

N° au catalogue 89-653-X2019002
ISBN 978-0-660-30894-4

Enquête auprès des peuples autochtones

Caractéristiques d'emploi chez les femmes et les hommes métis âgés de 25 à 54 ans au Canada

par Tara Hahmann, Ph. D., Henry Robertson et Nadine Badets

Date de diffusion : le 13 juin 2019



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 STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.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 |

Programme des services de dépôt

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur | 1-800-565-7757 |

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 la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2019

Tous droits réservés. 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.

Caractéristiques d'emploi chez les femmes et les hommes métis âgés de 25 à 54 ans au Canada

par Tara Hahmann, Ph. D., Henry Robertson et Nadine Badets

Introduction

La population métisse est jeune et en croissance, celle-ci ayant augmenté de 51,2 % de 2006 à 2016 (Statistique Canada, 2018a). L'âge moyen était de 34,7 ans en 2016, soit 6,2 années de moins que celui observé dans la population non autochtone. Les taux d'emploi variaient selon le groupe d'âge : 75 % des adultes du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans), 52 % des jeunes (15 à 24 ans) et 39 % des adultes plus âgés (55 ans et plus) travaillaient en 2016. La majorité des Métis âgés de 15 ans et plus avaient un emploi permanent (85 %) (Robertson, 2018). Comparativement à la population non autochtone, les Métis vivent des inégalités sur le marché de l'emploi qui se reflètent par des taux d'emploi et de participation plus bas, un taux de chômage plus élevé, et une plus grande vulnérabilité en cas de ralentissement de l'économie (Arriagada, 2016; Moyser, 2017a). Cependant, on observe chez les Métis une hausse du taux d'obtention du diplôme d'études secondaires ainsi que de la poursuite des études postsecondaires, ce qui est une tendance prometteuse considérant que des études supérieures favorisent les perspectives d'emploi (Arriagada, 2016; Moyser, 2017a).

Des différences entre les sexes ont été constatées pour ce qui est des taux d'emploi chez les Métis, les hommes étant plus susceptibles que les femmes de travailler (Anderson et Hohban, 2014). Dans l'ensemble du Canada, on observe une tendance à la hausse du nombre d'emplois atypiques¹, qui comprend les emplois à temps partiel et les emplois non permanents, les femmes et les groupes racialisés étant surreprésentés dans ce groupe (Lightman et Gingrich, 2018; Morgan et Nelligan, 2018; Premji et Lewchuk, 2014). Peu de recherches ont examiné la différence entre les femmes et les hommes métis en ce qui a trait au lien entre la situation d'emploi et le bien-être des personnes. Ce type d'information fournirait une dimension supplémentaire lors de l'élaboration des politiques, des programmes et des initiatives visant à réduire les inégalités au sein de la population métisse. Dans cette optique, avec les données de l'Enquête auprès des peuples autochtones (EAPA) de 2017, le présent article étudie la relation entre l'emploi et le bien-être des Métis du principal groupe d'âge actif² afin de faire ressortir les différences entre les sexes. L'article comprend deux sections. La première, à l'aide des données récentes de l'EAPA, dresse le portrait de la situation en présentant un profil de l'emploi des Métis selon le sexe, y compris les taux d'emploi, la rémunération médiane, le groupe professionnel et le niveau de scolarité. La deuxième explore les résultats potentiels de l'emploi chez les hommes et les femmes métis en examinant la capacité de répondre aux besoins de base, de s'acquitter d'une dépense imprévue ainsi que la santé mentale autodéclarée, selon la permanence de l'emploi. L'article se termine par l'examen des tendances en matière de scolarité chez les Métis qui peuvent influencer leur participation à l'économie basée sur les salaires.

1. La définition de travail atypique de Statistique Canada comprend ce qui suit : un travail à temps partiel, un emploi temporaire non permanent, le fait de cumuler plusieurs emplois et le travail à son propre compte (travail autonome sans employé). Un travail atypique renvoie généralement à une situation dans laquelle un employé n'a pas d'employeur; il occupe un poste non permanent qui ne dure pas toute l'année et il n'a pas d'avantages sociaux ou n'est pas admissible à certains droits, et son poste est d'une durée déterminée (Cranford, Vosko et Zukewich, 2003).

2. Dans le présent article, la définition de l'identité métisse est utilisée. Il était possible de fournir plus d'une réponse à la question sur l'identité autochtone dans l'EAPA. Par exemple, un répondant pourrait déclarer à la fois Premières Nations et Métis. La grande majorité des répondants métis (97 %) ont déclaré une identité unique.

La population métisse

Les Métis sont l'un des groupes autochtones au Canada reconnus dans la Constitution et ayant leur propre culture et histoire (Anderson et Hohban, 2014); il s'agit également d'un segment jeune et en croissance de la population canadienne (Statistique Canada, 2018a). Il existe diverses conceptualisations de l'identité métisse se situant dans des contextes historiques, linguistiques, géographiques et d'acceptation au sein du groupe (Sawchuk, 2001). Pour certains, l'identité métisse est ancrée à la mère patrie de la nation métisse. Celle-ci comprend les trois provinces des Prairies (le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta), ainsi qu'une partie de l'Ontario, de la Colombie-Britannique, des Territoires du Nord-Ouest et du nord des États-Unis (Ralliement national des Métis, 2019). En 2002 le Ralliement national des Métis a adopté une définition concernant le terme « Métis », celle-ci étant « une personne qui s'identifie elle-même comme Métis, qui descend de Métis de souche, qui se distingue des autres peuples autochtones et qui est acceptée par la nation métisse » (Ralliement national des Métis, 2019). Pour d'autres, l'identité métisse relève plutôt de l'auto-identification.

Dans le présent article, les Métis sont ceux qui ont répondu « Métis » à la question suivante de l'EAPA de 2017 : « Êtes-vous Premières Nations (Indien de l'Amérique du Nord), Métis ou Inuk (Inuit)? » L'analyse inclut les personnes ayant donné une réponse unique ou des réponses multiples qui comprenaient toujours Métis.

La nouvelle question destinée aux Métis dans l'EAPA de 2017

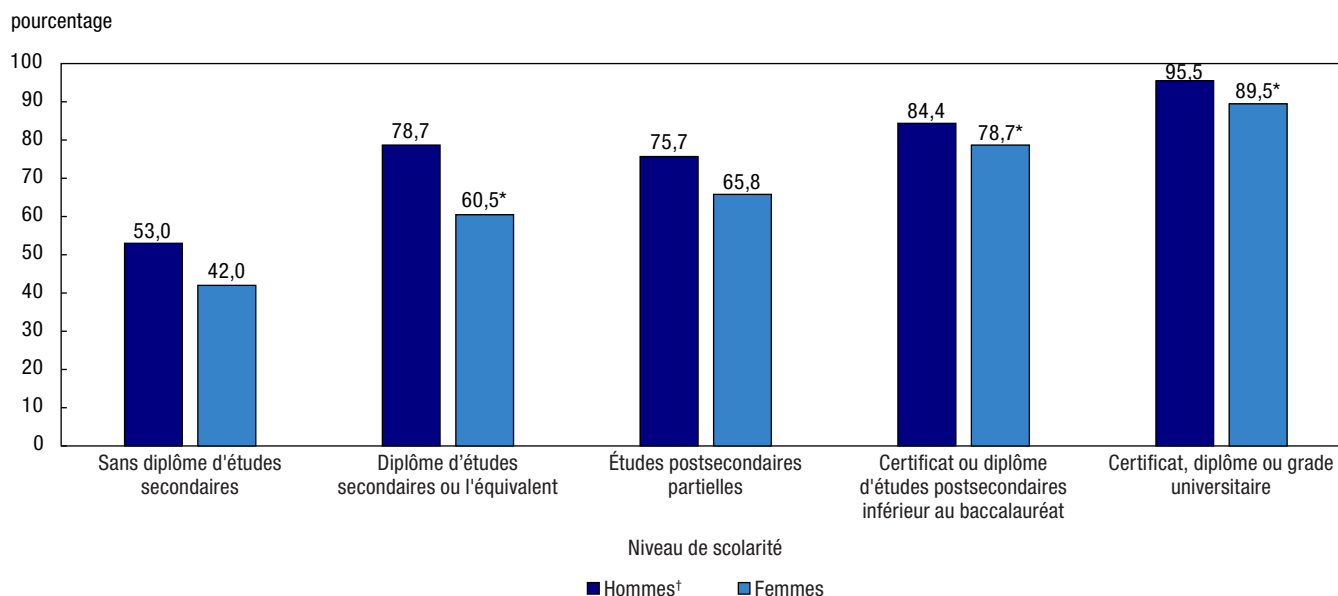
Pour la première fois, l'EAPA comprenait la question suivante : « Avez-vous une carte ou un certificat délivré par un organisme métis provincial qui vous identifie comme Métis? » Statistique Canada a consulté les organismes métis pour élaborer cette question. Celle-ci vise à obtenir plus de renseignements sur les caractéristiques des personnes qui ont effectué les processus de demande et d'inscription pour l'acquisition d'une carte ou d'un certificat auprès d'un organisme métis ou des gouvernements. À l'échelle nationale, environ 45 % des personnes ayant déclaré une identité métisse ont indiqué détenir une carte ou un certificat délivré par un organisme métis.

Parmi les titulaires d'un diplôme, les taux d'emploi sont plus élevés chez les hommes métis que chez les femmes métisses

Selon l'EAPA de 2017, parmi les Métis de 25 à 54 ans, 79 % occupaient un emploi (données non présentées). Le taux d'emploi était plus élevé chez les hommes métis (82 %) que chez les femmes métisses (75 %) (données non présentées).

Les recherches indiquent que le taux d'emploi est associé au niveau de scolarité, plus le niveau de scolarité est élevé, plus le taux d'emploi augmente, même si les progrès réalisés par ceux qui possèdent un diplôme d'études secondaires sont moins prononcés chez les femmes (Moyser, 2017b). Tout comme pour la population canadienne en générale (Moyser, 2017b), les femmes métisses affichent un taux d'emploi beaucoup plus bas que celui des hommes pour la plupart des niveaux de scolarité, et ce, même parmi les titulaires d'un diplôme universitaire (graphique 1). On constate la même tendance générale chez les hommes et les femmes en ce sens que le taux d'emploi augmente avec le niveau de scolarité, quoique ce lien soit moins observable chez les femmes métisses, et ce, pour tous les niveaux de scolarité. L'écart se rétrécit toutefois entre les hommes et les femmes qui ont fait des études postsecondaires. Par exemple, chez les femmes métisses titulaires d'un diplôme d'études secondaires, 61 % occupaient un emploi, et chez les hommes métis ayant le même niveau de scolarité, 79 % occupaient un emploi, ce qui représente une différence de 18 points de pourcentage (graphique 1). Par ailleurs, 90 % des femmes métisses titulaires d'un diplôme universitaire occupaient un emploi par rapport à 96 % des hommes métis titulaires d'un tel diplôme, une différence de 6 points de pourcentage (tableau 1). On constatait une tendance similaire chez les hommes métis et les femmes métisses titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires inférieur au baccalauréat qui occupaient un emploi (graphique 1). L'écart entre les sexes en matière d'emploi chez les Métis se rétrécit lorsque le niveau de scolarité augmente, c'est-à-dire parmi les titulaires d'un diplôme universitaire.

Graphique 1
Taux d'emploi des Métis âgés de 25 à 54 ans selon le niveau de scolarité et le sexe, Canada, 2017



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

† catégorie de référence

Note : L'emploi désigne les personnes qui, au cours de la période de référence (la semaine précédente), ont déclaré « occuper un emploi ». Cela comprend celles qui, au cours de la période de référence, ont fait un travail dans le cadre d'un emploi rémunéré ou d'une entreprise, c'est-à-dire dans le contexte d'une relation employeur-employé, mais exclut celles qui ont déclaré être des travailleurs autonomes.

Source : Statistique Canada, Enquête auprès des peuples autochtones, 2017.

Les femmes métisses gagnent moins que les hommes métis, mais plus le niveau de scolarité est élevé, plus l'écart salarial se rétrécit

De la même façon, le niveau de scolarité est lié au revenu gagné, puisque la rémunération médiane³ était supérieure chez les Métis du groupe d'âge actif détenant au moins un baccalauréat (64 304 \$) par rapport à ceux dont le niveau de scolarité le plus élevé était un diplôme d'études secondaires (44 618 \$), ce qui représente une différence de 19 686 \$ (données non présentées). Lorsqu'on examine la rémunération médiane selon le sexe, les femmes métisses gagnent moins que les hommes métis. La différence de revenu est de 21 059 \$ (tableau 1). Bien que d'autres recherches aient montré que le revenu moyen des hommes était supérieur à celui des femmes, pour tous les niveaux de scolarité (Moysier, 2017b), l'augmentation de ce niveau chez les femmes a contribué à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes (Ferguson, 2016). Alors que les femmes métisses titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires inférieur à un diplôme universitaire gagnaient moins que les hommes (36 563 \$ par rapport à 63 687 \$), l'écart salarial entre les hommes et les femmes se rétrécit lorsqu'elles sont titulaires d'un diplôme universitaire (57 842 \$ par rapport à 71 104 \$) (tableau 1). La diminution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes correspond aux conclusions observées dans la population générale, pour laquelle les revenus d'emploi atteignent une plus grande parité parmi les titulaires d'un diplôme universitaire (Ferguson, 2016). Les Métis plus jeunes et les femmes métisses, en particulier, font des progrès en matière de scolarité comparativement aux générations précédentes, ce qui pourrait réduire davantage l'écart salarial entre les hommes et les femmes au cours des années à venir (Arriagada, 2016; Statistique Canada, 2013; Statistique Canada, 2018a).

3. Dans le présent article, la rémunération médiane fait référence au revenu avant impôt, à moins d'indication contraire.

Tableau 1
Rémunération médiane chez les Métis âgés de 25 à 54 ans, selon le plus haut niveau de scolarité et le sexe, Canada, 2017

	Hommes	Femmes
	dollars	
Rémunération totale médiane	58 176	37 117
Sans diplôme d'études secondaires	39 727	25 393
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	52 516	30 519
Études postsecondaires partielles	51 427	27 178
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires inférieur au baccalauréat	63 687	36 563
Certificat, diplôme ou grade universitaire	71 104	57 842

Notes : L'emploi désigne les personnes qui, au cours de la période de référence (la semaine précédente), ont déclaré « occuper un emploi ». Cela comprend celles qui, au cours de la période de référence, ont fait un travail dans le cadre d'un emploi rémunéré ou d'une entreprise, c'est-à-dire dans le contexte d'une relation employeur-employé, mais exclut celles qui ont déclaré être des travailleurs autonomes.

La rémunération médiane est obtenue à partir des données administratives couplées avec celles du Recensement de la population de 2016, dont la période de référence est l'année civile 2015. Il s'agit des traitements et salaires bruts avant les déductions, telles que l'impôt sur le revenu, les cotisations à un régime de retraite et les cotisations d'assurance emploi, à l'exclusion du revenu tiré d'un travail autonome.

Source : Statistique Canada, Enquête auprès des peuples autochtones, 2017.

Les hommes métis sont plus susceptibles que les femmes métisses d'exercer des professions dans les métiers, le transport et les domaines apparentés

La majorité des Métis occupent un emploi compris dans deux catégories professionnelles, regroupées selon la Classification nationale des professions⁴ (CNP) de 2016 (Statistique Canada, 2018b), à savoir la vente et les services⁵ (21 %) ainsi que les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés (20 %) (données non présentées). Au cours des dernières décennies, l'accroissement du taux d'emploi des femmes a été marqué par une domination des femmes dans l'industrie des services (Moysen, 2017b). Depuis toujours, les femmes occupent principalement des emplois dans les professions de l'enseignement, des soins infirmiers et d'autres professions liés à la santé, au travail social, au travail de bureau ou à l'administration, ou encore la vente et les services (Armstrong et Armstrong, 2010; Moysen, 2017b). Les femmes métisses étaient plus susceptibles que les hommes d'exercer des professions traditionnellement occupées par des femmes, soit celles des affaires, de la finance et de l'administration⁶ (26 % par rapport à 8 %) de même que celles de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (20 % par rapport à 12 %) (graphique 2). À l'inverse, les hommes métis étaient plus susceptibles que les femmes métisses d'exercer des professions à prédominance masculine, comme celles des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés (37 % par rapport à 3 %^E) (graphique 2), tout comme pour la population canadienne en générale (Anderson et Hohban, 2014).

Les innovations technologiques ont transformé les tendances du marché du travail en augmentant la demande pour des employés dans les domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques (STGM). Les femmes métisses, tout comme les femmes de la population générale, n'ont pas encore percé dans ce domaine (Green et Sand, 2015; Moysen, 2017b). Par exemple, les femmes métisses étaient moins susceptibles d'occuper un emploi dans ce groupe professionnel qui pourrait servir d'indicateur pour le domaine des STGM, à savoir les « sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés », comparativement aux hommes métis (2 %^E par rapport à 7 %) (graphique 2). La proportion de femmes métisses employées dans ce groupe professionnel est semblable à celui de l'ensemble des femmes au Canada (2 %^E par rapport à 3 %) (Statistique Canada, 2017). Toutefois, les distinctions entre les hommes et les femmes s'amenuisent dans de nombreuses professions qui étaient précédemment associées à l'un ou l'autre des sexes (Hegewisch et Hartmann, 2014). Par exemple, il n'existait aucune différence entre les hommes métis et les femmes métisses exerçant des professions de gestion.

4. La [Classification nationale des professions \(CNP\)](#) contient 10 grandes catégories professionnelles regroupées en fonction de la similitude des tâches effectuées, des fonctions et des responsabilités d'un emploi donné.

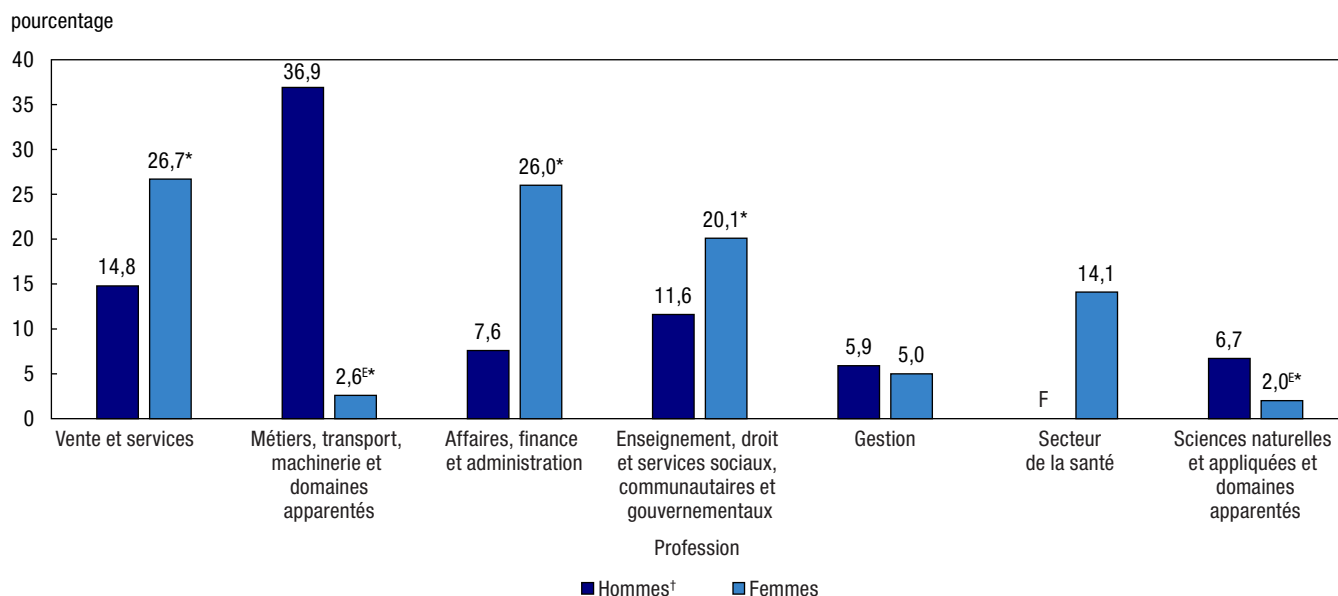
5. Les types de professions de cette catégorie ne comprennent pas les services personnels comme la gestion, la santé, l'éducation, la réparation et l'administration. La catégorie « Vente et services » comprend, sans toutefois s'y limiter, les professions suivantes : personnel de soutien des ventes, superviseurs des ventes au détail, représentants et vendeurs dans les commerces de gros et de détail, serveurs au comptoir, aides de cuisine, préposés au nettoyage et personnel de soutien dans les services de voyage et de divertissement.

6. Ce groupe professionnel comprend les vérificateurs, les comptables et les adjoints administratifs.

^E utiliser avec prudence

Graphique 2

Les sept principales professions exercées par les Métis âgés de 25 à 54 ans occupant un emploi, selon le sexe, Canada, 2017



^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

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

† catégorie de référence

Note : L'emploi désigne les personnes qui, au cours de la période de référence (la semaine précédente), ont déclaré « occuper un emploi ». Cela comprend celles qui, au cours de la période de référence, ont fait un travail dans le cadre d'un emploi rémunéré ou d'une entreprise, c'est-à-dire dans le contexte d'une relation employeur-employé, mais exclut celles qui ont déclaré être des travailleurs autonomes.

Source : Statistique Canada, Enquête auprès des peuples autochtones, 2017.

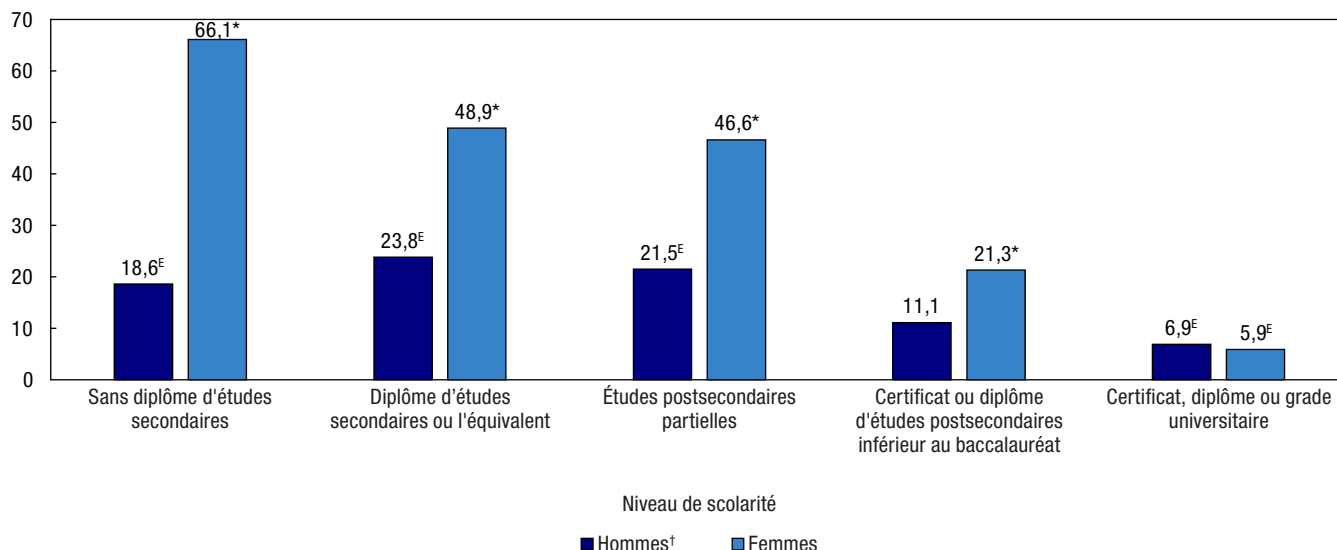
Plus de femmes métisses que d'hommes métis étaient employées dans les professions de la vente et des services, et ce, peu importe leur niveau de scolarité, sauf pour les titulaires d'un diplôme universitaire

Afin de faire ressortir les différences en matière d'emploi selon le niveau de scolarité et le sexe, le groupe professionnel de la vente et des services a été examiné de plus près. La proportion de femmes métisses employées dans les professions de la vente et des services diminuait au fur et à mesure que leur niveau de scolarité augmentait. La proportion de femmes métisses occupant un emploi dans les professions de la vente et des services était plus élevée que celle des hommes métis pour chaque niveau de scolarité, sauf chez les titulaires d'un diplôme universitaire (graphique 3).

Même si les femmes exercent souvent des professions à prédominance féminine, comme la vente, les services et l'enseignement, il n'existe aucun écart entre les sexes chez les titulaires d'un diplôme universitaire (graphique 3). Cette constatation donne à penser que l'incidence de la scolarité était plus marquée chez les femmes métisses que chez les hommes. Par exemple, 66 % des femmes ne possédant pas un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent étaient employées dans les professions de la vente et des services, alors que seulement 50 % de celles ayant un diplôme d'études secondaires travaillaient dans ce domaine.

Graphique 3**Pourcentage de Métis âgés de 25 à 54 ans employés dans les professions de la vente et des services, selon le niveau de scolarité et le sexe, Canada, 2017**

pourcentage

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

† catégorie de référence

Note : L'emploi désigne les personnes qui, au cours de la période de référence (la semaine précédente), ont déclaré « occuper un emploi ». Cela comprend celles qui, au cours de la période de référence, ont fait un travail dans le cadre d'un emploi rémunéré ou d'une entreprise, c'est-à-dire dans le contexte d'une relation employeur-employé, mais exclut celles qui ont déclaré être des travailleurs autonomes.

Source : Statistique Canada, Enquête auprès des peuples autochtones, 2017.

Les hommes métis étaient employés dans des professions traditionnellement à prédominance masculine, qui sont liées à des gains plus élevés

La représentation des sexes varie selon le type de profession. Les hommes canadiens sont surreprésentés dans les professions de la construction, de la foresterie, de la pêche, de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz, ainsi que dans celles des services d'utilité publique comparativement aux femmes (Moysier, 2017b). Une plus grande proportion d'hommes métis étaient employés dans les professions des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés (37 %) qui sont à prédominance masculine; ils étaient plus susceptibles de travailler dans ce domaine que les femmes métisses (3 %^E) (graphique 2).

On observait un écart salarial entre les hommes et les femmes dans toutes les professions, et celui-ci diminuait dans le cas de celles à prédominance féminine chez les Métis. Par exemple, l'écart salarial entre les hommes et les femmes était moins important dans les professions du secteur de la santé, cet écart s'établissant à 4 021 \$, tandis que pour les professions liées à la gestion, traditionnellement exercées par des hommes, l'écart était plus grand, s'établissant à 14 886 \$ (tableau 2). Même si un plus grand nombre de femmes accèdent à des postes de direction (Ezzedeen, Budworth et Baker, 2015), comme le révèlent les données de la présente étude, avec des proportions équivalentes d'hommes et de femmes occupant ces postes (graphique 2), des obstacles à l'emploi demeurent pour les femmes qui atteignent les niveaux plus élevés.

Dans l'ensemble des professions, même celles traditionnellement à prédominance féminine, on observait un écart salarial entre les hommes et les femmes. Les hommes métis employés dans les professions de la vente et des services touchaient une rémunération annuelle médiane plus élevée que celle des femmes métisses qui exerçaient ces mêmes professions (36 548 \$ par rapport à 23 475 \$) (tableau 2). Cette tendance est semblable pour les professions de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux, qui sont légèrement mieux rémunérées et plus souvent à prédominance féminine, les hommes métis y touchant une rémunération annuelle médiane plus élevée comparativement aux femmes métisses (68 926 \$ par rapport à 42 592 \$). Cette constatation semble démontrer le concept d'« ascenseur de verre », un terme qui dénote les avantages structurels offerts aux hommes, même dans des domaines en majeure partie composés de femmes, qui se traduisent par un salaire plus élevé (Williams, 1992).

Tableau 2
Rémunération médiane parmi les sept principales professions exercées par les Métis âgés de 25 à 54 ans, selon le sexe, Canada, 2017

Catégorie professionnelle	Hommes	Femmes
	dollars	
Vente et services	36 548	23 475
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	61 627	F
Affaires, finance et administration	54 645	45 546
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	68 926	42 592
Gestion	81 261	66 374
Secteur de la santé	45 403	41 381
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	81 748	F

F trop peu fiable pour être publié

Note : La rémunération médiane est obtenue à partir des données administratives couplées avec celles du Recensement de la population de 2016, dont la période de référence est l'année civile 2015. Il s'agit des traitements et salaires bruts avant les déductions, telles que l'impôt sur le revenu, les cotisations à un régime de retraite et les cotisations d'assurance emploi, à l'exclusion du revenu tiré d'un travail autonome.

Source : Statistique Canada, Enquête auprès des peuples autochtones, 2017.

Une proportion plus élevée de femmes métisses que d'hommes métis ont déclaré travailler à temps partiel

Les taux d'emploi peuvent masquer des tendances à la hausse dans la nature du travail, comme l'augmentation des emplois précaires (Kallenberg, 2009). Un emploi précaire est habituellement à temps partiel et non permanent, certaines recherches indiquant que ce type de travail est sexospécifique; l'emploi précaire est également lié aux difficultés économiques (Lewchuk, 2017; Chui, 2011; Cranford, Vosko et Zukewich, 2003; Vosko et Clark, 2009).

La proportion d'hommes métis occupant un emploi à temps plein était plus élevée que celle des femmes (95 % par rapport à 84 %), alors que la proportion de femmes métisses travaillant à temps partiel était plus importante comparativement à celle observée chez les hommes (16 % par rapport à 5 %^E) (tableau 3). Les femmes métisses ont une rémunération médiane plus faible que celle des hommes, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel. Cette constatation peut être en lien avec les rôles traditionnellement associés aux femmes qui assument la principale responsabilité de la garde des enfants, optant pour des conditions de travail plus souples pour concilier maternité et carrière (Emploi et Développement social Canada, 2016; Patterson, 2018).

Tableau 3
Taux d'emploi et rémunération médiane en fonction du nombre d'heures travaillées chez les Métis âgés de 25 à 54 ans, selon le sexe, Canada, 2017

	Emploi à temps plein		Emploi à temps partiel	
	pourcentage	dollars	pourcentage	dollars
Hommes [†]	95,2	61 313	4,7 ^E	12 420
Femmes	83,5*	42 515	16,4*	11 413

^E à utiliser avec prudence

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

[†] catégorie de référence

Notes : L'emploi désigne les personnes qui, au cours de la période de référence (la semaine précédente), ont déclaré « occuper un emploi ». Cela comprend celles qui, au cours de la période de référence, ont fait un travail dans le cadre d'un emploi rémunéré ou d'une entreprise, c'est-à-dire dans le contexte d'une relation employeur-employé, mais exclut celles qui ont déclaré être des travailleurs autonomes.

La rémunération médiane est obtenue à partir des données administratives couplées avec celles du Recensement de la population de 2016, dont la période de référence est l'année civile 2015. Il s'agit des traitements et salaires bruts avant les déductions, telles que l'impôt sur le revenu, les cotisations à un régime de retraite et les cotisations d'assurance emploi, à l'exclusion du revenu tiré d'un travail autonome.

Source : Statistique Canada, Enquête auprès des peuples autochtones, 2017.

Les femmes métisses occupant un emploi permanent étaient plus susceptibles que les hommes métis de déclarer qu'elles n'étaient pas en mesure de subvenir aux besoins de base du ménage

Des recherches antérieures laissent entendre qu'il existe un lien entre l'emploi précaire et l'instabilité économique (Lewchuk, 2017; Lewchuk et Lafèche, 2014). Une mesure de l'instabilité économique est l'incapacité d'une personne à subvenir aux besoins essentiels du ménage, comme le transport, le logement, la nourriture, les vêtements et les dépenses associées⁷. Une mesure semblable se fonde sur la capacité de s'acquitter d'une dépense imprévue (Fukuda-Parr, 2016).

Parmi les Métis qui travaillaient, les femmes qui occupaient un emploi permanent étaient plus susceptibles que les hommes de dire que le revenu du ménage était insuffisant pour répondre aux besoins de base (17 % par rapport à 11 %) et qu'elles n'étaient pas en mesure de s'acquitter d'une dépense imprévue de 500 \$ (32 % par rapport à 20 %) (tableau 4). Les différences entre les hommes et les femmes en matière de difficultés économiques ont été corroborées par le revenu du ménage plus faible déclaré par les femmes métisses qui occupaient un emploi permanent. Par exemple, le revenu médian de la famille économique des femmes métisses occupant un emploi permanent et ayant déclaré ne pas être en mesure de s'acquitter d'une dépense imprévue de 500 \$ était de 17 216 \$ de moins que celui des hommes métis (tableau 4). La tendance inverse était observable chez les hommes et les femmes occupant un emploi non permanent. Les hommes métis ayant déclaré que le revenu médian de la famille économique était insuffisant pour subvenir aux besoins de base du ménage affichaient un revenu médian inférieur à celui des femmes métisses, soit une différence de 7 761 \$. Ces résultats semblent représenter l'importance financière du revenu des hommes, qui est en général plus élevé, comme l'ont démontré des analyses antérieures, et est probablement la principale source de revenu du ménage. Lorsqu'on examine le fait d'être en couple, on constate que cela a une incidence sur le bien-être économique des femmes, ce qui a été démontré dans des études (Moyser, 2017b). Par exemple, chez les personnes occupant un emploi permanent, 89 % des hommes étaient en couple, comparativement à 77 % des femmes (données non présentées). Cette différence n'est pas observable chez les travailleurs occupant un emploi non permanent. Cela peut expliquer l'absence de différence entre les hommes et les femmes occupant des emplois non permanents ayant déclaré ne pas avoir été en mesure de subvenir aux besoins de base du ménage et de s'acquitter d'une dépense imprévue. Chez les travailleurs occupant un emploi permanent, un plus grand nombre de femmes que d'hommes étaient célibataires; elles avaient un revenu familial médian inférieur et déclaraient plus souvent ne pas être en mesure de s'acquitter d'une dépense imprévue. Ce préjudice économique pourrait être attribuable au fait que les personnes à charge représentent un plus gros fardeau économique pour les femmes célibataires (Moyser, 2017b).

7. Ce type de mesure de la stabilité économique est également pris en compte dans les objectifs de développement durable (ODD). Les ODD sont un programme élaboré par les Nations Unies et ont été adoptés par le Canada dans le but d'éradiquer la pauvreté sous toutes ses formes. Les ODD du Canada sont surtout axés sur l'amélioration des résultats socioéconomiques et sanitaires des peuples autochtones.

Tableau 4
Pourcentage de personnes occupant un emploi et revenu médian de la famille économique chez les Métis âgés de 25 à 54 ans ayant déclaré ne pas être en mesure de répondre aux besoins de base du ménage et de s'acquitter d'une dépense imprévue, selon la permanence de l'emploi et le sexe, Canada, 2017

Type d'emploi	Mesure du bien-être financier			
	Le revenu du ménage était insuffisant pour répondre aux dépenses nécessaires		Le ménage n'a pas pu s'acquitter d'une dépense imprévue de 500 \$ à partir des ressources d'une personne ou du ménage	
	pourcentage	dollars	pourcentage	dollars
Emploi permanent				
Hommes [†]	10,8	71 200	20,2	77 348
Femmes	16,8*	55 527	32,3*	60 132
Emploi non permanent				
Hommes [†]	35,4 ^E	62 506	31,2 ^E	67 915
Femmes	34,1 ^E	70 267	43,5	70 075

^E à utiliser avec prudence

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

† catégorie de référence

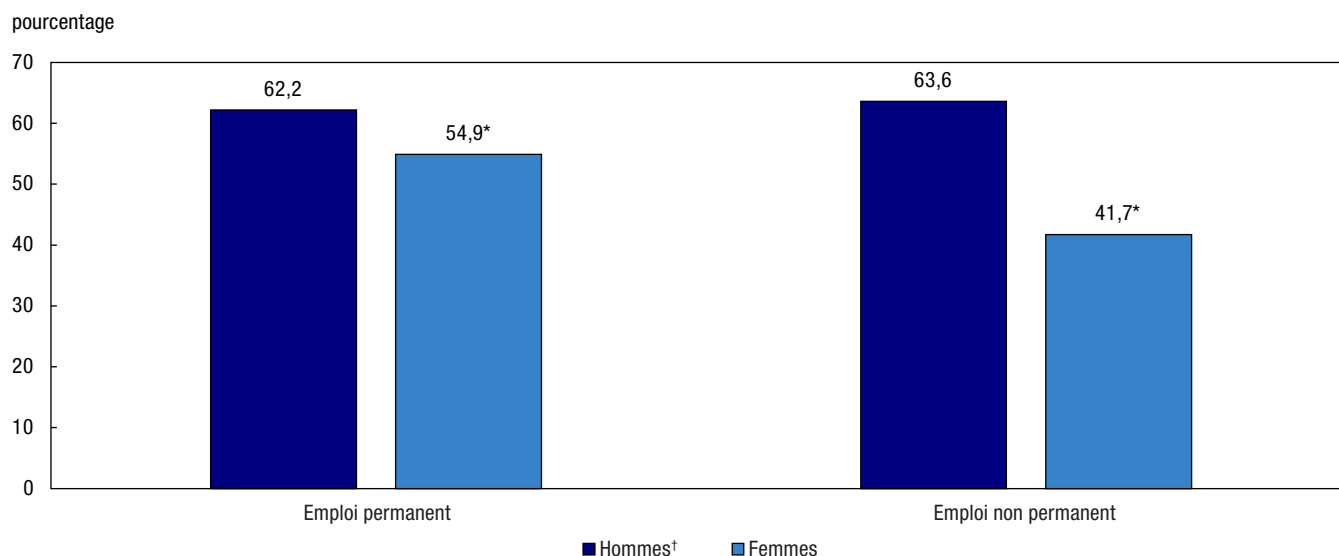
Notes : L'emploi désigne les personnes qui, au cours de la période de référence (la semaine précédente), ont déclaré « occuper un emploi ». Cela comprend celles qui, au cours de la période de référence, ont fait un travail dans le cadre d'un emploi rémunéré ou d'une entreprise, c'est-à-dire dans le contexte d'une relation employeur-employé, mais exclut celles qui ont déclaré être des travailleurs autonomes.

Le revenu médian de la famille économique pour toutes les personnes est obtenu à partir des données administratives couplées avec celles du Recensement de la population de 2016, dont la période de référence est l'année civile 2015. Il s'agit du revenu total pour l'ensemble des personnes de la famille économique. Dans le cas d'une personne ne faisant pas partie d'une famille économique, cette variable comprend le revenu total de cette personne. Pour une personne d'une famille économique, cette variable contient la somme des revenus totaux de tous les membres de cette famille.

Source : Statistique Canada, Enquête auprès des peuples autochtones, 2017.

Les femmes métisses occupant un emploi, qu'il soit permanent ou non, étaient moins susceptibles que les hommes de déclarer avoir une excellente ou très bonne santé mentale

On considère que la précarité d'emploi crée un cycle de peur et d'instabilité dans lequel une planification actuelle et future est difficile, voire impossible (Kallenberg, 2009; Lewchuk et Lafèche, 2014). Les études démontrent qu'un emploi non permanent constitue un facteur de risque qui peut donner lieu à un déclin de la santé mentale (Canivet et autres, 2016). Selon les recherches actuelles, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper un tel emploi (Vosko et Clark, 2009), ce qui pourrait les placer dans une situation à risque plus élevée de problèmes de santé mentale. Même si les femmes métisses étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi à temps partiel (16 % par rapport à 5 %^F), cette différence entre les sexes n'était pas observable pour ce qui est des emplois non permanents (données non présentées). Toutefois, il y avait des différences entre les sexes en matière de santé mentale autodéclarée entre les personnes occupant un emploi permanent et celles ayant un emploi non permanent. Les femmes métisses étaient moins enclines que les hommes à déclarer avoir une excellente ou très bonne santé mentale, tant celles qui occupaient un emploi permanent (55 % par rapport à 62 %) que celles ayant un emploi non permanent (42 % par rapport à 64 %); on constatait une différence marquée chez les femmes occupant un emploi non permanent (graphique 4). La proportion d'hommes ayant affirmé avoir une excellente ou très bonne santé mentale ne changeait pas selon le type d'emploi. Cette conclusion pourrait démontrer qu'un fardeau psychologique plus imposant repose sur les femmes qui sont dans une situation d'emploi précaire comparativement aux hommes; toutefois, les études font état de biais chez les hommes, qui se montrent plus réticents à déclarer des problèmes psychologiques (Lee et Owens, 2002).

Graphique 4**Santé mentale autodéclarée excellente ou très bonne chez les Métis âgés de 25 à 54 ans occupant un emploi permanent ou non permanent, selon le sexe, Canada, 2017**

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

† catégorie de référence

Note : L'emploi désigne les personnes qui, au cours de la période de référence (la semaine précédente), ont déclaré « occuper un emploi ». Cela comprend celles qui, au cours de la période de référence, ont fait un travail dans le cadre d'un emploi rémunéré ou d'une entreprise, c'est-à-dire dans le contexte d'une relation employeur-employé, mais exclut celles qui ont déclaré être des travailleurs autonomes.

Source : Statistique Canada, Enquête auprès des peuples autochtones, 2017.

Discussion et conclusion

Dans le cadre du présent article, les données de l'EAPA de 2017 de Statistique Canada ont été utilisées pour examiner la participation des Métis âgés de 25 à 54 ans à l'économie basée sur les salaires. Les femmes métisses affichaient des taux d'emploi inférieurs à ceux des hommes métis, et ce, peu importe leur niveau de scolarité, même parmi celles détenant un diplôme universitaire. Cette même tendance est observable pour les rémunérations médianes, les femmes métisses déclarant des revenus d'emploi inférieurs pour tous les niveaux de scolarité, l'écart étant moindre chez celles détenant un diplôme universitaire. Un plus grand nombre de femmes que d'hommes exercent des professions à prédominance féminine, comme la vente et les services, ce qui est l'inverse pour les professions à prédominance masculine comme celles des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés, de même que pour celles des sciences naturelles et appliquées. Plus les femmes métisses sont scolarisées, plus leur taux d'emploi dans la vente et les services se rapproche de ceux des hommes métis. Les avantages structurels dont bénéficient les hommes se reflètent dans la rémunération médiane liée à l'emploi. Notamment, bien que les professions à prédominance féminine affichent la rémunération médiane la plus faible, les hommes métis qui exerçaient ces professions étaient mieux rémunérés que les femmes métisses. Il en ressort que les hommes métis occupaient plus souvent un emploi à temps plein, et ils travaillaient moins à temps partiel que les femmes; ils avaient une rémunération médiane plus élevée que celle des femmes, et ce, peu importe le type d'emploi. Les femmes métisses occupant un emploi permanent étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer avoir un revenu familial insuffisant pour répondre aux dépenses nécessaires du ménage et une moins bonne santé mentale, ce qui démontre leur vulnérabilité économique.

À l'image de la population non autochtone (Moyser, 2017b), en matière d'emploi et de revenu, le niveau de scolarité semblait réduire les écarts entre les femmes métisses et les hommes métis. Les comparaisons des niveaux de scolarité entre plusieurs cycles de l'EAPA indiquent une tendance à la hausse du taux d'achèvement des études postsecondaires chez les Métis âgés de 15 ans et plus. En particulier, bien que la proportion de Métis n'ayant pas terminé leurs études secondaires diminue au fil du temps et que le taux d'obtention d'un diplôme d'études secondaires demeure constant, le pourcentage de Métis qui terminent leurs études postsecondaires est à la hausse. Par exemple, la proportion de Métis ayant terminé des études postsecondaires a augmenté de près de 12 points de pourcentage entre 2001 et 2017 (44 % par rapport à 56 %), alors que l'on constate une

tendance similaire pour ce qui est de l'obtention d'un diplôme universitaire ou plus élevé, mais avec une légère augmentation de 7 points de pourcentage entre 2001 et 2017 (6 % par rapport à 13 %) (Kumar et autres, 2019). Chez les Métis, les données ont permis de démontrer que plus le niveau de scolarité est élevé, meilleures sont les possibilités d'emploi (Statistique Canada, 2018a). Plus particulièrement, les études indiquent que la rémunération était plus élevée chez les femmes métisses possédant au moins un baccalauréat que chez celles ayant un niveau de scolarité inférieur (Statistique Canada, 2018a), les conclusions de ces recherches étant rapportées dans le présent article. Étant donné les gains réalisés sur le plan de la scolarité chez les Métis et leur association avec l'emploi et le revenu, il semblerait que cette lancée se poursuive.

Malgré l'association positive entre les études et l'emploi (Arriagada, 2016; Ferguson et Wang, 2015), d'autres recherches permettraient de mieux comprendre cette relation. Par exemple, malgré la hausse du niveau de scolarité chez les Métis du principal groupe d'âge actif occupant un emploi, les taux d'emploi n'ont pas augmenté entre 2006 et 2016 (Statistique Canada, 2018a). Dans le même ordre d'idées, d'autres recherches sur les différences générationnelles sont nécessaires, étant donné que le niveau de scolarité chez les Métis augmente (Statistique Canada, 2018a), en particulier chez les plus jeunes générations, bien que les Métis dans la population active âgés de 15 à 24 ans soient plus susceptibles d'être au chômage (Anderson et Hohban, 2014). Bien que le niveau de scolarité puisse faciliter l'obtention d'un emploi, d'autres facteurs, notamment les tendances du marché du travail et leur harmonisation avec les systèmes d'éducation et les qualifications (Hardy, Lovei et Patterson, 2018; Tierney, 2004), les compétences et les stratégies de formation en cours d'emploi (Emploi et Développement social Canada, 2019), ainsi que la discrimination (Agocs, 2002), doivent être prises en compte au moment d'examiner l'association entre le niveau de scolarité et l'emploi chez les Métis. De plus, lorsqu'on étudie le nombre d'heures travaillées et la permanence de l'emploi, d'autres recherches doivent être menées sur le travail autonome, qui est de nature atypique. Même s'ils sont moins susceptibles que les non-Autochtones d'être des travailleurs autonomes⁸, la proportion d'Autochtones qui le sont est à la hausse (Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres, 2016), et les Métis constituent la plus forte proportion de travailleurs autonomes (50 %) au sein de la population autochtone (Conseil canadien pour le commerce autochtone, 2016).

Source de données, méthodes et limites

Sources de données

Les données utilisées proviennent de l'Enquête auprès des peuples autochtones (EAPA) de 2017. Celle-ci est une enquête nationale menée sur une base volontaire auprès des Premières Nations vivant hors réserve, des Métis et des Inuits âgés de 15 ans et plus. L'EAPA vise à déterminer les besoins de ces groupes autochtones et à guider les politiques et les programmes. Elle a pour objectif de fournir des données pertinentes et à jour à divers intervenants, y compris les organismes autochtones, les communautés, les fournisseurs de services, les chercheurs, les gouvernements et le grand public.

L'EAPA est une enquête postcensitaire conçue pour donner suite au recensement de la population et le compléter. L'EAPA de 2017 représente le cinquième cycle de l'enquête et suit l'approche thématique qui a été adoptée pour la première fois dans le cadre de l'EAPA de 2012. L'EAPA de 2017 portait sur la participation à l'économie canadienne, les compétences transférables, la formation pratique et l'utilisation des technologies de l'information. L'enquête a permis de recueillir des données sur l'emploi à temps partiel, le travail autonome, l'aide aux entreprises, la satisfaction au travail, la recherche d'emplois ainsi que sur la non-participation à la population active et les compétences professionnelles. Elle a aussi permis d'obtenir des renseignements uniques et détaillés sur la scolarité, la santé, les langues, la société et les communautés.

L'EAPA de 2017 a été élaborée par Statistique Canada, grâce au financement fourni par Services aux Autochtones Canada, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada, Santé Canada, et Emploi et Développement social Canada.

8. Les travailleurs autonomes comprennent les propriétaires exploitants d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau de pratique professionnelle. Ce groupe inclut également les travailleurs autonomes qui n'ont pas d'entreprise (Statistique Canada, 2012). De plus, selon le Recensement de 2011, les entreprises autochtones ont tendance à être très petites, la majorité d'entre elles étant non constituées en société et ne comptant aucun employé (Conseil canadien pour le commerce autochtone, 2016).

Même si le présent article analyse les taux d'emploi de la population des Métis à partir de l'EAPA de 2017, les taux d'emploi, de chômage et d'activité officiels sont produits au moyen de l'[Enquête sur la population active \(EPA\)](#).

La population cible de l'EAPA de 2017 était composée de la population d'identité autochtone du Canada âgée de 15 ans et plus en date du 15 janvier 2017 qui vivait dans des logements privés. Les personnes vivant dans des réserves et des établissements indiens et dans certaines communautés des Premières Nations du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest étaient exclues. L'échantillon de l'enquête a été choisi à partir d'une base d'échantillonnage constituée de personnes qui ont répondu « Oui » à l'une des trois questions définissant l'identité autochtone dans le recensement (questions 18, 20 et 21) ou celles ayant déclaré une ascendance autochtone à la question 17. Bien que ne faisant pas partie de la population cible de l'EAPA de 2017, certains répondants d'ascendance autochtone qui n'ont pas déclaré une identité autochtone ont quand même été échantillonnés, car on a noté lors d'enquêtes antérieures que près d'un tiers de ces personnes déclareront une identité autochtone dans l'EAPA. Ainsi, contrairement à la population cible, la population échantillonnée (ou la population d'enquête) comprend à la fois la population d'identité autochtone et la population d'ascendance autochtone seulement. D'autres renseignements relatifs à l'enquête sont accessibles à partir de l'[Enquête auprès des peuples autochtones \(EAPA\)](#) ainsi que dans le [Guide des concepts et méthodes](#).

L'EAPA de 2017 a été menée de janvier à août 2017. Le taux de réponse global était de 76 %.

Méthodes

La population visée par cette analyse est constituée des personnes de 25 à 54 ans s'autoidentifiant comme Métis. Les présentes données combinent les personnes ayant donné une réponse unique ou des réponses multiples qui comprenaient toujours Métis.

Dans le présent article, l'emploi désigne les personnes qui, au cours de la période de référence (la semaine précédente), ont déclaré « occuper un emploi ». Cela comprend celles qui, au cours de la période de référence, ont fait un travail dans le cadre d'un emploi rémunéré ou d'une entreprise, c'est-à-dire dans le contexte d'une relation employeur-employé, mais exclut celles qui ont déclaré être des travailleurs autonomes. La rémunération médiane est obtenue à partir des données administratives couplées avec celles du Recensement de la population de 2016, dont la période de référence est l'année civile 2015. Il s'agit des traitements et salaires bruts avant les déductions, telles que l'impôt sur le revenu, les cotisations à un régime de retraite et les cotisations d'assurance emploi, à l'exclusion du revenu tiré d'un travail autonome. Les salaires et traitements bruts sont arrondis au dollar le plus près.

Les estimations de prévalence présentées dans cet article sont fondées sur une analyse descriptive menée au moyen de SUDAAN appelable en SAS. Les estimations pondérées ont été calculées au moyen de méthodes tenant compte du plan de sondage de l'EAPA. Les valeurs manquantes « Ne sait pas », « Non déclaré » et « Refus » ont été exclues du dénominateur au moment du calcul des pourcentages.

Afin d'assurer la confidentialité des répondants, les estimations fondées sur un petit nombre de cellules (10 ou moins) ont été supprimées, tout comme les estimations dont la précision a été jugée inacceptable (coefficient de variation supérieur à 33,3 %). Les estimations comportant une précision marginale (coefficient de variation entre 16,6 % et 33,3 %) sont accompagnées de la mention « ^E » et doivent être utilisées avec prudence. Pour calculer la rémunération médiane, les poids bootstrap ont été utilisés, il convient de signaler que les estimations de la variance sont instables. Si la taille de l'échantillon pour le revenu médian était inférieure à 30, la mention « F » était insérée dans le tableau.

Limites

Les résultats de cette analyse doivent être interprétés dans un contexte qui tient compte d'un certain nombre de limites d'ordre méthodologique et conceptuel. L'analyse reposait sur l'autodéclaration. Il est à noter que ces populations fondées sur l'autodéclaration peuvent différer des populations d'autres sources de données, comme les registres de citoyens métis ou le Registre des Indiens. Les estimations sont fondées sur des autodéclarations qui sont susceptibles d'être biaisées, comme le biais de désirabilité sociale. Même si le présent article analyse les

taux d'emploi de la population métisse à partir de l'EAPA de 2017, les taux d'emploi, les taux de chômage ainsi que les taux d'activité officiels sont produits au moyen de l'[Enquête sur la population active \(EPA\)](#), qui est menée chaque mois. De plus, en raison de la nature transversale des données, aucune relation de cause à effet ou de directionnalité ne peut être déduite.

Références

- AGOCS, Carol. 2002. « [Canada's employment equity legislation and policy, 1987-2000: The gap between policy and practice](#) », *International Journal of Manpower*, vol. 23, n° 3, p. 256 à 276.
- ANDERSON, Thomas, et Lori HOHBAN. 2014. [Caractéristiques de la population active métisse : constatations de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2012](#), produit n° 89-653-X2014004 au catalogue de Statistique Canada.
- ARMSTRONG, Pat, et Hugh ARMSTRONG. 2010. *The double ghetto: Canadian women and their segregated work*, Don Mills, Ontario, Oxford University Press Canada.
- ARRIAGADA, Paula. 2016. [Les femmes des Premières Nations, les Métisses et les Inuites](#), produit n° 89-503-X201500114313 au catalogue de Statistique Canada.
- CANIVET, Catarina, et autres. 2016. « [Precarious employment is a risk factor for poor mental health in young individuals in Sweden: A cohort study with multiple follow-ups](#) », *BMC Public Health*, vol. 16, n° 687.
- CONSEIL CANADIEN POUR LE COMMERCE AUTOCHTONE. 2016. *Promesse et prospérité – Sondage sur les commerces autochtones 2016*, Conseil canadien pour les commerces autochtones, Toronto, Ontario.
- CHUI, Tina. 2011. « [Les femmes immigrantes](#) », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.
- CRANFORD, Cynthia J., Leah F. VOSKO et Nancy ZUKEWICH. « Precarious employment in the Canadian labour market: A statistical portrait », *Just Labour*, vol. 3, p. 6 à 20.
- EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. 2016. [Conditions de travail souples : Commentaires reçus](#), produit n° SSD-173-08-16F au catalogue d'Emploi et Développement social Canada.
- EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. 2019a. [Programmes relatifs au marché du travail pour les Autochtones](#).
- EZZEDEEN, Souha R., Marie-Hélène BUDWORTH et Susan D. BAKER. 2015. « The glass ceiling and executive careers: Still an issue for pre-career women », *Journal of Career Development*, vol. 42, n° 5, p. 355 à 369.
- FERGUSON, Sarah Jane. 2016. « Les femmes et l'éducation : qualifications, compétences et technologies », [Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe](#), produit n° 89-503-X201500114640 au catalogue de Statistique Canada.
- FERGUSON, Sarah Jane, et Shunji WANG. 2015. [L'obtention d'un diplôme au Canada : profil, situation sur le marché du travail et endettement des diplômés de la promotion de 2009/2010 – Révisé](#), produit n° 81-595-M au catalogue de Statistique Canada.
- FUKUDA-PARR, Sakiko. 2016. « From the millennium development goals to the sustainable development goals: Shifts in purpose, concept, and politics of global goal setting for development », [Gender & Development](#), vol. 24, n° 1, p. 43 à 52.
- GREEN, David A., et Benjamin M. SAND. 2015. « Has the Canadian labour market polarized? », [Canadian Journal of Economics](#), vol. 48, n° 2, p. 612 à 646.
- HARDY, Vincent, Marton LOVEI et Martha PATTERSON. 2018. [Tendances récentes dans le marché du travail au Canada : marée montante ou vague éphémère?](#), produit n° 71-222-X2018001 au catalogue de Statistique Canada.
- HEGEWISCH, Ariane, et Heidi HARTMANN. 2014. [Occupational segregation and the gender wage gap: A job half-done](#), Institute for Women's Policy Research, Washington, DC.
- KALLENBERG, Arne L. 2009. « Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition », *American Sociological Review*, vol. 74, n° 1, p. 1 à 22.
- KUMAR, Mohan B., et autres. 2019. [Activités de récolte chez les Premières Nations vivant hors réserve, les Métis et les Inuits : évolution dans le temps, obstacles et facteurs associés](#), produit n° 89-653-X2019001 au catalogue de Statistique Canada.
- LEE, Chistina, et R. Glynn OWENS. 2002. « Issues for a psychology of men's health », *Journal of Health Psychology*, vol. 7, p. 209 à 217.

- LEWCHUK, Wayne. 2017. « [Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being?](#) », *Economic and Labour Relations Review*, vol. 28, n° 3, p. 402 à 419.
- LEWCHUK, Wayne, et Michelyne LAFLECHE. 2014. « Precarious employment and social outcomes », *Just Labour*, vol. 22, p. 45 à 50.
- LIGHTMAN, Naomi, et Luann GOOD GINGRICH. 2018. « Measuring economic exclusion for racialized minorities, immigrants and women in Canada: Results from 2000 and 2010 », *Journal of Poverty*, vol. 22, n° 5, p. 398 à 420.
- RALLIEMENT NATIONAL DES MÉTIS. 2019. [The Métis Nation](#).
- MORGAN, George, et Pariece NELLIGAN. 2018. *The creativity hoax: Precarious work in the gig economy*, New York, Anthem Press, 162 p.
- MOYSER, Melissa. 2017a. « [Les Autochtones vivant hors réserve et le marché du travail : estimations de l'Enquête sur la population active, 2007 à 2015](#) », *Série d'analyse de la population active autochtone*, produit n° 71-588-X2017001 au catalogue de Statistique Canada.
- MOYSER, Melissa. 2017b. « [Les femmes et le travail rémunéré](#) », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X201500114694 au catalogue de Statistique Canada.
- ONTARIO FEDERATION AND INDIGENOUS FRIENDSHIP CENTRES. 2016. *Urban Indigenous labour force and training strategic framework: Identifying our potential*, Ontario Federation and Indigenous Friendship Centres, Toronto, Ontario.
- PATTERSON, Martha. 2018. [Qui travaille à temps partiel et pourquoi?](#), produit n° 71-222-X au catalogue de Statistique Canada.
- PREMJL, Stephanie, et Wayne LEWCHUK. 2014. « Racialized and gendered disparities in occupational exposures among Chinese and white workers in Toronto », *Ethnicity and Health*, vol. 19, n° 5, p. 512 à 528.
- ROBERTSON, Henry. 2018. [Expériences sur le marché du travail des Métis : principaux résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2017](#), produit n° 89-653-X-2018002 au catalogue de Statistique Canada.
- SAWCHUCK, Joe. 2001. « Negotiating an identity: Métis political organizations, the Canadian government and competing concepts of Aboriginality », *American Indian Quarterly*, vol. 25, n° 1, p. 73 à 92.
- STATISTIQUE CANADA. 2012. [Profil des travailleurs autonomes dans les régions rurales et les petites villes du Canada : un départ à la retraite important des travailleurs autonomes est-il imminent ?](#) produit n° 21-006-X. au catalogue.
- STATISTIQUE CANADA. 2013. [Le niveau de scolarité des peuples autochtones au Canada](#), produit n° 99-012-X2011003 au catalogue.
- STATISTIQUE CANADA. 2017. [Profession – Classification nationale des professions \(CNP\), tableaux de données, Recensement de 2016](#), produit n° 98-400-X2016355 au catalogue.
- STATISTIQUE CANADA. 2018a. [Les Premières Nations, les Métis et les Inuits au Canada : des populations diverses et en plein essor](#), produit n° 89-659-X2018001 au catalogue, p. 1 à 13.
- STATISTIQUE CANADA. 2018b. [Classification nationale des professions \(CNP\) 2016](#).
- TIERNEY, William G. 2004. « Systemic responsiveness in tertiary education: An agenda for reform », *Journal of Higher Education Management and Policy*, vol. 16, n° 2, p. 73 à 93.
- VOSKO, Leah F., et Lisa F. CLARK. 2009. « Canada: Gendered Precariousness and Social Reproduction », *Gender and the Contours of Precarious Employment*, publié sous la direction de L.F. Vosko, M. MacDonald, et I. Campbell, Routledge, New York.
- WILLIAMS, Christine L. 1992. « [The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions](#) », *Social Problems*, vol. 39, n° 3, p. 253 à 267.