

# Les peuples autochtones en milieu de travail

Regard sur l'emploi, la discrimination, la formation  
et l'utilisation de l'intelligence artificielle

**Environics  
Institute**  
For Survey Research



**Future  
Skills  
Centre** Centre des  
**Compétences  
futures**

**TED  
ROGERS  
SCHOOL  
OF MANAGEMENT**

**Di**VERSITY  
**INSTITUTE**

# Partenaires

## Environics Institute

For Survey Research



L'Environics Institute for Survey Research a été créé par Michael Adams en 2006. Il a pour mandat de mener des recherches approfondies sur l'opinion publique et la société sur les enjeux qui façonnent l'avenir du Canada. Grâce à ces recherches, les Canadiennes et Canadiens peuvent mieux se comprendre et comprendre l'évolution de leur société.



Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à l'innovation dans le domaine du développement des compétences afin que toutes les personnes au Canada soient prêtes pour l'avenir du travail. Nous travaillons en partenariat avec des personnes chargées de l'élaboration des politiques, des personnes chargées de la recherche, des spécialistes, des employeurs et des travailleuses et travailleurs, ainsi qu'avec des établissements d'enseignement postsecondaire, afin de résoudre les problèmes urgents du marché du travail et de veiller à ce que chacun puisse bénéficier de possibilités pertinentes d'apprentissage tout au long de la vie. Nous sommes fondés par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et Signal49 Research, et nous sommes financés par le Programme du Centre des compétences du gouvernement du Canada.



Le Diversity Institute entreprend des recherches sur la diversité en milieu de travail afin d'améliorer les pratiques dans les organisations. Nous travaillons avec des organisations pour élaborer des stratégies, des programmes et des ressources personnalisés afin de promouvoir de nouvelles connaissances et pratiques interdisciplinaires sur la diversité en ce qui concerne le genre, la race et l'ethnicité, les peuples autochtones, les capacités et l'orientation sexuelle. À l'aide d'un modèle écologique de changement, notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes stimule l'innovation sociale dans tous les secteurs.

---

# Commanditaire

Financée par le Programme du  
Centre des compétences futures  
du gouvernement du Canada



Le Centre des Compétences futures – Future Skills Centre est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du Programme des compétences futures. Les opinions et interprétations figurant dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

**Date de publication :**  
Mars 2026

# Autrice et auteur

## **Wendy Cukier**

Fondatrice et directrice des études

*Diversity Institute*

Professeur, Entrepreneuriat et l'innovation

*Université métropolitaine de Toronto*

## **Noel Baldwin**

Directeur général

*Centre des Compétences futures*

## **Matthew McDonald**

Assistant à la recherche

*Diversity Institute*

# Ont contribué

## **Matthew Foss**

Vice-président, Recherche et politiques publiques

*Conseil Canadien Pour L'Enterprise Autochtone*

## **Guang Ying Mo**

Directrice de la recherche

*Diversity Institute*



## Sondage sur l'emploi et les compétences

Le Sondage sur l'emploi et les compétences est mené par l'Environics Institute for Survey Research, en partenariat avec le Centre des Compétences futures et le Diversity Institute de la Toronto Metropolitan University (Université métropolitaine de Toronto). Il a été lancé au début de 2020 pour analyser l'expérience des Canadiennes et Canadiens face à l'évolution du travail, notamment face aux bouleversements technologiques, à la précarisation croissante et aux nouvelles compétences nécessaires. Après le début de la pandémie de COVID-19, il a été élargi pour examiner l'incidence de la crise sur l'emploi, les revenus et les environnements de travail au Canada.

La deuxième vague du sondage a été menée en décembre 2020, la troisième vague en juin 2021, la quatrième vague de mars à avril 2022, la cinquième vague en mars 2023, la sixième vague en octobre et novembre 2023, la septième vague de mai à juillet 2024, la huitième vague en mars et avril 2025. Chaque vague consiste à sonder plus de 5 000 Canadiennes et Canadiens âgés d'au moins 18 ans dans toutes les provinces et tous les territoires. En tout, 46 198 Canadiennes et Canadiens ont été interrogés au cours des six premières vagues. Le sondage prévoit un suréchantillonnage de personnes vivant dans les petites provinces et les territoires, de personnes de moins de 34 ans, de personnes racisées et d'Autochtones afin de brosser un portrait plus précis de la diversité des expériences vécues dans le pays. Sauf indication contraire, les résultats du sondage exposés dans le présent rapport sont pondérés en fonction de l'âge, du genre, de la région, du niveau de scolarité, de l'identité raciale et de l'identité autochtone pour garantir la représentativité de la population canadienne dans son ensemble.

---

### **Voir tous les rapports du sondage sur l'emploi et les compétences :**

[Site web de l'Environics Institute for Survey Research](#)

[Site web de le Centre des Compétences future](#)

[Site web de le Diversity Institute](#)

# Table des matières

Résumé

1

Contexte

7

Méthodologie

8

Constatations

10

Conclusion

22

Références

24



# Résumé

## Contexte

Victimes de génocide, du colonialisme et de discrimination systémique, les peuples autochtones sont confrontés à d'importants obstacles à l'emploi. Même si leur population croît à un rythme près de deux fois supérieur à celui de la population non autochtone, les peuples autochtones restent sous-représentés sur le marché du travail, en particulier au sein des postes de niveau intermédiaire et supérieur. Bien que les Autochtones qui possèdent un diplôme universitaire affichent des résultats comparables à ceux des diplômées et diplômés non autochtones du point de vue de l'emploi, les personnes autochtones sont beaucoup moins susceptibles de terminer leurs études universitaires et se heurtent à des difficultés à chaque étape du système éducatif. Des travaux de recherche se sont déjà penchés sur les difficultés d'accès au marché du travail et la discrimination en milieu de travail, mais les connaissances sur les expériences et perspectives actuelles des Autochtones en milieu de travail sont plus lacunaires.

Le présent rapport vise à combler cette lacune en répondant à la question de recherche suivante : « En quoi les expériences des peuples autochtones en milieu de travail diffèrent-elles de celles de la population générale? » S'appuyant sur les données du sondage sur l'emploi et les compétences, ce rapport examine les expériences des populations étudiées dans les domaines de l'emploi, de la formation, de l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) au travail, et de la discrimination au travail. Le présent document, qui ne se limite pas à une analyse des résultats sur le marché du travail et s'intéresse également aux expériences en milieu de travail, apporte ainsi un nouvel éclairage sur la façon dont les peuples autochtones vivent le travail, évaluent leurs perspectives et perçoivent leur avancement professionnel aujourd'hui.

*Le présent rapport vise à combler cette lacune en répondant à la question de recherche suivante : « **En quoi les expériences des peuples autochtones en milieu de travail diffèrent-elles de celles de la population générale?** »*

## Méthodologie

Le présent rapport s'appuie sur les données de la vague 8 du sondage sur l'emploi et les compétences, conduite en 2025 par l'Environics Institute, en collaboration avec le Diversity Institute, l'Université métropolitaine de Toronto et le Centre des Compétences futures. Parmi les répondantes et répondants du sondage pondéré, 5,1 p. 100 se sont identifiés comme Autochtones (n = 281), dont 189 Premières Nations (3,4 p. 100), 61 Métis (1,1 p. 100) et 14 Inuits (0,2 p. 100). Dix-sept personnes se sont identifiées comme « autre » ou ont préféré ne pas répondre (0,3 p. 100). Cet ensemble de données est considéré comme représentatif à la fois des peuples autochtones et de la population générale au Canada.

L'échantillon pondéré reste toutefois relativement restreint, et les femmes ainsi que les groupes d'âge 15-34 ans et 35-54 ans y sont surreprésentés, tandis que les personnes ayant entrepris des études collégiales ou universitaires y sont sous-représentées par rapport aux données de Statistique Canada. Ces dernières (datant de 2024) font d'ailleurs état d'un écart comparable sur le plan du chômage à l'échelle nationale (9,8 p. 100 contre 6,3 p. 100), mais mettent en évidence une différence plus faible s'agissant de l'emploi à temps plein (46,2 p. 100 contre 50,2 p. 100). Il convient donc d'interpréter les comparaisons entre les répondantes et répondants autochtones et non autochtones en tenant compte des caractéristiques de cet échantillon.

## Constatations

Sont récapitulées ci-après les différences constatées entre les répondantes et répondants autochtones et la population non autochtone en matière de scolarité, d'emploi, de discrimination en milieu de travail, de bien-être, de participation à la formation et d'utilisation de l'IA, autant de facteurs importants qui influent sur les expériences en milieu de travail.

## Scolarité et emploi

Le sondage fait apparaître des différences entre les répondantes et répondants autochtones et les personnes non autochtones dans le domaine de l'éducation. Ainsi, 53 p. 100 des personnes autochtones possèdent au maximum un diplôme d'études secondaires, contre 19 p. 100 de la population non autochtone. Parmi les répondantes et répondants autochtones, 19 p. 100 ont terminé une formation d'apprentissage ou dans les métiers, comparativement à 9 p. 100 des personnes non autochtones, tandis que seuls 29 p. 100 ont entrepris des études collégiales ou universitaires, contre 62 p. 100 des personnes non autochtones.

**53 p. 100 des personnes autochtones possèdent au maximum un diplôme d'études secondaires, contre 19 p. 100 de la population non autochtone.**

On observe également des disparités en ce qui concerne la situation d'emploi : 49 p. 100 des répondantes et répondants autochtones ont déclaré travailler dans le secteur privé, alors que cette proportion se monte à 61 p. 100 chez la population non autochtone. Pour ce qui est du secteur public, 39 p. 100 des personnes autochtones ont indiqué y travailler, contre 30 p. 100 des personnes non autochtones. Les Autochtones et la population non autochtone travaillent dans le secteur à but non lucratif dans des proportions comparables (respectivement 4 p. 100 et 3 p. 100), tandis qu'un plus faible pourcentage de personnes autochtones travaillent à leur compte (8 p. 100 contre 11 p. 100).

## Discrimination au travail

Si l'on compare les groupes racisés avec les peuples autochtones, la proportion de personnes autochtones déclarant avoir subi de la discrimination est plus élevée que celle des personnes chinoises, mais inférieure à celle des personnes d'Asie du Sud ou noires.

Il existe également des disparités au sein des peuples autochtones quant à leurs expériences de discrimination en milieu de travail. Les personnes s'identifiant comme Premières Nations et les personnes faisant partie du plus jeune groupe d'âge (18-34 ans) déclarent être victimes de discrimination dans des proportions plus élevées (respectivement 46 p. 100 et 45 p. 100). Par ailleurs, la proportion d'hommes autochtones ayant déclaré avoir subi de la discrimination en milieu de travail est supérieure à celle des femmes autochtones (43 p. 100 contre 33 p. 100). Cohérents avec des travaux de recherche antérieurs, ces résultats indiquent que la discrimination reste un obstacle structurel en milieu de travail qui peut avoir une incidence sur le maintien en poste, l'avancement et le bien-être.

## Perspectives

Malgré ces difficultés, les peuples autochtones se montrent plus positifs s'agissant des perspectives par rapport à la population non autochtone. Si les personnes autochtones ont plus de chances d'être au chômage que les personnes non autochtones, elles sont beaucoup plus susceptibles d'estimer que la période actuelle est propice pour trouver un emploi (42 p. 100 contre 25 p. 100), ce qui témoigne d'un optimisme quant au marché du travail, alors même qu'elles sont confrontées à des difficultés d'emploi. À la question de savoir comment elles évaluent la situation actuelle au Canada, 43 p. 100 des personnes autochtones ont déclaré être satisfaites, contre seulement 31 p. 100 de la population non autochtone. Les hommes autochtones affichent la plus forte proportion de satisfaction avec 53 p. 100, une part nettement supérieure à celle des femmes autochtones (35 p. 100). Les personnes autochtones sont également plus optimistes quant à leur situation financière sur les six prochains mois (42 p. 100 contre 23 p. 100), ce qui suggère qu'elles sont plus enclines à penser que leur situation économique va s'améliorer malgré les disparités en matière d'emploi.

## Santé physique et mentale

Les répondantes et répondants autochtones sont plus susceptibles de déclarer avoir une bonne santé physique (47 p. 100) que les personnes non

autochtones (37 p. 100), bien que l'on observe des différences entre les genres (61 p. 100 pour les hommes contre 40 p. 100 pour les femmes). Toutefois, les Autochtones indiquent globalement être en moins bonne santé mentale par rapport à la population non autochtone. Si 18,1 p. 100 des répondantes et répondants autochtones évaluent leur santé mentale comme excellente (contre 14,6 p. 100 des personnes non autochtones), une part plus élevée des personnes autochtones déclarent avoir une santé mentale moyenne ou mauvaise (36,3 p. 100 contre 27,6 p. 100), ce résultat montrant que les peuples autochtones sont globalement confrontés à des difficultés plus importantes en matière de santé mentale. Les personnes autochtones sont également plus susceptibles de ressentir trois jours ou plus par semaine des symptômes de dépression (41 p. 100 contre 25 p. 100) et d'anxiété (37 p. 100 contre 32 p. 100), ainsi qu'un sentiment d'isolement (38 p. 100 contre 25 p. 100). Ces tendances sont particulièrement marquées chez les femmes autochtones, qui déclarent être sujettes à la dépression ou à l'anxiété dans une proportion nettement supérieure à celle des hommes autochtones.

## Satisfaction au travail

La satisfaction au travail apparaît également plus élevée chez les personnes autochtones, 44 p. 100 d'entre elles déclarant être « très satisfaites » de leur emploi actuel, contre seulement 30 p. 100 de la population non autochtone. Les hommes autochtones sont plus susceptibles de déclarer être « très satisfaits » que les femmes (52 p. 100 contre 38 p. 100), mais la part des hommes autochtones indiquant être satisfaits de leur emploi est similaire à celle des femmes, tous degrés de satisfaction confondus (82 p. 100 contre 77 p. 100).

Ces taux élevés de satisfaction au travail contrastent avec un chômage important et une proportion considérable de personnes autochtones déclarant avoir subi de la discrimination au travail, ce qui met en exergue la complexité des expériences des peuples autochtones en milieu de travail.



## Formation

La part de répondantes et répondants autochtones ayant déclaré avoir participé à une formation assurée par leur employeur au cours des 12 derniers mois (56 p. 100) est plus importante que celle des personnes non autochtones (44 p. 100). Les personnes autochtones sont également plus susceptibles de déclarer avoir obtenu une augmentation de salaire grâce à leur formation, comparativement à la population non autochtone (58 p. 100 contre 38 p. 100). La proportion de personnes autochtones indiquant que leur formation leur a valu une promotion est, quant à elle, presque deux fois plus élevée que celle des personnes non autochtones (51 p. 100 contre 27 p. 100). Par ailleurs, une part plus importante de femmes autochtones ont déclaré avoir obtenu une promotion à la suite de leur formation, par rapport aux hommes (55 p. 100 contre 48 p. 100). Ces résultats suggèrent que la participation à la formation peut contribuer à un avancement professionnel mesurable.

Globalement, les répondantes et répondants autochtones sont plus susceptibles de déclarer être plus familiers avec l'utilisation de l'IA par rapport à la population non autochtone. Ainsi, la proportion de personnes autochtones indiquant être « très familières » avec les programmes d'IA en milieu de travail est presque deux fois plus importante que celle de la population non autochtone (32 p. 100 contre 17 p. 100). De plus, si 78 p. 100 aussi bien des personnes autochtones que des personnes non autochtones déclarent que l'IA les rend plus productives (en additionnant les réponses « beaucoup plus productif » et « un peu plus productif »), une part plus élevée de personnes autochtones (46 p. 100) estime que l'IA les rend « beaucoup plus productives », par rapport à la population non autochtone (30 p. 100). Les Autochtones sont en outre plus susceptibles de déclarer avoir reçu une formation liée à l'IA, ce qui traduit une forte implication dans les technologies émergentes au travail.

## Conclusion

Les données analysées dans le présent rapport mettent en lumière les atouts des personnes autochtones sur le marché du travail, mais également les difficultés auxquelles elles font face. Bien que le niveau d'études des Autochtones soit plus faible, notamment au niveau postsecondaire, et que ces personnes soient confrontées à une discrimination importante, elles déclarent une plus grande satisfaction à l'égard de leur emploi, sont plus susceptibles d'avoir suivi des formations, et indiquent être plus familières avec l'utilisation de l'IA par rapport aux répondantes et répondants non autochtones. Ce rapport montre comment des obstacles structurels, tels que la discrimination, l'instabilité de l'emploi et une moins bonne santé mentale, coexistent avec des taux élevés de satisfaction au travail, d'optimisme, de participation à des formations et d'utilisation de technologies émergentes. Ces données de sondage récentes corroborent de précédentes recherches sur l'importance de prendre en compte les enjeux liés à la fois au bien-être, à l'emploi et au développement des compétences. Si l'on souhaite œuvrer en faveur d'un marché du travail plus inclusif, il convient de réduire les obstacles systémiques tout en valorisant les atouts que présentent les Autochtones en matière d'engagement en milieu de travail, de développement des compétences et d'adaptation aux technologies.

***Ce rapport montre comment des obstacles structurels, tels que la discrimination, l'instabilité de l'emploi et une moins bonne santé mentale, coexistent avec des taux élevés de satisfaction au travail, d'optimisme, de participation à des formations et d'utilisation de technologies émergentes.***

Les recommandations suivantes peuvent être formulées à la lumière des résultats du présent rapport :

> **Il convient de mettre en œuvre des mesures visant à réduire la discrimination en milieu de travail** tout en augmentant la proportion de personnes autochtones à des postes de direction

au sein des entreprises et des organisations. Les organisations devraient également établir des critères de promotion transparents et réaliser un suivi de leurs données sur l'avancement professionnel pour garantir l'équité en matière de progression de carrière et d'accès aux postes de direction.

- > **Compte tenu de la persistance d'obstacles à l'éducation à tous les niveaux**, il convient de mettre en place des soutiens renforcés permettant aux jeunes Autochtones, et en particulier aux femmes, d'accéder à l'éducation. Ces soutiens doivent prévoir des parcours ciblés vers des métiers spécialisés, l'enseignement postsecondaire et des secteurs technologiques émergents.
- > **Il convient d'offrir davantage de possibilités de mentorat pour la jeunesse ainsi que pour les travailleuses et travailleurs autochtones** afin de les aider à élargir leur réseau professionnel et d'améliorer leur situation en milieu de travail. Les programmes de mentorat doivent favoriser l'avancement de carrière, la progression des revenus et l'accès à des postes dotés d'un pouvoir décisionnel.
- > **Des soutiens continus en matière de santé mentale et physique doivent être mis en place afin d'aider les personnes autochtones** à faire face aux obstacles et à la discrimination dont elles sont victimes. Ces soutiens doivent être adaptés à la culture des personnes concernées, et tenir compte de leurs traumatismes ainsi que du caractère intersectionnel des difficultés rencontrées (discrimination en milieu de travail, instabilité de l'emploi, problèmes de santé et répercussions intergénérationnelles des pensionnats).
- > **Pour répondre aux différents besoins des peuples autochtones, il s'agit d'adopter une optique axée sur le genre et la diversité.** Les approches intersectionnelles et fondées sur des distinctions doivent prendre en compte les différences entre les genres, les âges, les communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits, les contextes régionaux, ainsi que les disparités entre les villes et les régions rurales (Autochtones résidant dans une réserve ou hors réserve).

***Ces soutiens doivent être mis en œuvre selon des approches intersectionnelles et fondées sur des distinctions qui tiennent compte des différences entre les identités autochtones et les divers contextes (régional, urbain, rural et communautés éloignées).***

Pour faire progresser ces enjeux, il conviendra ainsi de mettre en place des soutiens coordonnés et intégrés favorisant à la fois l'accès à l'éducation, l'inclusion en milieu de travail, le mentorat, l'acquisition de nouvelles compétences, et des services de santé adaptés à la culture. Ces soutiens doivent être mis en œuvre selon des approches intersectionnelles et fondées sur des distinctions qui tiennent compte des différences entre les identités autochtones et les divers contextes (régional, urbain, rural et communautés éloignées). De telles approches intégrées, qui visent à apporter davantage que des améliorations temporaires ou instables, peuvent favoriser une participation au marché du travail se traduisant par un bien-être durable, un meilleur avancement de carrière et une plus forte représentation au sein des postes de direction.

Il convient de mener des recherches complémentaires pour déterminer si les résultats de cette étude ne font que refléter l'échantillon sélectionné ou s'ils sont représentatifs des types de postes occupés par les personnes autochtones ainsi que des milieux de travail dans lesquels elles évoluent. D'autres travaux seront également nécessaires pour comprendre les différences contextuelles et les liens entre l'accès à la formation, l'emploi et la satisfaction au travail. Il n'en reste pas moins que la présente étude offre une nouvelle perspective sur les expériences des peuples autochtones en milieu de travail. Il est essentiel de continuer à produire des données probantes à l'appui de l'élaboration de stratégies politiques et organisationnelles efficaces, à même de générer des retombées inclusives et durables couvrant les expériences vécues dans toute leur diversité, y compris celles des personnes résidant dans des communautés des Premières Nations et inuites éloignées accessibles uniquement par avion.



## Contexte

Même si leur population croît à un rythme près de deux fois supérieur à celui de la population non autochtone, les peuples autochtones restent sous-représentés sur le marché du travail. Entre 2016 et 2021, la population autochtone a augmenté de 9,4 p. 100, et en 2021, 1,81 million de personnes s'identifiaient comme Autochtones (soit 5 p. 100 de la population totale)<sup>1</sup>. Il s'agit également de la plus jeune population du Canada : 28 p. 100 des Autochtones étaient âgés de moins de 25 ans en 2021.

Il est essentiel de tenir compte des distinctions au sein des communautés autochtones (Premières Nations, Métis, Inuits) et des effets de l'intersectionnalité. En outre, un passé de génocide, de discrimination, d'exclusion et de traumatismes intergénérationnels a pesé sur les perspectives de ces communautés et entravé la croissance économique<sup>2, 3, 4, 5, 6, 7</sup>. Par ailleurs, d'autres disparités dans l'accès aux infrastructures limitent les possibilités des peuples autochtones dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de l'acquisition de nouvelles compétences, rendant ainsi plus difficiles les parcours des personnes autochtones en milieu de travail<sup>8, 9, 10, 11</sup>.

Cette étude pose la question de recherche suivante : « En quoi les expériences des peuples autochtones en milieu de travail diffèrent-elles de celles de la population générale? » Seront examinées de manière plus approfondie les expériences des peuples autochtones en ce qui concerne la discrimination en milieu de travail, mais aussi leurs perspectives en matière de formation et d'utilisation des technologies. L'étude adopte également une optique axée sur la diversité et l'intersectionnalité pour comparer les expériences des femmes autochtones à celles des hommes autochtones.

***Par ailleurs, d'autres disparités dans l'accès aux infrastructures limitent les possibilités des peuples autochtones dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de l'acquisition de nouvelles compétences, rendant ainsi plus difficiles les parcours des personnes autochtones en milieu de travail.***



## Méthodologie

Les données de la présente étude proviennent de la vague 8 du sondage sur l'emploi et les compétences (conduite de mars à avril 2025) et portent sur les expériences des peuples autochtones en milieu de travail, notamment en ce qui concerne la discrimination, la formation et l'utilisation de l'IA. L'ensemble de données pondéré comprend 5,1 p. 100 de personnes autochtones ( $n = 281$ ) et 94,9 p. 100 de personnes non autochtones ( $n = 5\,269$ ), tandis que l'ensemble de données non pondéré comprend 14,4 p. 100 de personnes autochtones ( $n = 809$ ) et 85,6 p. 100 de personnes non autochtones ( $n = 4\,794$ ), en raison du suréchantillonnage de la population autochtone. Dans le sondage pondéré, parmi les 281 répondantes et répondants autochtones, 189 personnes se sont identifiées comme Premières Nations (3,4 p. 100), 61 comme Métis (1,1 p. 100), 14 comme Inuit (0,2 p. 100), et 17 se sont identifiées comme « autre » ou ont préféré ne pas répondre (0,3 p. 100). Cet ensemble de données est considéré comme représentatif à la fois des

peuples autochtones et de la population générale au Canada.

L'échantillon pondéré reste toutefois relativement restreint, et les femmes y sont surreprésentées par rapport aux données du recensement de Statistique Canada. Les groupes d'âge formés par les tranches 15-34 ans et 35-54 ans sont surreprésentés, tandis que les personnes ayant entrepris des études collégiales ou universitaires sont sous-représentées dans le sondage par rapport aux données de Statistique Canada. La proportion de personnes autochtones ayant complété une formation d'apprentissage ou dans les métiers est également plus importante dans le sondage. On constate par ailleurs que les peuples autochtones sont surreprésentés dans le secteur public et sous-représentés dans le secteur privé par rapport aux données du recensement, bien qu'il puisse s'agir d'un léger biais du fait que le sondage inclut une option « secteur à but non lucratif » qui n'est pas prévue par Statistique Canada.

**Tableau 1**Comparaison de l'échantillon par rapport à la population<sup>i</sup>

<b>Caractéristique socioéconomique</b>	<b>Sondage sur l'emploi et les compétences</b>	<b>Statistique Canada</b>
Femmes	55,8 %	51,4 %
15-34 ans	54,1 %	30,4 %
35-54 ans	31,0 %	23,5 %
55 ans et plus	14,9 %	20,8 %
Diplôme d'études secondaires ou niveau inférieur (sondage sur l'emploi et les compétences)	53,1 %	50,8 %
Apprentissage ou formation dans les métiers	18,9 %	11,0 %
Personnes ayant entrepris des études de niveau collégial, cégep ou universitaire	28,5 %	38,1 %
Travailleuses et travailleurs autonomes	7,8 %	10,0 %
Personnes employées dans le secteur public	39,4 %	28,3 %
Personnes employées dans le secteur privé	49,4 %	71,7 %
Personnes travaillant dans le secteur à but non lucratif	4,4 %	N.D.
Sans emploi	8,8 %	9,8 %

<sup>i</sup> Les données démographiques et sur le niveau d'éducation proviennent du recensement de 2021, tandis que les données sur l'emploi sont tirées de l'enquête sur la population active de 2024.



# Constatations

## Scolarité

Les personnes autochtones ayant répondu au sondage ont déclaré des niveaux d'éducation inférieurs par rapport à la population non autochtone. Pour plus de la moitié (53 p. 100) des participantes et participants autochtones, le plus

haut niveau de scolarité correspond au diplôme d'études secondaires ou à un niveau inférieur, soit une proportion quasiment deux fois plus importante que celle de la population non autochtone (29 p. 100, voir figure 1).

**Figure 1**  
Plus haut niveau de scolarité atteint



■ Niveau inférieur ou égal au secondaire ■ Diplôme d'études secondaires obtenu ■ Apprentissage ou formation dans les métiers  
 ■ Personnes ayant entrepris des études de niveau collégial, cégep ou universitaire  
 ■ Personnes ayant obtenu un diplôme collégial, un DEC (cégep) ou un grade universitaire

On observe également un écart entre les genres chez les personnes autochtones : 45 p. 100 des hommes autochtones déclarent avoir un niveau d'éducation inférieur ou égal au secondaire, contre 59 p. 100 des femmes autochtones.

Moins de la moitié des participantes et participants autochtones (29 p. 100) ont déclaré avoir entrepris ou terminé des études de niveau collégial, cégep ou universitaire, contre 62 p. 100 des personnes non autochtones. Une inégalité notable entre les genres se dessine ici également, 36 p. 100 des hommes autochtones ayant déclaré avoir atteint un tel niveau d'éducation, contre seulement 24 p. 100 des femmes.

Dans le même temps, les personnes autochtones sont deux fois plus susceptibles de travailler dans les métiers spécialisés par rapport à la population non autochtone (18,9 p. 100 contre 9,4 p. 100), avec une parité quasi parfaite entre les hommes autochtones (18,5 p. 100) et les femmes autochtones (17,8 p. 100). Compte tenu des pénuries de main-d'œuvre persistantes dans

les secteurs de la construction, des infrastructures et de l'énergie, ce résultat laisse entrevoir des perspectives significatives de participation à l'économie.

## Emploi

Les données du sondage permettent de mieux comprendre les différences en matière de situations d'emploi et de caractéristiques démographiques entre les peuples autochtones et le reste de la population. Comparables aux chiffres les plus récents de Statistique Canada, ces données sont présentées ci-dessous (tableau 2). Dans l'échantillon sur lequel s'appuie le présent rapport, la proportion de personnes travaillant dans le secteur public est nettement plus élevée par rapport à ce que l'on observe dans la population générale, particulièrement chez les répondantes et répondants autochtones, tandis que le secteur privé affiche une représentation plus faible, ce qui peut se refléter dans les résultats.

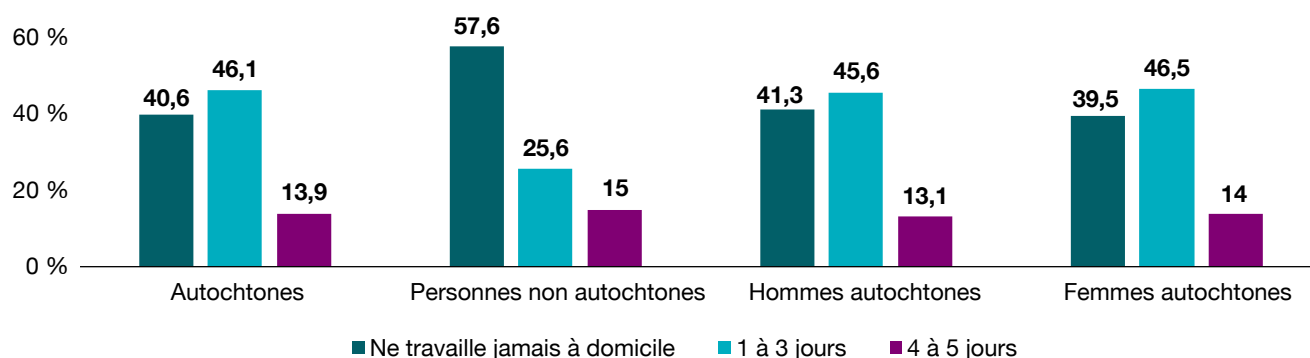
**Tableau 2**  
Statistiques sur la population active

Autochtonité	Sondage d'Environics (2025)		Statistique Canada (2024)	
	Personnes non autochtones	Personnes autochtones	Personnes non autochtones	Personnes autochtones
Travailleuses et travailleurs autonomes	11,0	7,8	13,0	10,0
Secteur public	29,8	39,4	24,5	28,3
Secteur privé	60,5	49,4	75,5	71,7
Secteur à but non lucratif	3,1	4,4	N/D	N/D
Emploi à temps plein	44,0	36,0	50,2	46,2
Emploi à temps partiel	11,0	16,0	11,1	10,9
Sans emploi	6,0	10,8	6,3	9,8

On constate par ailleurs dans notre sondage que les personnes autochtones déclarent travailler à domicile dans des proportions bien plus importantes par rapport à la population non autochtone. Une plus faible proportion de personnes autochtones (40 p. 100) indiquent ne jamais travailler à domicile, comparativement aux répondantes et répondants non autochtones (58 p. 100, voir figure 2). Ainsi, 60 p. 100 des participantes et participants autochtones travaillent à domicile au moins une fois par semaine, contre seulement 42 p. 100 de la population non autochtone. En revanche, la proportion de

personnes autochtones ayant déclaré travailler à domicile quatre ou cinq jours par semaine est comparable à celle des personnes non autochtones (14 p. 100 contre 15 p. 100). En outre, un pourcentage beaucoup plus élevé d'Autochtones déclarent travailler à domicile trois jours ou moins par semaine (46 p. 100 contre 26 p. 100). Les proportions sont similaires entre les hommes et les femmes autochtones indiquant ne jamais travailler à domicile (respectivement 41 p. 100 et 40 p. 100) ou déclarant travailler à domicile quatre à cinq jours par semaine (respectivement 13 p. 100 et 14 p. 100).

**Figure 2**  
Nombre de jours de travail à domicile par semaine



Les répondantes et répondants autochtones sont nettement plus susceptibles d'affirmer que la période actuelle est propice pour trouver un emploi par rapport à la population non autochtone (42 p. 100 contre 25 p. 100). Malgré cela, les personnes autochtones et non autochtones déclarent dans des proportions comparables être inquiètes (réponses « très inquiet » et « assez inquiet ») pour elles-mêmes ou leur famille immédiate en ce qui concerne le fait de trouver ou de conserver un emploi stable (52 p. 100 contre 48 p. 100). La proportion de personnes autochtones indiquant être « très inquiètes » est, quant à elle, bien plus élevée (21 p. 100 contre 14 p. 100).

## Discrimination en milieu de travail

Environ 38 p. 100 des répondantes et répondants autochtones déclarent avoir subi de la discrimination en raison de leur identité autochtone. La part des hommes autochtones ayant indiqué avoir fait l'objet de discrimination raciale est plus élevée que celle des femmes autochtones (43 p. 100 contre 33 p. 100). Par ailleurs, c'est dans la tranche d'âge la plus jeune (18-34 ans) que l'on observe le taux de discrimination le plus important (45 p. 100), à la fois pour les hommes et les femmes autochtones (tableau 3).

### Tableau 3

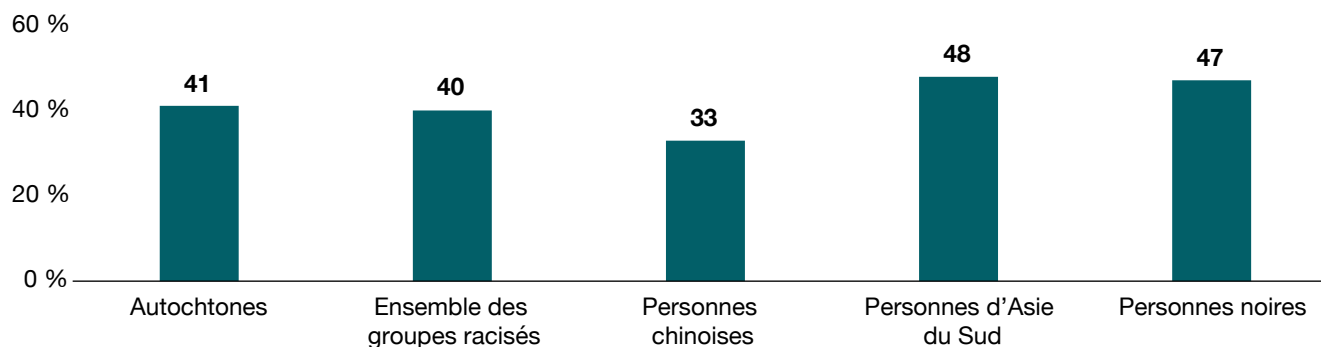
Pourcentage des répondantes et répondants autochtones ayant déclaré avoir subi de la discrimination ou un traitement injuste en milieu de travail en raison de leur race ou de leur identité ethnique

Groupe démographique	Personnes autochtones (% de « oui »)
Hommes	46
Femmes	35
18-34 ans	51
35-54 ans	40
55 ans et plus	23
Moyenne	38

En ce qui concerne la discrimination fondée sur la race ou l'ethnicité, 41 p. 100 des répondantes et répondants autochtones déclarent avoir subi de la discrimination, soit une proportion similaire à celle de l'ensemble des groupes racisés (40 p. 100), mais supérieure à celle des personnes chinoises (33 p. 100), et inférieure à celle des personnes d'Asie du Sud (48 p. 100) ou noires (47 p. 100), comme le montre la figure 3.

### Figure 3

Discrimination déclarée par les répondantes et répondants autochtones par rapport aux autres groupes ethniques



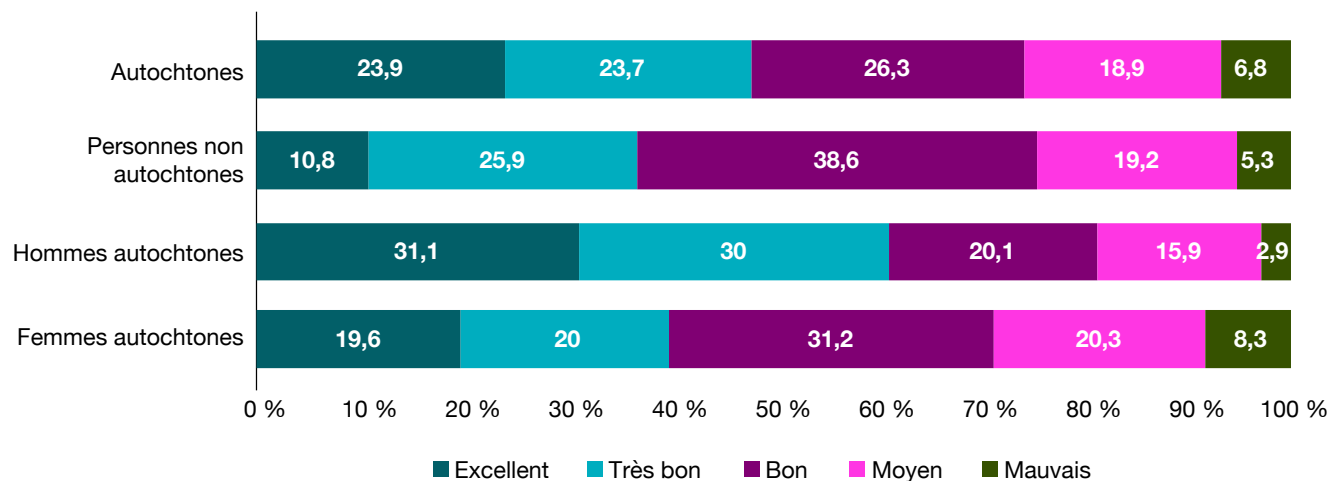
### Santé physique et mentale

En matière de santé physique, la part de personnes autochtones déclarant avoir une santé physique excellente ou très bonne est plus importante que celle de la population non autochtone (47 p. 100

contre 37 p. 100). On observe toutefois un écart important entre les hommes et les femmes autochtones, puisque seulement 40 p. 100 des femmes évaluent leur santé physique comme excellente ou très bonne, alors que cette proportion s'élève à 61 p. 100 chez les hommes (figure 4).

**Figure 4**

**État de santé physique déclaré par les personnes autochtones**

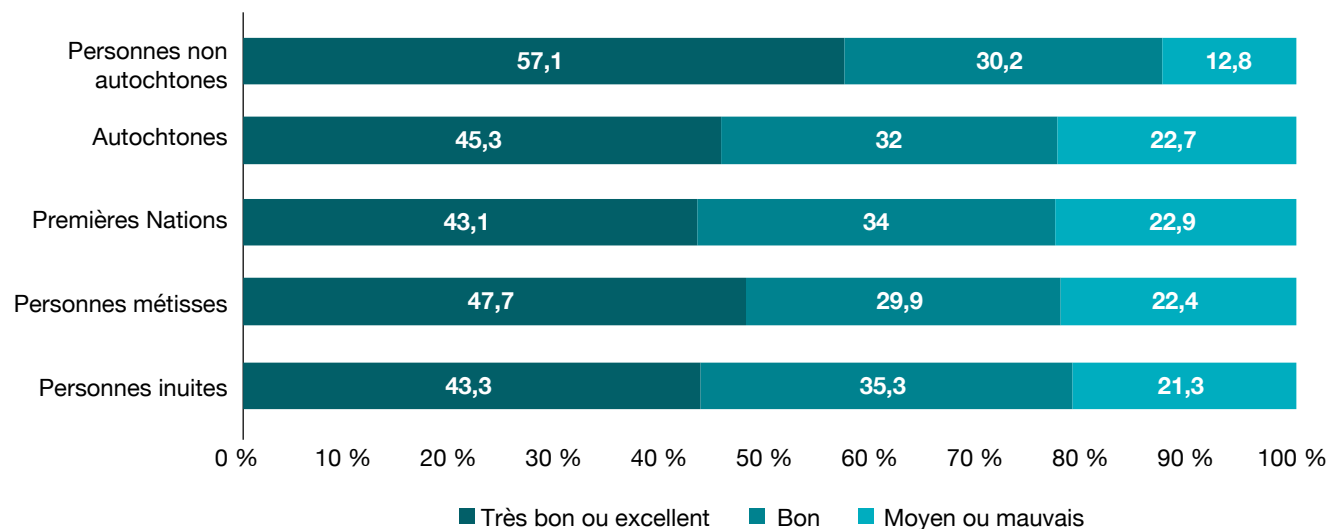


Dans l'ensemble, les répondantes et répondants autochtones évaluent un peu plus faiblement leur niveau de santé mentale par rapport à la population non autochtone. Ainsi, si 18,1 p. 100 des personnes autochtones déclarent avoir une santé mentale excellente, contre 14,6 p. 100 des personnes non autochtones, seulement 21,6 p. 100 la jugent très bonne (contre 26,5 p. 100) et 23,9 p. 100 l'estiment

bonne (contre 31,1 p. 100). Une proportion plus élevée de personnes autochtones déclarent avoir une santé moyenne (23,5 p. 100 contre 18,5 p. 100) ou mauvaise (12,8 p. 100 contre 9,1 p. 100), un résultat suggérant que les communautés autochtones sont confrontées à des difficultés plus importantes en matière de santé mentale par rapport à la population non autochtone.

**Figure 5**

**État de santé mentale déclaré par les personnes autochtones**



Lorsque l'on s'intéresse à d'autres aspects de la santé mentale, les participantes et participants autochtones font là aussi état de symptômes plus graves et plus persistants. La proportion de personnes autochtones déclarant se sentir déprimées trois jours ou plus par semaine (41 p. 100) est beaucoup plus élevée que celle des répondantes et répondants non autochtones (25 p. 100). Si 50 p. 100 des personnes non autochtones indiquent se sentir déprimées moins d'un jour par semaine, cette proportion n'est que de 32 p. 100 chez les Autochtones. Les hommes autochtones semblent se sentir moins souvent déprimés que les femmes, 37 p. 100 d'entre eux déclarant ressentir des symptômes de dépression trois jours ou plus par semaine, contre 43 p. 100 des femmes.

Les personnes autochtones indiquent par ailleurs se sentir stressées, anxieuses ou tendues dans une proportion beaucoup plus élevée par rapport à la population non autochtone, 37 p. 100 d'entre elles déclarant ressentir de tels symptômes trois jours ou plus par semaine. Dans la population non autochtone, cette part s'élève à seulement 32 p. 100. Ces symptômes semblent toucher beaucoup plus souvent les femmes autochtones, puisque seulement 25 p. 100 des hommes déclarent les ressentir, contre 46 p. 100 des femmes. En outre, le pourcentage d'hommes autochtones

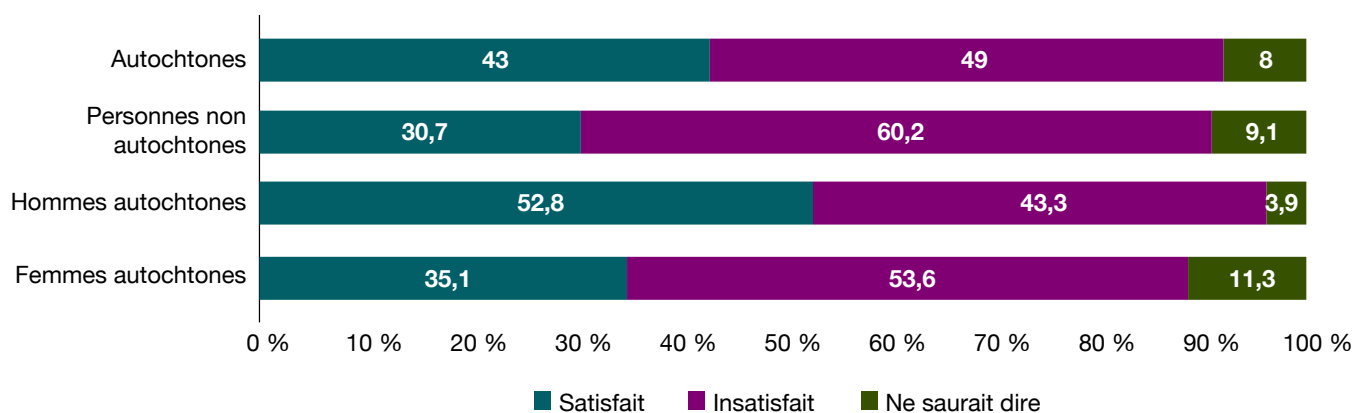
indiquant éprouver ces symptômes moins d'un jour par semaine est nettement supérieur par rapport aux femmes autochtones (48 p. 100 contre 29 p. 100).

Le sentiment d'isolement apparaît également plus marqué chez les peuples autochtones. En effet, la part de personnes autochtones déclarant se sentir isolées trois jours ou plus par semaine est nettement supérieure à celle des participantes et participants non autochtones (38 p. 100 contre 25 p. 100). Contrairement aux autres symptômes de santé mentale, ce sentiment d'isolement semble toucher les hommes et les femmes autochtones dans des proportions similaires (36 p. 100 contre 37 p. 100).

## Perspectives

Les perspectives dont font état les répondantes et répondants autochtones sont plus positives par rapport à la population non autochtone. À la question de savoir comment elles évaluent la situation actuelle au Canada, 43 p. 100 des personnes autochtones ont déclaré être satisfaites, contre seulement 31 p. 100 des participantes et participants non autochtones. Les hommes autochtones affichent la plus forte proportion de satisfaction avec 53 p. 100, une part nettement supérieure à celle des femmes autochtones (35 p. 100, voir la figure 6).

**Figure 6**  
Satisfaction à l'égard de la situation actuelle au Canada

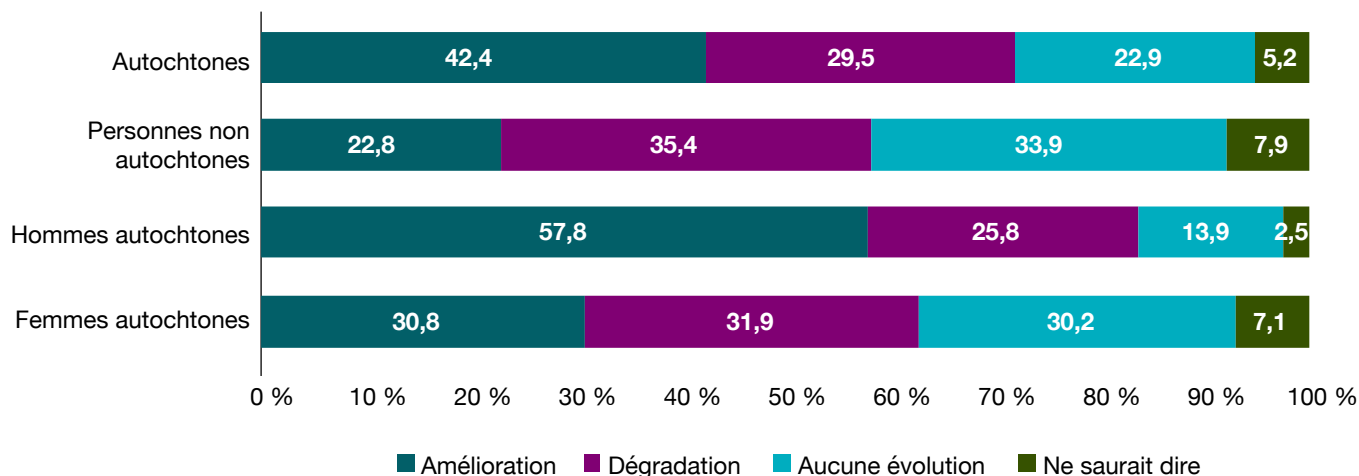


Les participantes et participants autochtones se montrent également plus optimistes quant à leur situation financière, 42 p. 100 d'entre eux s'attendant à une amélioration de cette dernière dans les six mois, soit une proportion presque deux fois supérieure à celle de la population non

autochtone (23 p. 100). Les hommes autochtones sont beaucoup plus optimistes que les femmes autochtones, ceux-ci étant quasiment deux fois plus susceptibles d'indiquer que leur situation financière va s'améliorer dans les six mois (58 p. 100 contre 31 p. 100, voir la figure 7).

### Figure 7

Perspectives des répondantes et répondants concernant leur situation financière dans les six prochains mois par rapport à aujourd'hui



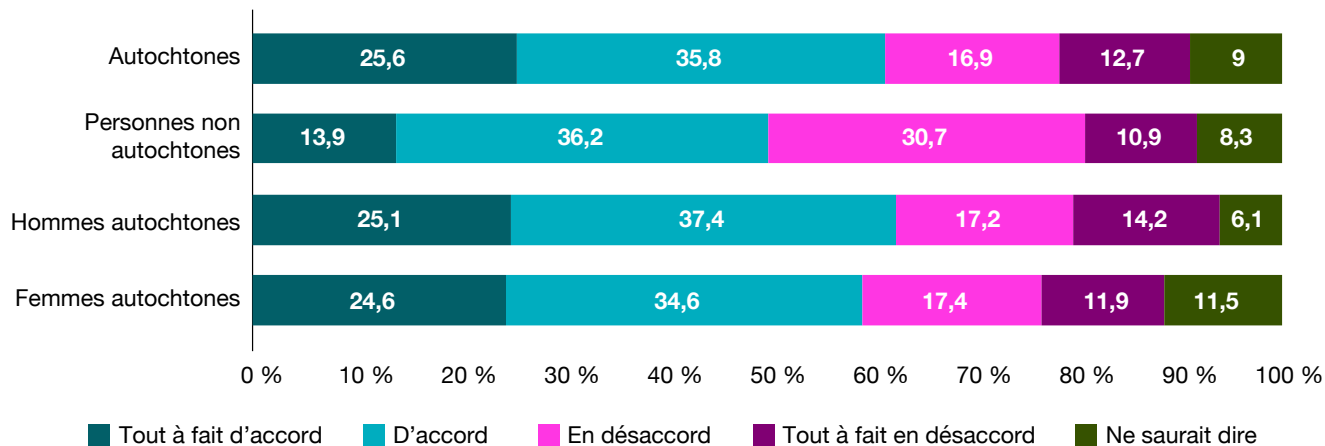
Remarque : Pour certaines réponses, la catégorie « peuples autochtones » présente des pourcentages supérieurs à la moyenne des hommes et des femmes autochtones en raison du fait qu'elle inclut également les personnes ayant indiqué « autre » ou « ne saurait dire » s'agissant de leur genre.

Les personnes autochtones attachent par ailleurs une plus grande importance à l'environnement, 56 p. 100 d'entre elles s'accordant à dire que la protection de l'environnement prime sur la protection des emplois. Cette proportion est significativement supérieure à celle des personnes non autochtones, qui ne sont que 35 p. 100 à partager cet avis. Les hommes et les femmes autochtones sont d'accord avec cette affirmation dans des proportions similaires (respectivement 57 p. 100 et 55 p. 100).

En ce qui concerne les nouvelles technologies (notamment l'IA), une part plus élevée des répondantes et répondants autochtones estiment que ces technologies causent plus de problèmes qu'elles n'en résolvent, par rapport à la population non autochtone (61 p. 100 contre 50 p. 100). Les hommes et les femmes autochtones partagent cette opinion dans des proportions comparables (respectivement 63 p. 100 et 59 p. 100, voir figure 8).

**Figure 8**

Les nouvelles technologies causent plus de problèmes qu'elles n'en résolvent



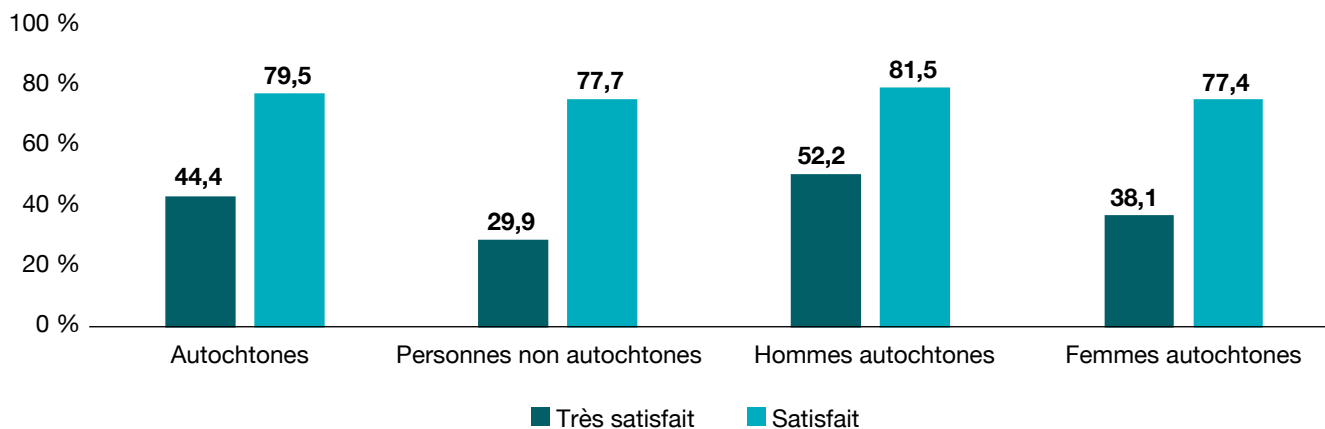
### Satisfaction au travail

La satisfaction au travail semble plus élevée chez les Autochtones par rapport à la population non autochtone. Bien que les personnes autochtones et non autochtones déclarent être globalement satisfaites au travail dans des proportions similaires (respectivement 78 p. 100 et 80 p. 100), les Autochtones sont plus susceptibles d'affirmer être « très satisfaits » de leur emploi actuel,

comparativement à la population non autochtone (44 p. 100 contre 30 p. 100, voir la figure 9). Si l'on n'observe pas de disparité marquée entre les hommes et les femmes autochtones s'agissant de leur satisfaction globale au travail (respectivement 82 p. 100 et 77 p. 100), les hommes autochtones sont toutefois plus susceptibles de se dire « très satisfaits » (52 p. 100) par rapport aux femmes autochtones (38 p. 100).

**Figure 9**

Niveau de satisfaction au travail

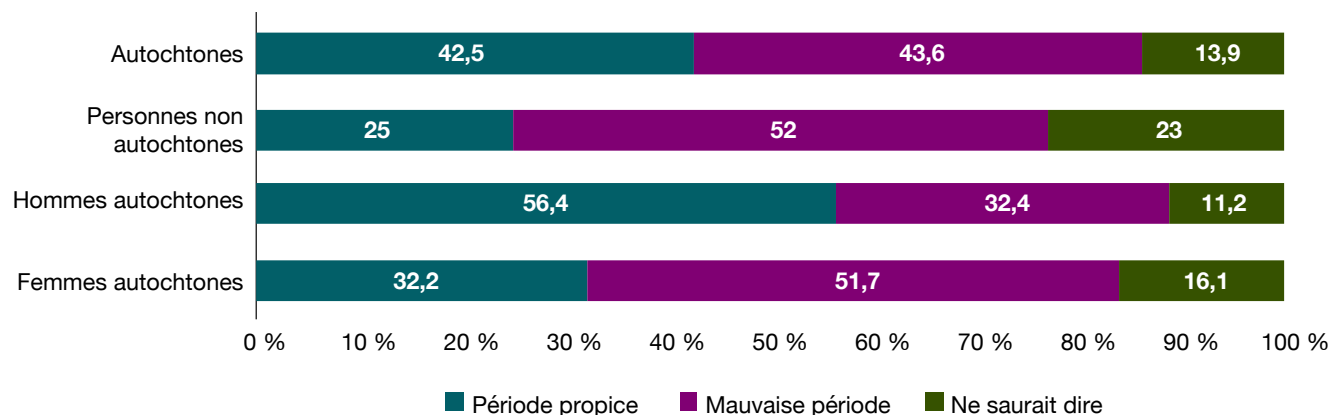


Une proportion plus élevée de répondantes et répondants autochtones déclarent avoir une perception positive de la situation de l'emploi dans leur région. Ainsi, 43 p. 100 des Autochtones estiment que la période actuelle est propice pour trouver un emploi, contre seulement 25 p. 100

des personnes non autochtones (figure 10). On constate toutefois un écart au sein de la population autochtone : la part d'hommes à partager cette opinion est nettement supérieure à celle des femmes (56 p. 100 contre 32 p. 100).

**Figure 10**

**Perception du caractère propice ou non de la période actuelle pour trouver un emploi dans sa ville ou dans sa région**



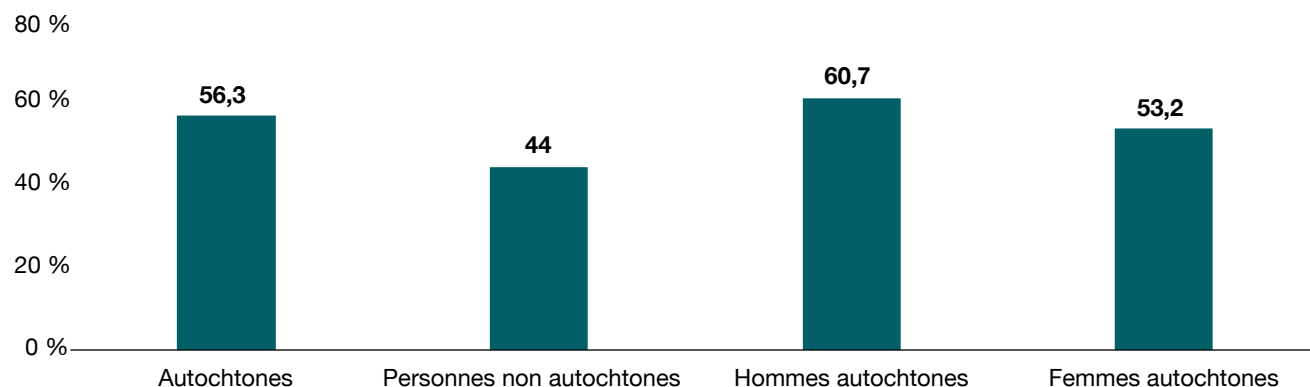
## Formation

La population active autochtone semble suivre des formations en milieu de travail et en tirer des bénéfices dans une proportion plus élevée par rapport à la population non autochtone. En effet, la part de répondantes et répondants autochtones ayant déclaré avoir suivi au cours des 12 derniers mois une formation assurée par leur employeur pour améliorer leurs compétences est supérieure à celle

des personnes non autochtones (56 p. 100 contre 44 p. 100). Par rapport aux femmes autochtones, une proportion plus élevée d'hommes autochtones indiquent avoir suivi une formation (61 p. 100 contre 53 p. 100), ces deux pourcentages étant supérieurs à celui de la population non autochtone (figure 11). Ces résultats pourraient s'expliquer par la proportion plus importante de personnes autochtones employées dans le secteur public.

**Figure 11**

**Participation à une formation assurée par l'employeur au cours des 12 derniers mois**

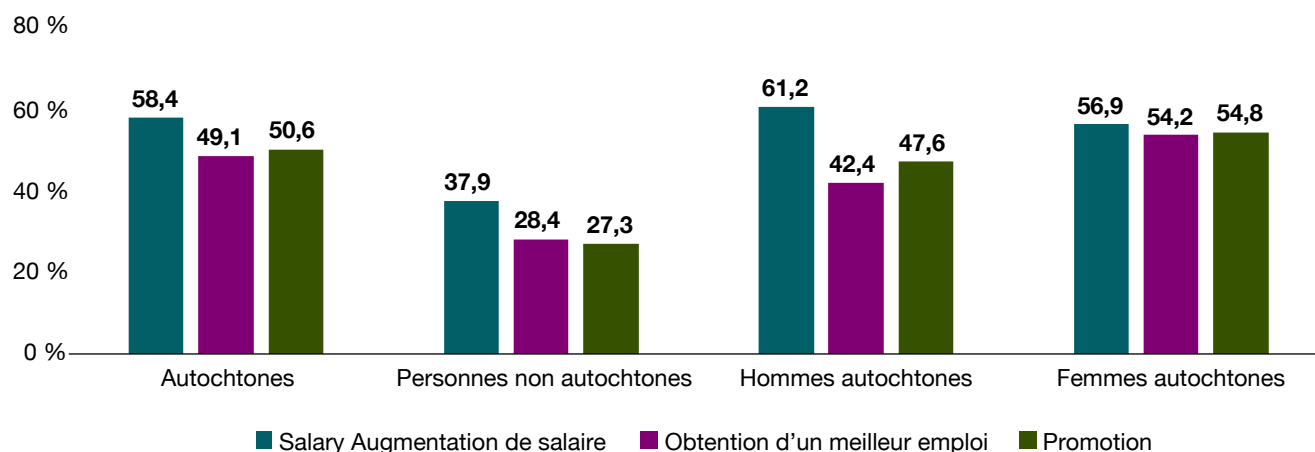


La proportion d'Autochtones ayant déclaré avoir tiré un bénéfice grâce à leur formation professionnelle est plus importante que celle de la population non autochtone, et ce, pour les trois indicateurs mesurés. Ainsi, à la question de savoir si le fait d'avoir suivi une formation a entraîné une augmentation de salaire, 58 p. 100 des personnes autochtones ont répondu par l'affirmative, contre seulement 38 p. 100 des personnes non autochtones (figure 12). Parallèlement, une part légèrement plus élevée d'hommes autochtones indiquent avoir obtenu une augmentation de salaire, comparé aux femmes autochtones (61 p. 100 contre 57 p. 100).

En outre, un peu moins de la moitié des répondantes et répondants autochtones (49 p. 100) déclarent que leur formation a conduit à l'obtention d'un meilleur emploi, contre 28 p. 100 des personnes non autochtones (figure 12). Une proportion plus élevée de femmes autochtones ont indiqué avoir pu obtenir un meilleur emploi (54 p. 100 contre 42 p. 100 des hommes autochtones). La proportion d'Autochtones indiquant que leur formation leur a valu une promotion est presque deux fois plus importante que celle des personnes non autochtones (51 p. 100 contre 27 p. 100). Par ailleurs, une plus grande part de femmes autochtones déclarent avoir reçu une promotion par rapport aux hommes (55 p. 100 contre 48 p. 100).

**Figure 12**

**Effets de la formation en milieu de travail sur le salaire, le poste ou la promotion**



Les personnes autochtones sont plus susceptibles de penser que le coût de la formation devrait être supporté principalement par l'employé (15 p. 100 contre 10 p. 100), et moins enclines à estimer que c'est à l'employeur de payer ce coût (25 p. 100 contre 39 p. 100). Toutefois, la proportion de répondantes et répondants autochtones jugeant que les coûts liés à la formation devraient principalement incomber au gouvernement est presque le double de celle de la population non autochtone (20 p. 100 contre 11 p. 100).

## L'intelligence artificielle au travail

Seulement 17 p. 100 des personnes non autochtones se disent « très familières » avec les programmes d'IA qu'elles peuvent utiliser en milieu de travail, contre 32 p. 100 des personnes autochtones, soit près du double. Si l'on regroupe les réponses « très familier » et « assez familier », 66 p. 100 des répondantes et répondants autochtones indiquent être familiers avec ces technologies, soit une proportion supérieure à celle de la population non autochtone (52 p. 100).

Les hommes autochtones sont plus susceptibles de se dire « très familiers » avec les programmes d'IA en milieu de travail que les femmes autochtones (38 p. 100 contre 28 p. 100), et davantage enclins à déclarer qu'ils sont plus familiers avec l'IA par rapport aux femmes (77 p. 100 contre 58 p. 100).

Les Autochtones sont également plus susceptibles de déclarer utiliser des outils d'IA au travail par rapport à la population non autochtone : près de la moitié des répondantes et répondants autochtones indiquent avoir utilisé des programmes d'IA pour les aider dans leurs tâches au travail (48 p. 100), tandis que cette proportion n'atteint qu'un peu plus d'un tiers chez les personnes non autochtones (36 p. 100). Par rapport aux femmes autochtones, les hommes ont davantage tendance à déclarer avoir utilisé des programmes d'IA pour les aider au travail (54 p. 100 contre 44 p. 100).

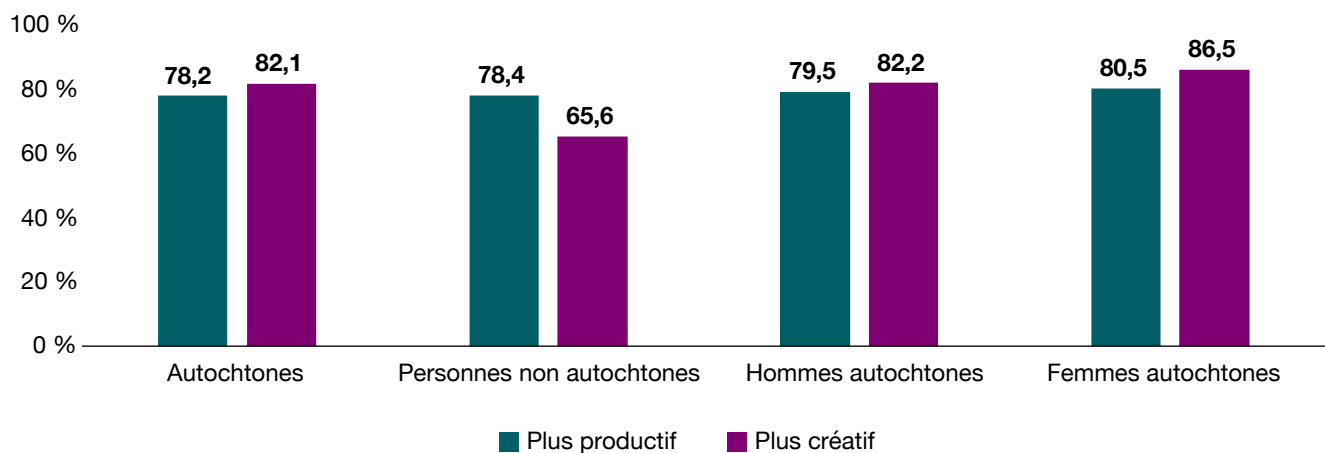
Les participantes et participants autochtones sont en outre plus susceptibles de se servir de l'IA au travail pour accroître leur productivité et leur créativité comparativement à la population non autochtone. Si 78 p. 100 à la fois des Autochtones et de la population non autochtone indiquent que l'IA les rend plus productifs (réponses « beaucoup plus productif » et « un peu plus productif »),

46 p. 100 des personnes autochtones déclarent que l'IA les rend « beaucoup plus productives », contre seulement 30 p. 100 des personnes non autochtones (figure 13). Les hommes et les femmes autochtones indiquent dans des proportions similaires que l'IA les rend plus productifs (respectivement 80 p. 100 et 81 p. 100), mais une part légèrement plus grande d'hommes autochtones disent que l'utilisation de l'IA au travail les rend beaucoup plus productifs (49 p. 100 contre 45 p. 100 chez les femmes).

La proportion de personnes autochtones affirmant que l'IA les rend « beaucoup plus créatives » au travail est deux fois plus importante que celle des répondantes et répondants non autochtones (57 p. 100 contre 29 p. 100). Globalement, 82 p. 100 des personnes autochtones déclarent que l'IA les rend plus créatives au travail (réponses « beaucoup plus créatif » et « un peu plus créatif »), contre seulement 66 p. 100 de la population non autochtone (figure 13). Toutefois, les femmes autochtones sont plus susceptibles de déclarer que l'utilisation de l'IA au travail les rend beaucoup plus créatives, par rapport aux hommes autochtones (65 p. 100 contre 53 p. 100).

**Figure 13**

**Incidence de l'utilisation de l'IA au travail sur la productivité et la créativité**

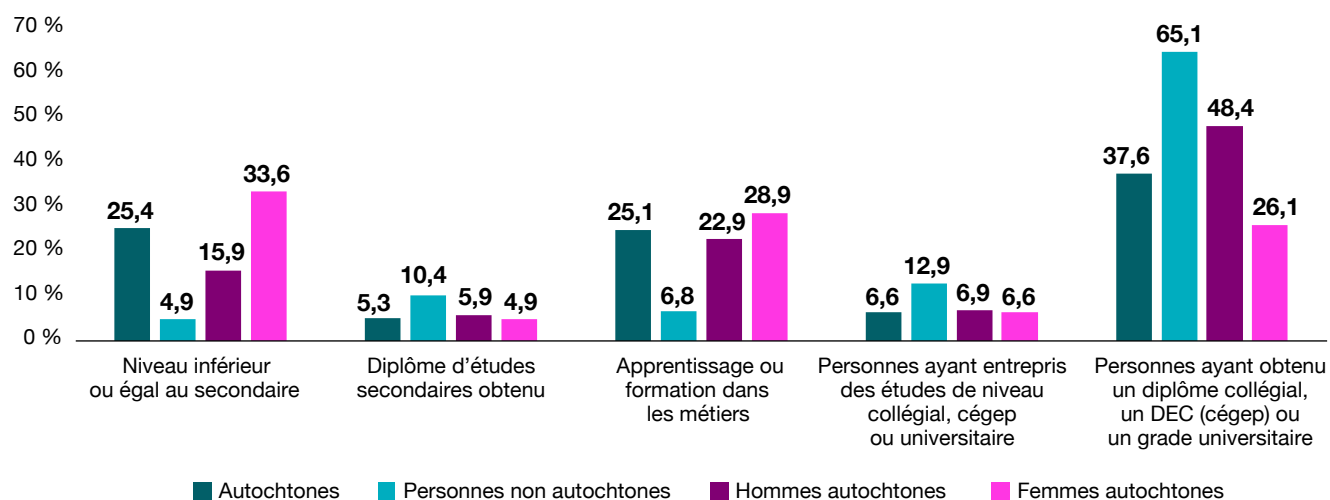


Comparativement à la population non autochtone, une proportion nettement supérieure des personnes autochtones déclarent avoir reçu une formation pour apprendre à utiliser l'IA en milieu de travail. Dans l'ensemble, 80 p. 100 de la population active autochtone ont reçu une formation sur les programmes d'IA en milieu de travail, tandis que c'est le cas pour seulement un peu plus de la moitié (53 p. 100) de la population active non autochtone. Une part significativement plus élevée de femmes autochtones déclarent avoir reçu une formation sur l'utilisation de l'IA en milieu de travail par rapport aux hommes (92 p. 100 contre 73 p. 100). Près de la moitié (49 p. 100) des répondantes et répondants autochtones ont suivi une formation assurée par leur employeur, contre seulement un tiers (34 p. 100) de la population active non autochtone. Les personnes autochtones indiquent également dans

une plus grande proportion avoir reçu une formation sur l'IA qui n'était pas assurée par leur employeur (31 p. 100 contre 19 p. 100).

L'utilisation de l'IA pour accomplir des tâches au travail varie fortement selon le niveau de scolarité. Si 25 p. 100 des répondantes et répondants autochtones ayant atteint un niveau inférieur ou égal au secondaire déclarent avoir utilisé l'IA pour les aider dans leurs tâches au travail, cette proportion s'élève à seulement 5 p. 100 chez la population non autochtone (figure 14). Parmi les personnes ayant un niveau postsecondaire, on observe également un écart important en ce qui concerne l'utilisation de l'IA entre la population non autochtone et les personnes autochtones : seulement 38 p. 100 de ces dernières disent se servir de l'IA au travail, contre 65 p. 100 des personnes non autochtones.

**Figure 14**  
Utilisation de l'IA par niveau de scolarité





## Conclusion

Faisant fond sur les données du sondage sur l'emploi et les compétences, en particulier celles de la vague 8, menée de mars à avril 2025 auprès de 5 550 Canadiennes et Canadiens (dont 281 Autochtones) de tout le pays, le présent rapport analyse les expériences des peuples autochtones en milieu de travail, notamment en ce qui concerne la formation, l'emploi, l'utilisation de l'IA et la discrimination. Bien que le nombre de personnes autochtones dans les données pondérées demeure limité et que cette population soit surreprésentée dans l'échantillon, nos constatations montrent que si les peuples autochtones disposent de certains atouts en milieu de travail, ils restent confrontés à des difficultés. Les personnes autochtones se distinguent donc de la population générale en raison de ces obstacles, qui se manifestent par des tendances propres aux Autochtones s'agissant des expériences en milieu de travail, que ce soit au niveau des conditions d'emploi, du bien-être, de la participation à la formation ou de l'utilisation des technologies.

Si les disparités en matière d'éducation et les réalités documentées de la discrimination envers les Autochtones sont bien établies dans la littérature, la recherche ne s'est pas autant intéressée aux expériences des peuples autochtones en milieu de travail, notamment en ce qui concerne leur participation à la formation, leur rapport aux technologies, leur satisfaction au travail et leur perception des conditions du marché du travail. Les résultats présentés dans ce rapport montrent que, bien qu'ils soient davantage touchés par le chômage et continuent d'être victimes de discrimination, les répondantes et répondants autochtones affichent un niveau de satisfaction au travail relativement élevé, une forte participation aux formations assurées par leur employeur et un optimisme accru quant aux perspectives d'emploi actuelles. Dans le même temps, les indicateurs de santé mentale des personnes autochtones, qui déclarent dans des proportions élevées être sujettes à la dépression, à l'anxiété et à l'isolement, rappellent qu'un rapport positif au travail ne suffit pas à éliminer les obstacles structurels plus larges et les difficultés en matière de bien-être auxquels les Autochtones se heurtent.

Ces constatations suggèrent que les expériences en milieu de travail ne dépendent pas uniquement d'indicateurs courants, comme le niveau de scolarité ou le chômage, mais également de la perception qu'ont les personnes autochtones de leurs perspectives, de leur accès à la formation, de leur bien-être et de leur exposition à la discrimination. Ces résultats révèlent la complexité des expériences des Autochtones sur le marché du travail : si des inégalités apparaissent clairement dans certains domaines, les peuples autochtones ont également des atouts à faire valoir dans d'autres.

Les recommandations suivantes peuvent être formulées à la lumière des résultats du présent rapport :

- > **Il convient de mettre en œuvre des mesures visant à réduire la discrimination en milieu de travail** tout en augmentant la proportion de personnes autochtones à des postes de direction au sein des entreprises et des organisations. Les organisations devraient également établir des critères de promotion transparents et réaliser un suivi de leurs données sur l'avancement professionnel pour garantir l'équité en matière de progression de carrière et d'accès aux postes de direction.
- > **Compte tenu de la persistance d'obstacles à l'éducation à tous les niveaux**, il convient de mettre en place des soutiens renforcés permettant aux jeunes Autochtones, et en particulier aux femmes, d'accéder à l'éducation. Ces soutiens doivent prévoir des parcours ciblés vers des métiers spécialisés, l'enseignement postsecondaire et des secteurs technologiques émergents.
- > **Il convient d'offrir davantage de possibilités de mentorat pour la jeunesse ainsi que pour les travailleuses et travailleurs autochtones** afin de les aider à élargir leur réseau professionnel et d'améliorer leur situation en milieu de travail. Les programmes de mentorat doivent favoriser l'avancement de carrière, la progression des revenus et l'accès à des postes dotés d'un pouvoir décisionnel.
- > **Des soutiens continus en matière de santé mentale et physique doivent être mis en place afin d'aider les personnes autochtones** à faire face aux obstacles et à la discrimination dont elles sont victimes. Ces soutiens doivent être adaptés à la culture des personnes concernées, et tenir compte de leurs traumatismes ainsi que du caractère intersectionnel des difficultés rencontrées (discrimination en milieu de travail, instabilité de l'emploi, problèmes de santé et répercussions intergénérationnelles des pensionnats).
- > **Pour répondre aux différents besoins des peuples autochtones, il s'agit d'adopter une optique axée sur le genre et la diversité.** Les approches intersectionnelles et fondées sur des distinctions doivent prendre en compte les différences entre les genres, les âges, les communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits, les contextes régionaux, ainsi que les disparités entre les villes et les régions rurales (Autochtones résidant dans une réserve ou hors réserve).
- > **Il convient de mener des recherches complémentaires** pour déterminer si les résultats de cette étude ne font que refléter l'échantillon sélectionné ou s'ils sont représentatifs des types de postes occupés par les personnes autochtones ainsi que des milieux de travail dans lesquels elles évoluent. D'autres travaux seront également nécessaires pour explorer les différences contextuelles et les liens entre accès à la formation, emploi et satisfaction au travail. Il n'en reste pas moins que la présente étude apporte un éclairage nouveau sur les expériences des peuples autochtones au travail. Il est essentiel de continuer à produire des données probantes afin de pouvoir analyser l'évolution du rapport au travail de la population autochtone et définir des stratégies politiques et organisationnelles qui soient les plus efficaces possibles pour favoriser des retombées inclusives et durables.

# Références

- 1 Statistique Canada (21 juin 2023). *La population autochtone du Canada*. <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/3920-la-population-autochtone-du-canada>
- 2 Baruah, B. et Biskupski-Mujanovic, S. (juillet 2023). « Indigenous women's employment in natural resource industries in Canada: Patterns, barriers and opportunities ». *Women's Studies International Forum* 99, 102784. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102784>
- 3 Mathew, D., Nishikawara, R., Ferguson, A. et Borgen, W. (2023). « Cultural infusions and shifting sands: What helps and hinders career decision-making of Indigenous young people ». *Canadian Journal of Career Development*, 22(1), p. 6-18. <https://doi.org/10.53379/cjcd.2023.345>
- 4 Nangia, P. et Arora, T. (2021). « Discrimination in the Workplace in Canada ». *The Canadian Journal of Sociology/ Cahiers canadiens de sociologie*, 46(2), p. 147-178. <https://doi.org/10.29173/cjs29736>
- 5 Pelletier, A. J., Collins, K. A., LeBlanc, M. M., Peach, J. M., Christianson, T. et Derkson, J. (2025). « Harassment and discrimination experiences of Indigenous Peoples in the Canadian Armed Forces ». *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 11(3), p. 17-28. <https://doi.org/10.3138/jmvfh-2024-0030>
- 6 Durand-Moreau, Q., Lafontaine, J. et Ward, J. (2022). « Work and health challenges of Indigenous people in Canada ». *The Lancet Global Health*, 10(8), e1189-e1197. [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(22\)00203-0/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(22)00203-0/fulltext)
- 7 Hanson, E., Gamez, D. et Manuel, A. (septembre 2020). *The Residential School System*. Indigenous Foundations. <https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/residential-school-system-2020/>
- 8 Webb, D., Stutz, S., Hiscock, C., Bowra, A., Butsang, T., Tan, S., Scott-Kay, B. et Mashford-Pringle, A. (2023). « Indigenous cultural safety trainings for healthcare professionals working in Ontario, Canada: context and considerations for healthcare institutions ». *Health services insights*, 16, 11786329231169939. <https://doi.org/10.1177/11786329231169939>
- 9 Wylie, L., McConkey, S. et Corrado, A. M. (2021). « It's a journey not a check box: Indigenous cultural safety from training to transformation ». *International Journal of Indigenous Health*, 16(1). <https://doi.org/10.32799/ijih.v16i1.33240>
- 10 Pelletier, A. J., Collins, K. A., LeBlanc, M. M., Peach, J. M., Christianson, T. et Derkson, J. (2025). « Harassment and discrimination experiences of Indigenous Peoples in the Canadian Armed Forces ». *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 11(3), p. 17-28. <https://doi.org/10.3138/jmvfh-2024-0030>
- 11 Lamb, D. et Verma, A. (2021). « Nonstandard employment and indigenous earnings inequality in Canada ». *Journal of Industrial Relations*, 63(5), p. 661-683. <https://doi.org/10.1177/00221856211021128>



**Environics  
Institute**  
For Survey Research



**Future Skills  
Centre** Centre des  
**Compétences  
futures**

**TED  
ROGERS  
SCHOOL  
OF MANAGEMENT**

**Di**VERSITY  
**INSTITUTE**