada. 2022c. Durée de l'emploi, 1976 à 2021. Qualité de l'emploi au Canada. Statistique Canada N° au catalogue 14-28-0001.

Statistique Canada. 2022d. [La population autochtone continue de croître et est beaucoup plus jeune que la population non autochtone, malgré un ralentissement de son rythme de croissance](#). Disponible à l'adresse : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220921/dq220921a-fra.htm>.

Statistique Canada. 2022e. Travail à temps partiel involontaire, 1997 à 2022. Qualité de l'emploi au Canada. Statistique Canada N° au catalogue 14-28-0001.

Statistique Canada. 2022f. Les personnes cumulant des emplois, 1976 à 2021. Qualité de l'emploi au Canada. Statistique Canada N° au catalogue 14-28-0001.

Statistique Canada. 2022g. Taux d'employés couverts par une convention collective, 1997 à 2021. Qualité de l'emploi au Canada. Statistique Canada N° au catalogue 14-28-0001.

Statistique Canada. 2022h. Taux de syndicalisation, 1997 à 2021. Qualité de l'emploi au Canada. Statistique Canada N° au catalogue 14-28-0001.

Statistique Canada. 2022i. [Peuples autochtones – Matériel promotionnel du Recensement de 2021](#). Disponible à l'adresse : <https://www.statcan.gc.ca/fr/recensement/sensibilisation-recensement/soutien-collectivite/peuples-autochtones>.

Statistique Canada. 2023a. Qualité de l'emploi au Canada. Statistique Canada N° au catalogue 14-28-0001.

Statistique Canada. 2023b. Emploi selon le groupe autochtone et la profession. [Tableau: 14-10-0363-01](#). Percent calculated from 2022 reference period. Disponible à l'adresse : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410036301>.

Statistique Canada. 2023c. Archivé - Salaire des employés selon la profession, données mensuelles non désaisonnalisées, inactif. [Tableau : 14-10-0306-01](#). December average hourly estimates from 2022 LFS. Disponible à l'adresse : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410030601&request_locale=fr.

Statistique Canada. 2023d. [Recensement en bref : Variation du revenu selon les différents niveaux de scolarité au cours de la première année de la pandémie de COVID-19](#). Recensement de la population, 2021. Statistique Canada N° au catalogue 98-200-X. Disponible à l'adresse : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021015/98-200-x2021015-fra.cfm>.

Statistique Canada. 2023e. [Indicateurs du marché du travail](#). Disponible à l'adresse : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2017002-fra.htm>.

Statistique Canada. 2024. [Définir et mesurer l'économie à la demande à l'aide de données d'enquête : travail à la demande, plateformes numériques et travail autonome dépendant](#). Statistique Canada N° au catalogue 11-001-X. Disponible à l'adresse : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240304/dq240304b-fra.htm>.

Sutter, A. et Esses, V. 2021. Women, Visible Minorities, and Indigenous Peoples in Leadership Positions in London, Ontario, and in Ontario's Agencies, Boards and Commissions. Pathways to Prosperity and Western University.