



COMPÉTENCES DE L'AVENIR

Portrait de la situation : l'acquisition de nouvelles compétences et l'emploi chez les Autochtones au Canada

JUIN 2020

Max Skudra, Andrew Avgerinos
et Karen E. McCallum





Bonnes politiques. Meilleur Canada. Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différentes parties prenantes au processus d'élaboration des politiques. Il leur offre une tribune pour examiner les questions et apporter de nouveaux points de vue et de nouvelles idées dans des débats cruciaux sur les politiques. Nous croyons que l'élaboration de bonnes politiques est essentielle à la création d'un Canada meilleur – un pays cohésif, prospère et sûr. Nous y contribuons en :

- Réalisant des recherches sur des questions cruciales;
- Stimulant des dialogues sincères sur des sujets de recherche;
- Célébrant le travail de leaders exceptionnels

Notre approche – appelée « **De l'inclusion à la conclusion** » – mobilise des interlocuteurs, connus ou non, qui nous aident à tirer des conclusions afin d'identifier les obstacles à la réussite et de trouver des pistes de solutions. Le FPP est un organisme de bienfaisance indépendant et non partisan qui compte parmi ses membres différents organismes privés, publics et sans but lucratif.

ppforum.ca/fr @ppforumca



Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des Compétences futures.



Le Centre des Compétences futures est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui a pour mission de préparer les Canadiens et les Canadiennes à la réussite professionnelle. Nous croyons que les citoyens et citoyennes du Canada devraient avoir confiance en leurs compétences pour réussir dans un marché du travail en évolution. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons afin de déterminer, mettre à l'essai, mesurer et mettre en commun avec rigueur des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les gens auront besoin pour réussir dans les jours et les années à venir.

Le Centre des Compétences futures est un partenariat entre:



Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez la page

www.fsc-ccf.ca, ou écrivez à info@fsc-ccf.ca



Le présent rapport est accessible en ligne : [français](#) | [anglais](#)

ISBN: 978-1-77452-018-5

Compétences de l'avenir est financé par le [programme Compétences futures](#) du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada. Le présent rapport peut être reproduit à des fins éducatives et non lucratives, à l'exception des revues savantes ou professionnelles. De plus amples renseignements sur les droits de production, écrivez à communications@fsc-ccf.ca.

Canada

TABLE DES MATIÈRES

À propos du projet	iv
À propos des auteurs	v
Résumé	vii
Remerciements	x
Introduction	1
Les peuples autochtones du Canada	3
Le contexte des compétences autochtones au Canada	4
La relation entre les peuples autochtones et la Couronne	7
Les faits : l'évolution démographique de la population autochtone	8
La situation du marché du travail	14
Avenir du travail	18
Le risque de délocalisation engendré par une révolution numérique	19
La formation pratique	22
Documents stratégiques sur les compétences autochtones	25
Le contexte du financement de l'acquisition des compétences et de la formation	26
Évaluation du programme : l'évaluation nécessite des données	27
Les programmes de formation pratique existants	28
Questions pour des recherches à venir	30
Références	32

À PROPOS DU PROJET

Les besoins des Canadiens et des Canadiennes en matière de formation professionnelle changent rapidement. Par l'entremise de Compétences de l'avenir, le Forum des politiques publiques et le Diversity Institute – en sa qualité de responsable de la recherche au Centre des Compétences futures – publient une série de rapports qui explorent certains des enjeux les plus importants ayant actuellement des répercussions sur l'écosystème des compétences au Canada. Chaque rapport met l'accent sur un enjeu particulier, examine l'état actuel des connaissances sur ce sujet et cerne les domaines qui nécessitent des recherches supplémentaires. Cette base solide vise à appuyer des recherches plus poussées et à rendre l'élaboration de politiques plus solide. Un ensemble diversifié d'auteurs, qui participent à l'écosystème des compétences par l'entremise de divers rôles, notamment la recherche, l'activisme et l'élaboration de politiques, ont été soigneusement choisis pour proposer un large éventail de perspectives, tout en mettant en avant le contexte canadien. Leurs antécédents, leurs expériences et leur expertise variés ont permis de façonner leurs perspectives individuelles, leurs analyses de l'écosystème actuel des compétences et les rapports qu'ils ont rédigés.

SUJETS AU CŒUR DE LA SÉRIE COMPÉTENCES DE L'AVENIR

- Compétences numériques et formation;
- Barrières à l'emploi de certains groupes et segments démographiques;
- Approches alternatives de formation et de développement des compétences;
- Offrir aux lecteurs et lectrices une introduction à ce que nous savons, à ce que nous ignorons et à ce que nous pouvons faire pour approfondir la question du développement des compétences et de l'avenir du travail.

PUBLICATIONS - ÉTÉ 2020

- Développement des compétences et formation à l'emploi chez les Autochtones
- Cadres de compétences et compétences de base
- La technologie au service de l'innovation dans l'écosystème des compétences et de l'emploi
- Comprendre le phénomène des petits boulots et comment il se vit au Canada
- Barrières à l'emploi liées au sexe
- Compétences au sein des petites et moyennes entreprises

PUBLIÉS EN JANVIER 2020

- Consultez les [huit rapports de la série Compétences de l'avenir](#) publiés au cours de l'hiver 2020 et la [série complète](#).



À PROPOS DES AUTEURS



MAX SKUDRA

Directeur, Recherche et innovation, Creative Fire

Max Skudra a une vaste expérience en planification, en réalisation et en analyse de travaux de recherche pour orienter les stratégies d'entreprise et politiques gouvernementales. À la tête des initiatives de recherche et d'innovation à Creative Fire, il fait valoir toute son expertise pour proposer des idées novatrices aux clients. Avant de se joindre à Creative Fire, M. Skudra a veillé pendant sept ans au développement des activités de recherche du Conseil canadien pour le commerce autochtone en travaillant avec les gouvernements et l'industrie afin de trouver les meilleures avenues pour accroître la participation des Autochtones à l'économie nationale. Son travail a mené à la mise en place, par la province de l'Ontario, du Fonds de développement économique pour les Autochtones de 95 millions de dollars, et à l'engagement du gouvernement fédéral de faire en sorte que les entreprises autochtones représentent cinq pour cent de sa chaîne d'approvisionnement, soit l'équivalent d'un milliard de dollars.



ANDREW AVGERINOS

Associé de recherche, Conseil canadien pour le commerce autochtone

Sur la base de sa formation dans le domaine complexe de la science cognitive, qui cherche à définir et à expliquer des processus mentaux, Andrew Avgerinos scrute les connaissances, opinions et comportements antérieurs de groupes cibles. Il est déterminé à contribuer à l'avancement de la réconciliation, et cherche constamment à redonner à la communauté autochtone. Au sein du Conseil canadien pour le commerce autochtone, M. Avgerinos est le leader principal des efforts de gestion et d'analyse de données permettant de générer des informations à partir d'ensembles de données qualitatives et quantitatives. Il dirige également les activités de recherche sur l'innovation et les bouleversements pour éviter que les peuples autochtones ne soient exclus des discussions déterminantes pour notre économie.



KAREN E. MCCALLUM

Associée de recherche principale, Diversity Institute, Future Skills Centre, Université Ryerson

Diplômée des Universités de Waterloo et McMaster, Karen E. McCallum est chercheuse en études interdisciplinaires des sciences sociales. Elle est fière d'être de retour au pays pour rejoindre l'avant-garde dans le domaine du droit de la personne au Canada après avoir obtenu son doctorat à l'Université de Londres (R.-U.). Son travail à l'Université Ryerson donne suite à ses expériences universitaires antérieures comme professeure invitée à l'Université d'État Bridgewater (États-Unis) et comme chargée de cours à l'Université Oxford. Mme McCallum cherche à travailler au sein de partenariats constructifs dans le but d'améliorer les politiques publiques et de proposer des travaux de recherche pertinents permettant d'améliorer les résultats pour les peuples autochtones, les minorités racialisées et d'autres groupes en quête d'équité. Ses activités de recherche et d'enseignement s'inspirent principalement des études autochtones, de la sociologie (études des mouvements sociaux) et de la psychologie sociale (théorie sur l'identité de groupe, hypothèse de contact, sociologie des émotions).



RÉSUMÉ

« Les peuples autochtones ont actuellement une occasion sans précédent de prendre les devants. » Entre 2016 et 2026, 350 000 jeunes autochtones auront 15 ans, c'est-à-dire qu'ils deviendront des membres potentiels de la population active.

Toutefois, pour de nombreuses raisons, dont le manque de financement pour offrir une éducation de qualité dans les réserves, le manque de connexion Internet fiable dans les régions éloignées et les multiples effets collatéraux associés au fait de grandir dans des ménages affectés de manière disproportionnée par la pauvreté et le syndrome des pensionnats autochtones, beaucoup de jeunes et adultes autochtones ne terminent pas leurs études secondaires, ou obtiennent leur diplôme, mais sans avoir acquis les compétences nécessaires en littératie et en numératie.

Tout le monde a besoin de compétences de base nécessaires pour obtenir et conserver un bon emploi, et de les mettre à jour au fur et à mesure que le monde du travail évolue et se numérise. Sans les compétences requises, une personne manque de fondement et d'outils pour s'adapter et réussir. Par conséquent, elle est vulnérable face au bouleversement du marché d'emploi causé par l'automation et ne satisfait pas aux critères de qualifications de la main-d'œuvre.

Si la nouvelle cohorte d'Autochtones reçoit l'appui nécessaire pour développer des compétences de base par l'accès à une éducation, à des compétences et à une formation de qualité, ciblées et adaptées à sa culture, elle pourra doper l'économie du pays à hauteur de 27,7 milliards de dollars annuellement. Manquer à cette occasion représentera une perte pour nous tous. Si, par contre, l'on réussit à combler cet écart de compétences, les prochains employés et employeurs autochtones auront la chance de travailler à la hauteur de leur talent et de déployer tout leur potentiel.

Alors, de quoi les Autochtones ont-ils besoin considérant leurs perspectives quant à l'avenir du travail? À ce sujet, les chiffres sont éloquentes : entre 2006 et 2016, la croissance de la population autochtone était quatre fois supérieure à celle de la population non autochtone malgré des résultats socioéconomiques inférieurs, un taux de chômage plus élevé et de plus faibles niveaux de scolarité. Les Autochtones eux-mêmes attribuent le chômage au manque d'emplois, de formation et d'expérience de travail.

Cependant, le problème ne se trouve pas seulement du côté de l'offre. En dépit de leurs aptitudes supérieures en littératie et en numératie, les membres des Premières nations sont significativement moins susceptibles de trouver un emploi (75 %) que les Métis (87 %) et les non-Autochtones (90 %). Même les non-Autochtones peu spécialisés ont de meilleures perspectives d'emploi que les membres des Premières nations (87 %). Parmi ces derniers, certains délaissent leur emploi pour des raisons de harcèlement et de discrimination.

Malgré les défis que représentent le sous-emploi des travailleurs autochtones spécialisés et le manque de compétences de base chez les jeunes et les adultes autochtones, les signes encourageants ne manquent pas. Les entreprises autochtones se multiplient et créent de nouveaux emplois. De plus, le travail indépendant et l'entrepreneuriat gagnent en popularité.

Les entreprises autochtones représentent des employeurs importants pour les Autochtones. Or, souvent, ces entreprises font partie des secteurs d'activités aux prises avec des perturbations. Les entrepreneurs parlent de climat défavorable aux affaires dans les réserves, et les entrepreneurs autochtones aspirants citent l'accès difficile aux capitaux. Qui plus est, des lacunes dans l'éducation et l'acquisition de compétences chez les Autochtones représentent à la fois un problème d'employabilité et d'affaires. Les entreprises autochtones rapportent des difficultés de recrutement d'employés compétents et disent qu'en absence d'actions pour relever les compétences des futurs travailleurs, la croissance de leurs entreprises sera menacée.

Pour maximiser leur potentiel, les programmes d'acquisition des compétences pour Autochtones doivent comporter les éléments suivants : 1) des moyens d'intervention précoce et de formation préemploi destinés aux jeunes; 2) des programmes d'acquisition de compétences offerts aux clients avant la formation préemploi; 3) des services de garde d'enfants abordables et accessibles. D'autres études ont démontré que l'adaptation au contexte culturel augmente les chances de succès des programmes de formation en tenant compte des particularités du territoire et en offrant un soutien selon la méthode [*Wraparound*](#). En même temps, les programmes fédéraux d'acquisition de compétences et de formation sont biaisés : selon une étude indépendante, dans le passé, aucune donnée sur le succès des programmes n'a été compilée, ce qui a donné aux programmes les plus efficaces les mêmes chances d'être renouvelés ou soutenus qu'aux programmes les moins efficaces.

Il faudra également préciser quelles données relativement au marché du travail sont les plus utiles pour les entrepreneurs, décideurs politiques et travailleurs autochtones. Tandis que certaines études prétendent que les organisateurs communautaires autochtones manquent de données sur le marché du travail autochtone pour planifier des programmes et services adéquats, d'autres affirment le contraire en citant une abondance d'information. Pour créer des politiques fondées sur des preuves, nous avons besoin de données de qualité. C'est pourquoi nous recommandons des investissements afin de mieux comprendre les lacunes en matière de données sur le marché du travail autochtone.



L'écart dans le niveau de scolarité entre les personnes autochtones et non autochtones constitue un défi immédiat en matière d'employabilité et d'acquisition de compétences de base. Souvent, les Autochtones ont des compétences en littératie plus faibles et sont concentrés dans des emplois nécessitant ce niveau de compétences. L'augmentation du niveau de compétences requises les exposera davantage au risque de perdre leur emploi.



REMERCIEMENTS



Nous sommes très reconnaissants du soutien de plusieurs personnes qui ont contribué à la préparation du rapport et à la qualité de son contenu. Nous remercions Abie Yinar, assistante de recherche au Diversity Institute de l'Université Ryerson, de la conception de graphiques pour l'analyse de données, et Sarah Lynn Auger, doctorante au programme Indigenous Peoples Education, Educational Policy Studies à l'Université de l'Alberta, de la recherche et de la révision de la documentation aux fins de ce rapport. Ashley Richard, directrice autochtone du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, pour son examen du document et son expertise, notamment en ce qui a trait à la clarification de la théorie liée à l'auto-identification autochtone et à la compréhension des droits des Métis et des Indiens non inscrits suite à l'arrêt Daniels; Matthew MacDonald, analyste politique du Conseil des Autochtones de l'Île-du-Prince-Édouard, qui a pris le temps d'examiner ce document du point de vue des Autochtones hors réserve résidant à Epekwitk (Î. P. É), tout particulièrement pour sa suggestion d'inclure la rafle des années soixante dans notre examen des répercussions des pensionnats sur la main-d'œuvre actuelle. Finalement, nous tenons à remercier l'équipe de recherche du Conseil canadien pour le commerce autochtone, qui a examiné plusieurs versions de ce document et a soulevé le thème des besoins en compétences pour l'avenir de l'économie.

INTRODUCTION

Il y a certaines vérités que les Canadiens doivent accepter si nous devons, selon les termes utilisés par Sridhar Kota et Tom Mahoney, auteurs de « La réinvention de la compétitivité » (Reinventing competitiveness), édifier notre « capacité pour générer une richesse nationale à long terme authentique »¹. Les Autochtones, dont les niveaux de pauvreté et de chômage sont plus élevés que ceux du reste de la population canadienne en général, ont aujourd'hui une occasion inédite de prendre le dessus.

Entre 2016 et 2026, 350 000 jeunes Autochtones auront 15 ans, l'âge auquel Statistique Canada estime qu'ils sont devenus adultes et membres potentiels de la population active². Si nous ne soutenons pas cette cohorte en lui fournissant l'instruction, les compétences et la formation dont elle a besoin pour réussir dans l'économie en évolution du Canada, nous risquons fort d'assister à un status quo de la situation des peuples autochtones, et ainsi de freiner le moteur économique national du Canada. À l'inverse, une réussite à cet égard pourrait permettre de faire croître l'économie du Canada de 27,7 milliards de dollars par année³.

Face à la menace de perdre de tels gains potentiels, il y a beaucoup à faire pour atténuer ces risques et favoriser la réussite des Autochtones tant au niveau des entreprises que de la main d'œuvre.

Dans ce document, nous examinons les tendances actuelles au Canada ainsi que nos connaissances. Nous n'entendons pas faire une analyse, ni donner des conseils politiques, mais notre objectif est plutôt d'établir certains faits afin d'éclairer des conversations à venir et de mettre en lumière ce que nous savons, ce que nous ne savons pas et ce que nous pensons qu'il serait important de savoir concernant les compétences et la formation des Autochtones du Canada.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un document de recherche, nous nous fondons sur la théorie holistique autochtone et, en général, sur les épistémologies autochtones^{4, 5}. La théorie holistique autochtone est « entière, écologique, cyclique et relationnelle »⁶. C'est pourquoi, dans le cadre de cette analyse de nos connaissances sur les compétences et les peuples autochtones, nous vous invitons à examiner avec nous

¹ Kota, S. et Mahoney, T. (2019). [Reinventing competitiveness](#).

² Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). [Indigenous employment and skills strategies in Canada](#).

³ Conseil national de développement économique des Autochtones. (2016). [Réconciliation : Stimuler l'économie canadienne de 27,7 milliards \\$](#).

⁴ Wilson, S. (2008). [Research Is Ceremony: Indigenous Research Methods](#).

⁵ Absolon, K. (2011). [Kaandossiwin: How We Come to Know](#).

⁶ Absolon, K. (2010). [Indigenous Wholistic Theory: A Knowledge Set for Practice](#), p. 74-87.

certain documents juridiques, historiques et contextuels vitaux afin de comprendre le paysage des compétences présent et à venir.

Dans cette optique, nous commencerons par faire une évaluation du milieu autochtone en recueillant des renseignements sur le contexte lié aux compétences des Autochtones et en soulignant la relation entre les peuples autochtones et la Couronne/l'État. Nous procéderons ensuite à un examen des données démographiques connues des populations autochtones, puis nous passerons à une analyse des domaines de la formation pratique et de l'avenir du travail des Autochtones. Nous résumons nos conclusions et proposons des pistes de recherche dans nos sections sur l'incertitude et les questions liées aux recherches à venir. En invitant le lecteur à considérer le contexte de l'écosystème des compétences autochtones, nous souhaitons promouvoir des solutions collectives et concertées qui viendront compléter les efforts déjà réalisés par les exploitants des entreprises, les fournisseurs de services et les travailleurs autochtones afin d'améliorer leurs compétences et de se préparer à l'avenir du travail.

LES PEUPLES AUTOCHTONES DU CANADA

Il n'y a pas qu'une réalité des peuples autochtones au Canada et aucune universalité parmi les penseurs autochtones provenant de différents contextes nationaux, géographiques, culturels et politiques. C'est un signe distinctif de la démocratie et de la diversité.



Il y a une diversité substantielle dans le vaste groupe des « peuples autochtones » du Canada. Il est important de reconnaître qu'il y a trois groupes autochtones qui ont chacun leur propre histoire, y compris avec la Couronne : les Premières nations, les Inuits et les Métis. Selon l'Article 35 de la Constitution canadienne, ces trois groupes autochtones sont distincts et titulaires de droits. Cette approche fondée sur la distinction permet de faire en sorte que les droits, les intérêts et la situation propres des Premières nations, des Métis et des Inuits sont reconnus, confirmés et mis en œuvre⁷.

Il y a un quatrième groupe d'Indiens non inscrits qui a récemment été reconnu comme un groupe autochtone titulaire de droits. L'arrêt *Daniels* de 2016 a prouvé que les Métis et les Indiens non inscrits constituent une responsabilité fiduciaire du gouvernement fédéral⁸. Les Indiens non inscrits sont ainsi reconnus comme un groupe titulaire de droits, bien que la mesure dans laquelle ces droits seront établis et définis est inconnue. C'est-à-dire que même si ces droits, et les personnes admissibles, ne sont pas clairement définis, ils sont maintenant légalement reconnus.

À l'intérieur de chacun de ces groupes, les collectivités autochtones vivent dans divers lieux, des régions éloignées aux villes. Il se peut que ces collectivités aient un gouvernement autonome ou

⁷ Ministre de la Justice et procureur général du Canada. (2018). [Principes régissant la relation du gouvernement du Canada avec les peuples autochtones](#).

⁸ Cour suprême du Canada. (Le 14 avril 2016). [2016 CSC 12](#).

public, soient administrées par le gouvernement fédéral ou ne soient assujetties à aucune organisation politique, mais fassent partie du tissu urbain. Les collectivités qui font partie de ces catégories risquent de voir leur relation avec les gouvernements fédéral et provincial/territorial affectée et de ne pas pouvoir bénéficier pleinement des programmes et des services de ces deux paliers de gouvernement. De plus, comme les membres de ces collectivités vivent parfois sur le territoire de leur nation, soit sur une réserve, soit hors réserve, dans une ville lointaine, leur accès au système scolaire, à la formation pratique et aux autres programmes et services publics ou autochtones peut varier⁹.

Il n'y a pas une seule réalité pour les peuples autochtones du Canada, et pas d'universalité entre les penseurs autochtones de divers contextes culturels, politiques, géographiques et nationaux. Il s'agit d'un point d'orgue de la démocratie et de la diversité¹⁰.

Il n'en reste pas moins que les membres des nations autochtones vivant au Canada forment un groupe distinct sur le plan politique. Dans le présent document, nous parlons des tendances générales qui concernent les nombreuses vérités co-existantes, tout en reconnaissant l'existence de diverses particularités.

Le contexte des compétences autochtones au Canada

L'identité autochtone est importante, car l'absence de statut découlant de la non-reconnaissance juridique entraîne des répercussions sur des aspects concrets de la vie des gens.

Pour ceux qui ne connaîtraient pas bien le contexte canadien, en voici un petit aperçu : les Premières nations sont les peuples historiques et présents de ce territoire et, sur le plan juridique, ce sont des Indiens inscrits en vertu de la Loi sur les Indiens. Au sein de cette vaste catégorie, il y a de nombreuses nations distinctes issues de nombreuses collectivités distinctes, d'un océan à l'autre. Les Premières nations peuvent vivre dans des villes, sur des terres visées par un titre pour lesquelles leur nation a formé un gouvernement autonome ou signé des traités modernes, hors réserve ou dans des réserves établies en vertu de la Loi sur les Indiens.

Les Inuits sont les Autochtones de l'Inuit Nunangat, qui couvre les régions inuites de l'Amérique du Nord et de l'Arctique groenlandais; ils ont en commun une langue de base (Inuktitut) assortie de variations régionales. Au Canada, les Inuits ont quatre revendications territoriales, qui correspondent à des régions aux gouvernements distincts : Inuvialuit (Arctique de l'Ouest, traité moderne), Nunavut (Arctique de l'Est,

⁹ Gouvernement du Canada. (1996). [Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones](#).

¹⁰ King, H. (2014). [We Natives are deeply divided. There's nothing wrong with that](#), p. 150–152.

traité moderne/gouvernement territorial), Nunavik (Nord du Québec, traité moderne) et Nunatsiavut (Labrador, gouvernement autonome)¹¹.

Les Métis sont un peuple autochtone distinct qui a émergé après que les Européens soient arrivés dans les Amériques, mais avant l'imposition du contrôle européen sur le territoire. Selon l'arrêt *Powley* (2003) de la Cour suprême du Canada, les Métis ont des origines mixtes ainsi que des coutumes, des pratiques et des traditions propres qui les distinguent de leurs ancêtres des Premières nations, des Inuits et des Européens. Selon cette définition, les personnes d'origine autochtone et européenne mixte ne sont pas toutes des Métis, en dépit du fait que les personnes qui se disent métisses puissent utiliser une définition plus vaste¹². De façon générale, les groupes métis des territoires métis adoptent de plus en plus souvent le système de l'autonomie gouvernementale.

En règle générale, un Indien non inscrit est une personne qui déclare faire partie des Premières nations (et qui, comme nous le verrons ci-dessous, remplit d'autres critères externes liés à son identité autochtone), mais qui, pour diverses raisons, ne s'est pas enregistrée à titre d'Indien inscrit en vertu de la *Loi sur les Indiens*¹³. Les Indiens non inscrits peuvent aussi se considérer comme des Métis ou des Inuits. Il s'agit, entre autres, de personnes susceptibles d'être admissibles au statut, mais qui font face à des obstacles à cet égard en raison d'une privation de droits notamment imputable à la lourdeur bureaucratique d'Affaires autochtones et d'Affaires du Nord Canada. Les Métis et les Inuits n'ont pas besoin de carte de statut d'Indien, car ils ont leur propre processus d'inscription en marge de la *Loi sur les Indiens*.

L'environnement socio-légal qui entoure l'identité autochtone est important, car, lorsque la reconnaissance juridique n'est pas étendue, l'absence de statut a des répercussions sur des aspects très concrets de la vie des gens. Par exemple, dans certaines de ses séries de données, Statistique Canada différencie quatre groupes autochtones : les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits, les Métis et les Inuits. On peut constater des différences et des disparités substantielles entre les Indiens inscrits et les Indiens non inscrits, par exemple.

Certains membres des Premières nations ont été, et continuent d'être, privés de leur statut juridique en raison de politiques fédérales sexistes qui, historiquement, ont obligé les femmes autochtones, mais pas les hommes, à abandonner leur statut si elles épousaient un homme sans statut (Indien inscrit, non autochtone, ou autre) de façon à empêcher les femmes concernées de transmettre leur statut à leurs enfants. Les répercussions intergénérationnelles de la perte de statut ont fait en sorte que les Indiens non inscrits se sont, dans de nombreux cas, vu refuser le droit d'accéder à l'environnement culturel de la

¹¹ Inuit Tapiriit Kanatami. (2018). [National Inuit strategy on research](#).

¹² Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada. (2016). [Gestion des droits métis](#).

¹³ Weaver, H. N. (2001). [Indigenous Identity: What Is It and Who Really Has It?](#), p. 240-255.

réserve, ainsi qu'à bon nombre des initiatives de réparation et de soutien offertes par différents volets du gouvernement canadien pour favoriser le développement communautaire autochtone^{14, 15}.

En sus de la privation de droits fondée sur le sexe, bon nombre d'Autochtones ont perdu leur statut d'Indien et même la conscience de leur identité autochtone lorsqu'enfants, ils ont été retirés de leur famille par des agents de la protection de l'enfance et placés dans des familles non autochtones. La rafle des années soixante (connue en anglais sous le terme « Sixties Scoop ») décrit une période de l'histoire autochtone et canadienne durant laquelle des milliers d'enfants autochtones ont été arrachés à leur famille, et 70 % d'entre eux ont été placés dans des environnements non autochtones. Le terme « rafle » est approprié, car des enfants ont été retirés, souvent de force, de leur famille sans que celle-ci ou leur bande y consente ou en soit préalablement informée¹⁶. Au début des années 1970, un enfant autochtone sur trois avait été séparé de sa famille pour être adopté ou placé en famille d'accueil¹⁷.

On considère souvent que la rafle des années 1960 et le taux continuellement élevé d'appréhension des enfants autochtones sont conformes aux politiques d'assimilation qui régissaient le système des pensionnats indiens, au sein duquel les professionnels non autochtones du bien-être de l'enfance estimaient que les parents autochtones étaient inférieurs et inadéquats^{18, 19}. Par exemple, les parents autochtones risquaient plus que les autres parents auxquels on avait retiré leurs enfants de se faire prendre leurs enfants en raison de leur manque perçu de supervision, souvent dû au fait qu'ils n'avaient pas accès à des services de garde et devaient travailler à l'extérieur de leur foyer. Cependant, des analyses montrent que, bien que les parents autochtones avaient plus de problèmes fonctionnels, les enfants autochtones avaient souvent moins de difficultés, ce qui signifie qu'ils étaient retirés en plus grand nombre alors qu'ils avaient moins de problèmes²⁰.

Le tribunal canadien des droits de la personne a statué (2019) que le gouvernement du Canada a discriminé les enfants autochtones en sous-finançant les programmes de services destinés aux familles des Premières nations en démontrant que les services de soutien communautaires et préventifs offerts à ces familles étaient inadéquats et comparativement moins nombreux²¹. On a constaté que ce sous-financement donnait directement lieu à des taux d'appréhension plus élevés dans les familles

¹⁴ Hurley, M. C., et Simeone, T. (2014). [Legislative Summary of Bill C-3: Gender Equity in Indian Registration Act](#), p. 153-172.

¹⁵ McIvor, S. D. (2004). [Aboriginal Women Unmasked: Using Equality Litigation to Advance Women's Rights](#), p. 112-120.

¹⁶ Sinclair, R. (2007). [Identity lost and found: Lessons from the sixties scoop](#), p. 65-82.

¹⁷ Fournier, S. et Crey, E. (1997). [Stolen from our embrace: The abduction of First Nations children and the restoration of Aboriginal communities](#).

¹⁸ Chrisjohn, R. D., Young, S. L. et Maraun, M. (1997). [The circle game: Shadows and substance in the Indian residential school experience in Canada](#).

¹⁹ Sinha, V. et Kozlowski, A. (2013). [The structure of Aboriginal child welfare in Canada](#), p.1-21.

²⁰ Blackstock, C., Trocmé, N. et Bennett, M. (2004). [Child maltreatment investigations among Aboriginal and non-Aboriginal families in Canada](#), p. 901-916.

²¹ Tribunal canadien des droits de la personne. (Le 6 septembre 2019). [2019 ICDP 39](#).

autochtones que dans les familles non autochtones confrontées à des défis similaires. D'autres études montrent le taux dramatiquement élevé de rupture de relation entre les enfants autochtones appréhendés et les parents non autochtones²². Ces faits mettent sérieusement en doute l'idée selon laquelle il est possible d'améliorer la santé, l'instruction et, plus tard, la situation professionnelle des enfants autochtones en les retirant de leur collectivité et de leur famille. Ils montrent plutôt que la meilleure façon de préparer des enfants aux études et, en bout de ligne, à la vie économique est d'aider les familles qui vivent dans la pauvreté²³.

La relation entre les peuples autochtones et la Couronne

Le gouvernement du Canada a une autorité législative exclusive établie en vertu du paragraphe 24 de l'Article 91 de la Constitution concernant les Premières nations et leurs territoires. En 1939, la Cour suprême a statué que les Inuits relevaient aussi de la compétence gouvernementale établie au paragraphe 24 de l'Article 91. C'est pourquoi l'offre des fonds, des programmes et des services aux collectivités des Premières nations et des Inuits a relevé en grande partie du gouvernement fédéral, y compris en ce qui a trait à l'éducation^{24, 25}, aux soins de santé, au logement et à d'autres domaines directement liés aux perspectives d'emploi. Les gouvernements provinciaux ont fait preuve d'un leadership inégal en ce qui concerne les programmes et les services destinés aux autochtones vivant hors réserve, et ce partage des pouvoirs a fait en sorte que de nombreuses personnes n'ont pas obtenu les services auxquels elles avaient droit^{26, 27}. Des efforts ont été faits pour combler cet écart, notamment par le principe de Jordan pour la santé des enfants, mais des données probantes laissent penser que même les initiatives très médiatisées et ambitieuses n'ont pas suffi à remédier à ce problème^{28, 29}.

Les responsabilités liées aux programmes et aux services fonctionnent dans les trois territoires, qui sont majoritairement autochtones et couverts par une panoplie de traités modernes et d'accords d'autonomie gouvernementale. Ces accords créent des relations distinctes entre les gouvernements fédéral et territoriaux, les groupes représentatifs des détenteurs des traités et les gouvernements autochtones. C'est pourquoi, ce qui est généralement vrai dans le contexte fédéral-provincial ne l'est pas toujours dans

²² Sinclair, R. (2007). [Identity lost and found: Lessons from the sixties scoop](#), p. 65–82.

²³ Blackstock, C., Trocmé, N. et Bennett, M. (2004). [Child maltreatment investigations among Aboriginal and non-Aboriginal families in Canada](#), p. 901–916.

²⁴ Wilson, J. B. (2007). [First Nations education: The need for legislation in the jurisdictional gray zone](#), p. 248–256;

²⁵ Drummond, D. et Rosenbluth, E. K. (2013). [The debate on First Nations education funding: Mind the gap](#).

²⁶ Ontario's Panel on Economic Growth & Prosperity. (2017). [Strength in numbers: Targeting labour force participation to improve prosperity in Ontario](#).

²⁷ Noël A. et F. Larocque (2009). [Aboriginal peoples and poverty in Canada: Can provincial governments make a difference?](#)

²⁸ Gouvernement du Canada. (2019). [Principe de Jordan](#).

²⁹ Tribunal canadien des droits de la personne. (Le 6 septembre 2019). [2019 T.C.D.P. 39](#).

le contexte fédéral-territorial, et ce dernier contexte change d'un endroit à l'autre, en fonction du contenu des accords finaux conclus.

Par l'arrêt *Daniels*, la Cour suprême a statué que le paragraphe 24 de l'Article 91 de la Constitution concerne également les Métis et les Indiens non inscrits³⁰. Suite à cet arrêt, de nombreux groupes se disant autochtones ont réclamé l'accès à des programmes et à des services fédéraux ainsi qu'à d'autres prestations³¹. Malheureusement, l'arrêt *Daniels* a aussi suscité l'antipathie des non-Autochtones envers les détenteurs du statut de Métis, car certaines personnes non autochtones ont tenté d'abuser de la loi pour obtenir des droits réservés aux Métis titulaires de droits et injustement privés de ces droits³². Nous ne savons pas encore exactement comment l'accès des Métis et des Indiens non inscrits aux programmes fédéraux actuels changera suite à la publication de l'arrêt Daniels de 2016.

LES FAITS : L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE DE LA POPULATION AUTOCHTONE

Avant de commencer cette section, une petite mise en garde s'impose : vu que les données de recensement sont autodéclarées, l'interprétation de ces données peut poser problème³³. Comme nous l'avons indiqué auparavant, la définition légale des Métis détenteurs de droits est plus étroite que les définitions utilisées par les personnes qui s'identifient comme étant des Métis. De même, certaines personnes se disant membres des Premières nations peuvent être des Indiens non inscrits. Cette deuxième catégorie, les Indiens non inscrits, croît plus rapidement que celle des Indiens inscrits (taux de croissance : 75,1 % pour les Indiens non inscrits et 30,8 % pour les Indiens inscrits) et, sur les groupes identifiés dans la Constitution, la population des Métis a connu la plus forte croissance (51,5 %) ³⁴. Bien que l'on puisse répartir certaines données concernant les Premières nations entre les Indiens inscrits et les Indiens non inscrits, il n'est, pour plusieurs raisons, pas facile de séparer les données des Métis enregistrés de celles des Métis autodéclarés, notamment parce que ces données ne sont pas différenciées dans les programmes statistiques comme le Recensement de la population ou l'Enquête auprès des peuples Autochtones. C'est pourquoi il n'est pas toujours aisé de déterminer qui est reflété dans les données. Comme les méthodologies et les définitions de population varient d'une étude à

³⁰ Cour suprême du Canada. (Le 14 avril 2016). [2016 CSC 12](#).

³¹ Gaudry, A. et Andersen, C. (2016). [Daniels v. Canada: Racialized legacies, settler self-indigenization and the denial of indigenous peoplehood](#), p. 19-30.

³² Vowel, C. et Leroux, D. (2016). [White settler antipathy and the Daniels decision](#), p. 30-42.

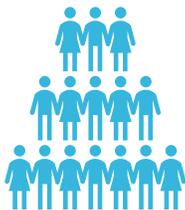
³³ Delic, S. (2009). [Statistical information pertaining to socio-economic conditions of northern Aboriginal people in Canada: Sources and limitations](#), p. 119-150.

³⁴ Statistique Canada. (2017). [Les peuples Autochtones au Canada : Faits saillants du Recensement de 2016](#).

l'autre, il est difficile de faire de véritables comparaisons, même au sein des distinctions d'une même catégorie. En dépit de ces réserves, nous pouvons tirer de multiples conclusions des données existantes.

Il ne fait aucun doute que la population autochtone du Canada est jeune et en pleine croissance. De 2011 à 2016, cette population a connu une croissance de 18 %. La croissance dégagée lors du Recensement de 2016 a deux moteurs : l'auto-identification^{35, 36} et les naissances, car, selon ce Recensement, le taux de fertilité des femmes autochtones était de 20,1 % supérieur à celui de la population générale³⁷. L'âge moyen des Autochtones du Canada est de 32,1 ans, soit de 8,4 ans inférieur à la moyenne des Canadiens non autochtones, et leur âge médian est de 29,1 ans (mais de 40,7 ans pour les Canadiens non autochtones). Au Canada, près d'une personne de moins de 14 ans sur 13 est autochtone³⁸. Près de 50 % des Inuits ont moins de 25³⁹ ans et 51,6 % des membres des Premières nations ont moins de 30 ans⁴⁰. Entre 2006 et 2016, la population autochtone a connu une croissance quatre fois supérieure à celle de la population non autochtone durant la même période.

La population autochtone est jeune et en pleine croissance :



- en moyenne, l'âge des Autochtones est de 8,4 ans inférieur à celui des non-Autochtones
- entre 2001 et 2016 la population autochtone du Canada a connu une croissance de 18 %
- environ 50 % des Inuit ont moins de 25 ans
- presque tous les membres des Premières nations ont moins de 30 ans
- entre 2006 et 2016, soit en l'espace de 10 ans, la population autochtone a connu une croissance quatre fois supérieure à celle de la population non autochtone

³⁵ Andersen, C. (2008). [From nation to population: The racialisation of 'Métis' in the Canadian census](#), p. 347-368.

³⁶ Barrera, J. (October 25, 2017). [Court cases, changing society, impacting Indigenous self-identity claims](#).

³⁷ Statistique Canada. (2017). [Les peuples Autochtones au Canada : Faits saillants du Recensement de 2016](#).

³⁸ Statistique Canada. (2018a). [Profil de la population autochtone, Recensement de 2016](#).

³⁹ Gouvernement du Canada. (2018). [Rapport d'analyse de la population active inuite du Nunavut : Sommaire](#), p. 4.

⁴⁰ Centre de gouvernance de l'information des Premières nations. (2018). [National report of the First Nations regional health survey phase 3](#).

La situation socio-économique des Autochtones est moins bonne que celle des Canadiens non autochtones, bien que les résultats à cet égard varient d'un groupe autochtone à l'autre. On a produit de nombreux documents concernant ces différents résultats, et peut-être qu'aucun d'entre eux ne résume aussi bien le problème que le Rapport d'étape de 2019 sur l'évolution de l'économie des Autochtones publié par le Conseil de développement économique des Autochtones ⁴¹. Tirés de ce rapport, les Tableaux 1 et 2 résument les zones cibles à traiter afin de combler l'écart entre les groupes autochtones et non autochtones dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. Les trois principaux indicateurs du Tableau 1 sont précisés par les cinq indicateurs sous-jacents qui sous-tendent les obstacles à l'atteinte de l'objectif visé.

⁴¹ Conseil national de développement économique des Autochtones (2019a). [Rapport d'étape sur le développement économique des Autochtones, 2019](#).

Tableau 1 : Principaux indicateurs

INDICATEUR	MESURES CLÉS	ÉCART DES AUTOCHTONES, 2006	ÉCART DES AUTOCHTONES, 2016	CIBLE DE 2022
Emploi 	Taux d'emploi	9 points de pourcentage au-dessous du taux des non Autochtones	8,4 points de pourcentage au-dessous du taux des non-Autochtones	La cible du CNDEA en matière d'emploi est que le taux d'emploi, la participation de la main-d'œuvre et le taux de chômage des Autochtones soient comparables à ceux de la population non autochtone du Canada.
	Taux de participation de la main-d'œuvre	3,9 points de pourcentage au-dessous du taux des non-Autochtones	4 points de pourcentage au-dessous du taux des non-Autochtones	
	Taux de chômage	8,5 points de pourcentage au-dessus du taux des non-Autochtones	7,8 points de pourcentage au-dessus du taux des non-Autochtones	
Revenu (2005 et 2015) 	Revenu médian des Autochtones	35,5 points de pourcentage au-dessous du revenu médian des non-Autochtones	26,2 points de pourcentage au-dessous du revenu médian des non-Autochtones	La cible du CNDEA en matière de revenu est que le revenu et le pourcentage du revenu issu de transferts des Autochtones soient comparables à ceux de la population non autochtone du Canada.
	Pourcentage du revenu provenant de transferts	7,2 points de pourcentage au-dessus du taux des non-Autochtones	5,9 points de pourcentage au-dessus du taux des non-Autochtones	
	Principale source de revenu provenant de transferts	9,6 points de pourcentage au-dessus du taux des non-Autochtones	8,6 points de pourcentage au-dessus du taux des non-Autochtones	
Bien-être communautaire 	Indice du bien-être communautaire (BEC)	<p>Le résultat des collectivités des Premières nations en matière de BEC est inférieur de 18,4 points à celui des autres collectivités canadiennes.</p> <p>Le résultat des collectivités inuites en matière de BEC est inférieur de 14,9 points à celui des autres collectivités canadiennes.</p>	<p>Le résultat des collectivités des Premières nations en matière de BEC est inférieur de 19,1 points à celui des autres collectivités canadiennes.</p> <p>Le résultat des collectivités inuites en matière de BEC est inférieur de 16,2 points à celui des autres collectivités canadiennes.</p>	La cible du CNDEA en matière de bien-être communautaire est que la moyenne du bien-être soit comparable à celle de la population non autochtone du Canada.

Source : Conseil national de développement économique des Autochtones (2019a). [Rapport d'étape sur le développement économique des Autochtones, 2019](#).

Tableau 2: Indicateurs sous-jacents

INDICATEUR	MESURES CLÉS	ÉCART DES AUTOCHTONES, 2006	ÉCART DES AUTOCHTONES, 2016	CIBLE POUR 2022
Éducation 	Taux de réussite de l'école secondaire	19,3 points de pourcentage au-dessous du taux des non-Autochtones	14,8 points de pourcentage au-dessous du taux des non-Autochtones	La cible du CNDEA en matière d'éducation est que le taux de réussite scolaire et universitaire des Autochtones soit comparable à celui de la population non autochtone du Canada.
	Taux de réussite du collège/de l'école de métiers	0,4 point de pourcentage au-dessous du taux des non-Autochtones	2,6 points de pourcentage au-dessous du taux des non-Autochtones	
	Taux de réussite universitaire	17,1 points de pourcentage au-dessous du taux des non-Autochtones	18,8 points de pourcentage au-dessous du taux des non-Autochtones	
Entrepreneuriat et développement des entreprises 	Taux d'emploi autonome médian des Autochtones	5,3 points de pourcentage au-dessous du taux des non-Autochtones	4,3 points de pourcentage au-dessous du taux des non-Autochtones	La cible du CNDEA en matière d'entrepreneuriat est que le taux d'emploi autonome des Autochtones soit comparable à celui de la population non autochtone du Canada.
Gouvernance 	Situation d'intervention communautaire des Autochtones	150 Premières nations sous intervention	147 Premières nations sous intervention	La cible du CNDEA en matière de gouvernance est qu'aucune collectivité des Premières nations ne soit assujettie à une intervention.
Terres et ressources 	Participation à la LGTPN	96 Premières nations assujetties à la LGTPN	131 Premières nations assujetties à la LGTPN (2018)	La cible du CNDEA en matière de terres et de ressources est que 50 % des collectivités des Premières nations participent à la LGTPN, ou aient conclu des accords globaux sur les revendications territoriales et l'autonomie gouvernementale.
	Participation aux ententes sur les revendications globales et l'autonomie gouvernementale	96 collectivités autochtones sont parties prenantes à des accords ratifiés.	100 collectivités autochtones sont parties prenantes à des accords ratifiés	

Infrastructure	Eau potable	46 % des collectivités des Premières nations ont une infrastructure d'eau potable qui répond aux normes prescrites	92 % des collectivités des Premières nations ont une infrastructure d'eau potable qui répond aux normes prescrites	La cible du CNDEA en matière d'infrastructure est que l'ensemble (100 %) des collectivités des Premières nations aient une infrastructure d'eau potable qui répond aux normes prescrites par Santé Canada et des taux de logements surpeuplés comparables à ceux de la population non autochtone du Canada.
	Logements surpeuplés	8,5 points de pourcentage au-dessus du taux des non-Autochtones	5,8 points de pourcentage au-dessus du taux des non-Autochtones	
	Proportion de la population vivant dans des logements nécessitant des réparations majeures	16,4 points de pourcentage au-dessus du taux des non-Autochtones	13,4 points de pourcentage au-dessus du taux des non-Autochtones	

Source : Conseil national de développement économique des Autochtones (2019a). [Rapport d'étape sur le développement économique des Autochtones](#). p. 25-26.

Entre 2010 et 2018, le taux de chômage des Premières nations, des Métis et des Inuits a augmenté d'une année à l'autre, tandis que le taux d'emploi est demeuré inférieur par rapport à celui de la population non autochtone. Il y a des différences entre les groupes titulaires de droits, tel que prévu dans la Constitution

Les taux de scolarité varient également. Les Inuits affichent le plus bas taux d'obtention de diplôme, de certificat ou de titre universitaire⁴², notamment en raison de la rareté relative des possibilités d'études postsecondaires dans l'Inuit Nunangat. Les jeunes Inuits, plus particulièrement dans les collectivités isolées et éloignées, sont confrontés à des défis spécifiques pour bénéficier d'un enseignement de niveau secondaire de qualité, surtout dans les domaines spécialisés, comme la chimie ou les mathématiques modernes. Chez les Inuits, il est moins courant d'obtenir un diplôme d'études secondaires : par exemple, au Nunavut, 48 % des membres de la population autochtone de 25 à 64 ans avaient obtenu au moins un diplôme de niveau secondaire, par rapport à 96 % chez les non-Autochtones. Les membres des Premières nations affichent aussi un taux de diplomation moins élevé à tous les niveaux que les non-Autochtone, de même que les Métis qui, par rapport aux Premières nations et aux Inuits, enregistrent un niveau de scolarité plus élevé⁴³. Dans l'ensemble du pays, les résultats scolaires obtenus dans les réserves et hors réserve varient énormément, et l'on relève des disparités substantielles sur le

⁴² Statistique Canada. (2012). [Parcours vers l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et d'études postsecondaires selon l'identité autochtone](#).

⁴³ Ibid.

plan de l'octroi des fonds relativement aux taux de référence provinciaux, ainsi qu'en ce qui a trait aux résultats scolaires⁴⁴.

En raison de la rareté des universités et de la centralisation des collèges dans l'Inuit Nunangat, les études postsecondaires sont une réalité distante (presque inimaginable) pour bon nombre d'Inuits. De plus, les établissements du Sud disposés à accommoder les étudiants du Nord sont peu nombreux. ENGAP (Engineering Access Program) est un programme d'accès à l'ingénierie de l'Université du Manitoba, et c'est le seul programme qui contourne les conditions d'entrée aux études postsecondaires en offrant aux étudiants des possibilités de perfectionnement. Le nombre limité d'établissements d'enseignement postsecondaire dans le Nord, ainsi que le manque de programmes de transition et les politiques d'accès favorables dans le Sud représentent un immense obstacle à l'éducation et aux possibilités de formation pour les jeunes Inuits.

La situation du marché du travail

Même s'ils ont le même niveau de scolarité que leurs homologues non autochtones, les Autochtones s'en sortent moins bien sur le marché du travail⁴⁵. Cette situation n'est pas uniforme dans les groupes jugés distincts par la Constitution : les résultats d'une étude montrent qu'en dépit de leurs meilleures aptitudes en littératie et en numératie, les membres des Premières nations ont de moins bonnes probabilités d'emploi (75 %) que les Métis (87 %) ou les non-Autochtones (90 %). Notamment, même les non-Autochtones moins qualifiés ont de meilleures probabilités d'emploi que les membres des Premières nations (87 %)⁴⁶.

Les écarts les plus substantiels au niveau de la participation au marché du travail se trouvent, par ordre d'importance, au Nunavut, dans les Territoires du Nord-Ouest, en Saskatchewan et au Manitoba, ce qui correspond aux territoires/provinces dans lesquels les Autochtones forment la majorité de la population⁴⁷. Les territoires/provinces qui affichent les plus forts écarts sont aussi, pour la plupart, éloignés ou ruraux. Les Autochtones, jeunes et adultes, qui vivent dans des collectivités éloignées sont handicapés par le manque de possibilités de perfectionner et d'utiliser leurs compétences⁴⁸; c'est pourquoi, à un

⁴⁴ Beresford, Q. (2012). [Separate and unequal: An outline of Aboriginal education 1900-1996](#).

⁴⁵ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2018). [Indigenous employment and skills strategies in Canada](#).

⁴⁶ Arriaganda, P. et Hango, D. (2016). [Littératie et numératie chez les Premières nations vivant hors réserve et les Métis : des niveaux de compétence plus élevés se traduisent-ils par de meilleurs résultats sur le marché du travail?](#)

⁴⁷ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). [Indigenous employment and skills strategies in Canada](#).

⁴⁸ Wannell, T. et Currie, S. (2016). [Determinants of participation in Indigenous labour market programs: Final report](#).

moment ou à un autre, trois citoyens des Premières nations sur cinq vivent hors de leur collectivité pour étudier (45,3 %) ou travailler (44,8 %) ⁴⁹.

La principale raison du manque de participation au marché du travail citée par les personnes de tous les groupes de la population autochtone est le manque d'emplois (60,3 %), les autres obstacles majeurs étant, entre autres, le manque de scolarité, de formation et d'expérience professionnelle préalable nécessaire pour décrocher les emplois annoncés ⁵⁰.

La faible participation au marché du travail des Autochtones s'explique par :



- Le manque d'emplois disponibles
- Le manque de scolarité et de formation
- Le manque d'expérience professionnelle préalable

Dans les Prairies, 84,4 % des répondants à l'Enquête auprès des peuples autochtones (EPA) ont cité une pénurie d'emplois; au Québec, 82,1 % des répondants ont cité la même raison, cette proportion passant à 87,2 % pour les hommes ⁵¹. En attendant, un pourcentage substantiel des postes sont vacants dans des régions du Canada fortement peuplées par des Autochtones. Par exemple, au Nunavut, 28 % des Inuits sont sans emploi, par rapport à 3 % des non Autochtones ⁵². En même temps, une grande partie des emplois de la fonction publique de ces régions sont vacants. Par exemple, au gouvernement du Nunavut, dans le domaine de la santé, le taux de recrutement est de seulement 55 % et, dans le domaine des services communautaires et gouvernementaux, ce taux s'élève à 62 %, la moyenne de tous les ministères étant de 71 %, ce qui fait que 29 % des postes sont vacants ⁵³. Plus de la moitié (52 %) des Inuits au chômage ont également déclaré qu'un manque d'instruction ou de formation leur avait causé des difficultés pour obtenir les emplois disponibles. Cette proportion atteint son maximum au Nunavut (60 %) ⁵⁴.

Les Autochtones prêts à travailler sont plus nombreux que ceux actuellement présents sur le marché du travail. En 2017, sur 37 % des Inuits qui ne travaillaient pas, mais envisageaient d'être dans la population active, 23 % souhaitaient travailler. Les principales raisons données par les Inuits pour expliquer leur

⁴⁹ Centre de gouvernance de l'information des Premières nations. (2018). [National report of the First Nations Regional Health Survey Phase 3 \(Volume 1\)](#).

⁵⁰ Statistique Canada. (2019a). [Tableau 41-10-0014-01 Raisons pour lesquelles vous avez eu de la difficulté à trouver un emploi selon l'identité autochtone en chômage](#).

⁵¹ Ibid.

⁵² Fiser, A., Lalonde, M. and MacLaine, C. (2019). [Working together: Indigenous recruitment and retention in remote Canada](#), p. 39.

⁵³ Gouvernement du Nunavut. (2019). [Vers une fonction publique représentative](#).

⁵⁴ Statistique Canada. (2018b). [Expériences sur le marché du travail des Inuits : principaux résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2017](#), p. 3.

chômage comprenaient la croyance selon laquelle il n'y a pas de travail (24 %), la nécessité de prendre soin de leurs enfants (13 %) ou une maladie ou une incapacité (13 %) ⁵⁵.

Ce faible taux de participation au marché du travail et ces taux de chômage élevés persistent pour de multiples raisons. En 2017, le groupe d'experts sur la croissance et la prospérité de l'Ontario a résumé les principaux facteurs de ces taux comme suit : un climat défavorable aux entreprises dans les réserves; un manque d'accès au capital; les effets du syndrome des pensionnats; une infrastructure inadéquate et des possibilités d'instruction insuffisantes ⁵⁶. Plusieurs autres facteurs ont été identifiés lors de l'Enquête auprès des peuples autochtones, y compris le manque de compétences, le manque d'expérience professionnelle, une santé défaillante, le manque de transport, une mauvaise connaissance de la façon dont on peut trouver un emploi et une idée préconçue sur la rareté de l'emploi. Des niveaux d'interaction disproportionnés avec le système judiciaire et les services de protection de l'enfance peuvent également contribuer à renforcer ces facteurs. Comme nous l'avons mentionné, il y a seule une université au terrain du Inuit Nunangat, bien que le Collège du Yukon soit maintenant l'Université du Yukon. Ce manque d'établissements a empêché la diplomation potentielle d'innombrables Inuits ⁵⁷. On a inclus la création d'une université dans l'Inuit Nunangat parmi les principaux objectifs de la Stratégie nationale sur l'éducation des Inuits ⁵⁸.

Les membres des Premières nations, les Métis et les Inuits sont confrontés à d'insurmontables obstacles qui les empêchent d'accéder à l'enseignement postsecondaire, surtout dans les régions éloignées. Bien que de nombreux rapports de recherche sur les compétences montrent qu'il est primordial que les Canadiens soient de plus en plus souples et mobiles pour favoriser la nouvelle économie, les jeunes et les adultes de nombreuses collectivités autochtones ont dû faire preuve de souplesse et de mobilité dès l'introduction du premier système éducatif formellement organisé au Canada. Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, bon nombre de membres des Premières nations parcourent parfois des milliers de kilomètres pour travailler ou se rendre à l'école postsecondaire ou même à l'école secondaire. La mobilité, surtout pour les femmes autochtones, est liée non seulement à des possibilités, mais aussi à la vulnérabilité et à la précarité, car les jeunes gens qui vivent loin de leur famille et de leur collectivité sont exposés aux cultures canadiennes traditionnelles qui peuvent se révéler hostiles et même violentes envers les Autochtones.

Selon le *rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*, le fait de quitter son foyer pour des raisons de santé ou de scolarité est directement lié à une

⁵⁵ Statistique Canada. (2018b). [Expériences sur le marché du travail des Inuits : principaux résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2017](#), p. 3.

⁵⁶ Ontario's Panel on Economic Growth and Prosperity. (2017). [Strength in numbers: Targeting labour force participation to improve prosperity in Ontario](#), p. 34-35.

⁵⁷ Inuit Tapiriit Kanatami. (2018). [National Inuit strategy on research](#), p. 14.

⁵⁸ Comité national sur l'éducation des Inuits. (2011). [First Canadians, Canadians first: National strategy on Inuit education](#).

vulnérabilité à la violence. L'effet protecteur conféré par le fait de demeurer au sein de sa collectivité est transmis par les concepts inuits suivants :

L'*ilagiinniq*, qui signifie demeurer [dans] la famille et le *tursurautiniq*, qui désigne les liens de parenté. Ces concepts concernent tant la culture que la santé et procurent la capacité d'offrir la sécurité et la justice aux membres de la collectivité. Comme des témoins l'ont expliqué, la destruction [de] l'*ilagiinniq* et du *tursurautiniq* par les pensionnats indiens et les externats, les foyers scolaires, les réinstallations forcées, les déplacements à des fins médicales et, plus récemment, les prises en charge des enfants ont porté préjudice à la santé, à la sécurité et au bien-être de tous les Inuits⁵⁹.

La pauvreté, le manque de débouchés socio-économiques ainsi qu'un manque de possibilités de formation et de développement font partie des facteurs qui incitent les jeunes et les adultes autochtones à quitter leur collectivité. Loin de chez eux, les Autochtones, quel que soit leur sexe, de tous les groupes identitaires sont confrontés à un taux disproportionné de discrimination en milieu de travail, mais aussi de violence physique et sexuelle. Selon certains chercheurs, les femmes et les filles autochtones sont 12 fois plus susceptibles d'être assassinées ou portées disparues que les autres femmes du Canada, et 16 fois plus que les femmes de race blanche⁶⁰. Au vu de cette situation, il vaut la peine de considérer dans quelle mesure la mobilité et la souplesse sont universellement souhaitables face à l'extrême vulnérabilité à laquelle certains apprenants et travailleurs autochtones sont déjà confrontés. En fait, bon nombre des membres des collectivités autochtones éloignées désirent étudier et trouver un emploi près de chez eux au lieu d'être obligés de quitter leur lieu d'origine.

En sus des problèmes liés à la pénurie de compétences et au chômage, il faut ajouter que les emplois occupés de façon disproportionnée par les Autochtones ne sont pas nécessairement ceux qui susciteront l'essor de l'économie canadienne. Si les prévisions de Sean Speer et de Robert Asselin⁶¹ se révèlent vraies, une faible représentation autochtone dans les industries fondées sur le savoir et une forte représentation autochtone dans les secteurs liés aux ressources laissent présager une vulnérabilité des travailleurs autochtones dans un avenir dominé par les technologies numériques et l'automatisation.

⁵⁹ Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (2019a). [Réclamer notre pouvoir et notre place : Sommaire du rapport final](#), p. 34.

⁶⁰ Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (2019b). [Réclamer notre pouvoir et notre place : rapport final de l'enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées \(N° 1A\)](#), p. 60.

⁶¹ Forum des politiques publiques. (2019). [Une nouvelle étoile polaire : la compétitivité canadienne à l'ère de l'économie immatérielle](#).

Selon ces prévisions, les membres autochtones de la population active seront confrontés à une situation socio-économique défavorable et à une insécurité encore plus grande sur le plan professionnel⁶².

AVENIR DU TRAVAIL

Les lacunes des Autochtones sur les plans de l'instruction et de la formation pratique constituent un problème pour la main-d'œuvre et les affaires. Comme les données du Conseil canadien pour le commerce autochtone le montrent, les entreprises autochtones sont les principaux employeurs des Autochtones⁶³ et ces entreprises œuvrent souvent dans des secteurs confrontés à des perturbations⁶⁴. Le risque de voir des innovations perturbatrices engendrer une perte d'emplois chez les Autochtones est exacerbé par le fait que certaines entreprises autochtones estiment déjà qu'il est extrêmement compliqué de trouver du personnel talentueux⁶⁵. Ces facteurs représentent des vents contraires pour les entreprises autochtones, et constituent une menace à la croissance si aucune mesure concrète n'est prise pour améliorer les compétences de la main-d'œuvre actuelle et à venir.

Alors que le gouvernement fédéral envisage la numérisation du Canada et les moyens de stimuler l'économie dans un contexte où l'automatisation est en train de changer le monde du travail, il faut réfléchir aux politiques nécessaires pour répondre aux besoins en instruction et en formation propres aux Autochtones.

Selon l'étude sur l'avenir de l'emploi du Forum économique mondial, on estime que cinq millions d'emplois seront délocalisés avant la fin de 2020 du fait que la robotisation, l'intelligence artificielle, la technologie des drones et d'autres facteurs socio-économiques élimineront la nécessité d'engager des travailleurs humains⁶⁶. La majorité des nouveaux emplois se situeront dans des domaines comme l'informatique, les mathématiques, l'architecture et l'ingénierie. Fondé sur un vaste sondage mené auprès de dirigeants principaux des ressources humaines et de chefs de la stratégie de grands employeurs mondiaux, ce rapport a permis de découvrir que la transformation numérique sera très spécifique dans toutes les industries, certains groupes professionnels étant plus susceptibles à la perte d'emplois que d'autres.

⁶² Statistique Canada. (2019b). [Tableau 14-10-0359-01. Caractéristiques de la population active selon le groupe autochtone et le niveau de scolarité atteint.](#)

⁶³ Conseil canadien pour le commerce autochtone. (2016). [Promise and prosperity: The 2016 Aboriginal business survey](#), p. 19-21.

⁶⁴ Ibid., p. 13-14.

⁶⁵ Ibid., p. 20.

⁶⁶ Centre for the New Economy and Society. (2018). [The future of jobs report 2018.](#)

Selon le rapport *Promise and Prosperity* de 2016 du CCAB, plus d'un tiers (38 %) des entreprises autochtones travaillent dans les secteurs primaires, la construction et la fabrication, des industries qui, selon les prévisions, subiront des répercussions disproportionnées en raison de l'augmentation de l'automatisation⁶⁷. Comme plus de la moitié (54 %) des employés qui travaillent pour des entreprises autochtones sont autochtones, il est fort probable que les employés et les propriétaires d'entreprises autochtones seront les plus fortement touchés par la révolution numérique, et aussi les plus à risque de délocalisation. C'est pourquoi il est particulièrement urgent que les entreprises autochtones participent à l'élaboration de politiques et de programmes qui atténueront les répercussions de cette perturbation en appuyant le développement des entreprises et l'innovation, en favorisant l'apprentissage continu et en réévaluant le lien entre les emplois et les compétences pour veiller à ce que les Autochtones excellent au sein de la main-d'œuvre de plus en plus automatisée et numérique de l'avenir.

Le risque de délocalisation engendré par une révolution numérique

Humains recherchés est une vaste analyse des classifications nationales des professions (CNP) de 2011, qui a été recoupée (en l'absence de définitions spécifiques au Canada) avec la taxonomie des compétences du réseau de l'information sur l'emploi (O*NET) du ministère du travail des É.-U.⁶⁸. Les auteurs de ce rapport ont identifié six grappes organisées en fonction d'un mélange de divers types d'emplois et de compétences/capacités requises, et soutiennent une thèse générale selon laquelle les milieux de travail de l'avenir exigeront des candidats qui s'appuient davantage sur leurs compétences que sur leurs qualifications ou leurs expériences professionnelles. Les emplois de l'avenir exigeront des candidats et des employeurs qu'ils deviennent plus aptes à cerner et à énoncer les compétences essentielles transférables applicables à divers rôles⁶⁹. Les auteurs du rapport ont découvert que les personnes qui travaillaient dans certaines grappes, notamment les résolveurs et les fournisseurs, verraient des changements minimes à leur travail en raison des technologies perturbatrices. Dans ces catégories, les auteurs ont identifié des emplois, comme ingénieurs mécaniques, juges et mécaniciens en équipement lourd (résolveurs) et vétérinaires, musiciens fournisseurs de services de garde (fournisseurs). Ils ont opposé ces catégories aux groupes des techniciens, des artisans et des actifs qui, selon les prévisions, connaîtront des niveaux de perturbation moyens, élevés et très élevés, ce qui témoigne d'un lien entre les perturbations et les secteurs d'emploi et les domaines de compétences dans lesquels les autochtones sont employés de façon disproportionnée⁷⁰.

⁶⁷ Conseil canadien pour le commerce autochtone. (2016). [Promise and prosperity: The 2016 Aboriginal business survey](#), p. 31.

⁶⁸ Banque Royale du Canada. (2018). [Humains recherchés : Facteurs de réussite pour les jeunes Canadiens à l'ère des grandes perturbations](#).

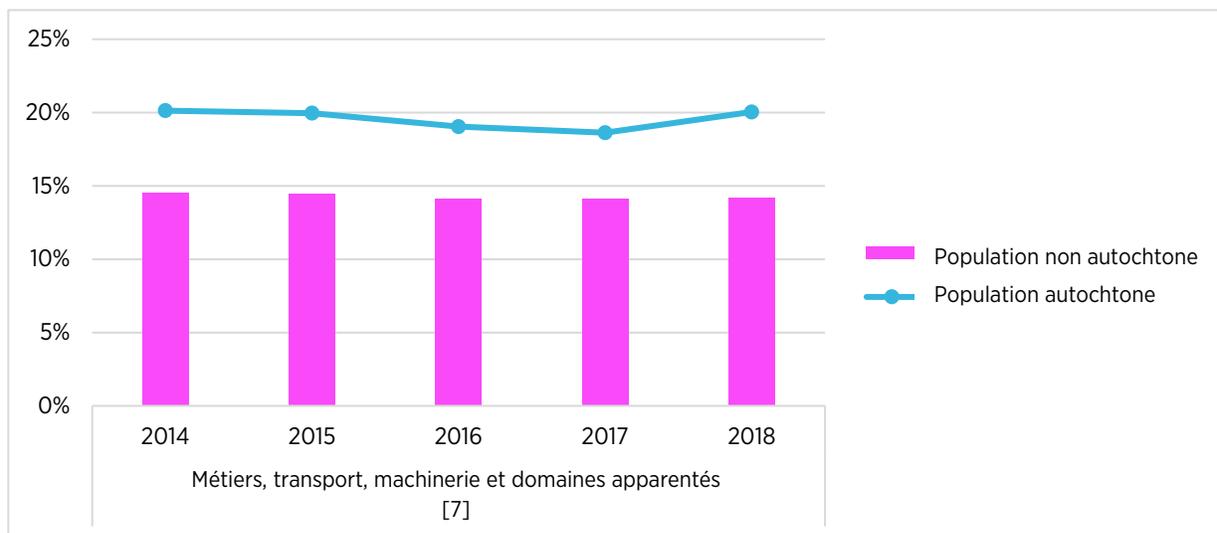
⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Banque Royale du Canada. (2018). [Humains recherchés : Facteurs de réussite pour les jeunes Canadiens à l'ère des grandes perturbations](#), p. 18-19.

Lors de leur analyse des données issues de l'Enquête sur la population (EPA), les auteurs ont dégagé un certain nombre de tendances et de facteurs qui permettent de comprendre comment les différences et les inégalités existantes peuvent être exacerbées au sein des populations actives de l'avenir. Dans le cadre d'une analyse de données recueillies entre 2014 et 2018 concernant les types d'emplois canadiens et différenciées par identité autochtone et non autochtone, ils ont relevé des différences subordonnées au statut autochtone ou non autochtone ainsi que quelques similitudes⁷¹. La similitude la plus manifeste est que la majorité des répondants autochtones et non autochtones occupaient des « postes dans le secteur des ventes et des services », bien que la proportion d'Autochtones était plus élevée. L'une des principales différences est que la deuxième grande catégorie d'emploi des Autochtones se situe dans le domaine des « Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés », tandis que pour les non-autochtones, il s'agit de celui des « Affaires, finance et administration »⁷².

La Figure 1 ci-dessous montre que les Autochtones sont surreprésentés dans le domaine des « Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés ». Selon la CNP, cette catégorie d'emploi est caractérisée par « peu de mobilité ou de possibilité de transfert de compétences entre les professions de cette catégorie en raison de l'apprentissage spécialisé, des exigences de formation et des permis réglementant la plupart de ces professions »⁷³ et nécessite généralement une formation pratique ou un apprentissage plutôt qu'une formation postsecondaire formelle.

Figure 1 : Emploi dans la catégorie des « Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés » selon le groupe autochtone



Source : Statistique Canada, (2019c), [Tableau.14-10-0104-01.Emploi selon le groupe autochtone et la profession \(x.1.000\)](#).

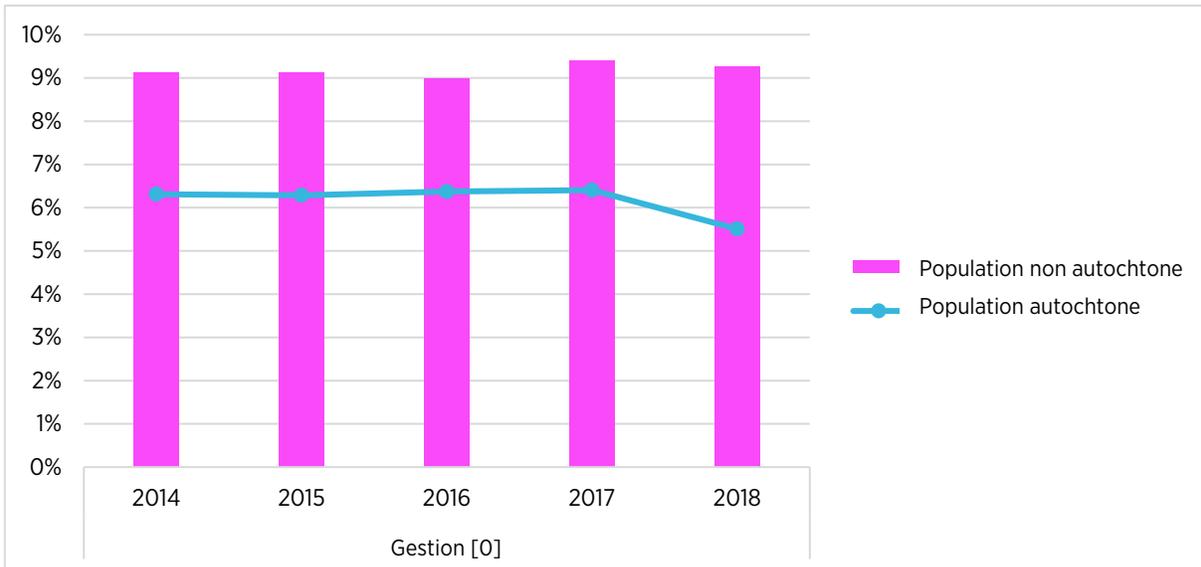
⁷¹ Statistique Canada. (2019c). [Tableau.14-10-0104-01.Emploi selon le groupe autochtone et la profession \(x.1.000\)](#).

⁷² Ibid.

⁷³ Statistique Canada. (2018d). [Classification nationale des professions \(CNP\) 2016 Version 1.2](#).

Selon la Figure 2 les Autochtones sont sous-représentés dans la catégorie de la « Gestion ». Les postes de gestion sont, cependant, associés à un certain type de formation postsecondaire assorti de compétences reconnues et facilement transférables.

Figure 2 : Emploi de groupes autochtones dans la catégorie « gestion »



Source : Statistique Canada. (2019c). [Tableau 14-10-0104-01 Emploi selon le groupe autochtone et la profession \(x 1 000\)](#).

Lorsque nous pensons au risque de perte d'emplois en raison de l'automatisation et à la nécessité de nous préparer à une mise à niveau généralisée des compétences numériques, nous voyons des signaux d'alerte indiquant les Autochtones pourraient être proportionnellement plus fortement touchés par les technologies perturbatrices parce que les postes plus souvent occupés par les Autochtones sont associés à une transférabilité moindre. La situation est d'autant plus alarmante que les Autochtones ont moins accès à l'instruction et à la formation et, par conséquent, sont proportionnellement moins qualifiés.



Nous observons des signes alarmants indiquant que, toutes proportions gardées, les Autochtones pourraient être plus durement touchés par les bouleversements technologiques, puisque les emplois qu'ils occupent le plus souvent sont sensiblement moins faciles à transférer. Ces conditions sont renforcées par des facteurs comme l'accès restreint à une éducation et à une formation de qualité pour les Autochtones et, par conséquent, de plus faibles niveaux de qualification.

LA FORMATION PRATIQUE

Alors qu'ils sont déjà confrontés à une série de défis éducatifs, géographiques et culturels qui les empêchent de participer équitablement au marché du travail du pays, comment les étudiants, les travailleurs et les entrepreneurs autochtones peuvent-ils réussir à s'adapter aux nouvelles tendances économiques et technologiques?

Les typologies des compétences ont été rigoureusement décrites et analysées par divers acteurs du milieu de la formation et du perfectionnement des compétences. En 1994, Emploi et Développement social Canada (EDSC) a mené des recherches afin de dégager neuf compétences essentielles et aptitudes en littératie requises pour le marché du travail, qui servent également de base à tout apprentissage supplémentaire.

Pour faire partie de la population active du Canada, les gens doivent posséder une capacité d'adaptation afin de se préparer à des milieux de travail de plus en plus souples, mobiles et changeants. Lorsqu'on considère le développement des compétences des Autochtones, il ne faut pas simplement viser un meilleur accès à l'obtention de qualifications, mais aussi, d'une part, les programmes de formation et d'enseignement qui permettent d'acquérir des capacités dans le domaine des compétences essentielles et, d'autre part, les compétences à venir.

Les programmes de développement des compétences prestigieux doivent favoriser l'acquisition de compétences reconnues et transférables grâce auxquelles les participants pourront décrocher des postes de direction et de décision.

Cette priorité accordée aux compétences ne concerne pas seulement les générations à venir, mais aussi les travailleurs des générations antérieures. Les adultes qui sont actuellement sur le marché du travail devront devenir des apprenants à vie pour passer avec succès d'un contexte professionnel à un autre, car les compétences requises dans leur milieu de travail actuel changent constamment.

Comme nous l'avons vu auparavant, il y a des écarts entre le niveau de scolarité des Autochtones et des non-Autochtones, et ces écarts constituent un défi immédiat pour l'employabilité et l'acquisition des compétences essentielles. Lors d'une étude des marchés de la littératie réalisée en 2012 à l'aide de données et de paramètres issus de l'*Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes* (EIACA), on a découvert que les Autochtones affichaient souvent un plus faible niveau d'alphabétisation et devaient se contenter d'emplois exigeant un niveau de littératie plus faible. À partir de ces résultats, on a tiré la conclusion logique qu'il y a moins d'Autochtones dans les catégories

d'emplois qui requièrent un niveau élevé de ces compétences essentielles en littératie et en numératie⁷⁴. Selon certaines recherches, comme les niveaux requis de compétences en littératie augmentent, les personnes qui ne possèdent pas les compétences de base à cet égard risquent encore plus de perdre leur emploi ou d'être confrontées à des problèmes⁷⁵.

Un faible niveau de compétences essentielles a d'autres conséquences négatives sur les collectivités autochtones. Les résultats de certaines recherches ont montré que la majorité des gens perdent une quantité considérable de compétences durant leur carrière, soit, en gros, l'équivalent de près de la moitié d'une année de scolarité supplémentaire sur une période de neuf ans⁷⁶. Il est possible de juguler cette perte de compétences par des programmes éducatifs et un emploi stable, ce qui signifie que les personnes qui, au départ, affichent un faible niveau de compétences en littératie essentielle risquent plus d'être confrontées à des problèmes et de subir dans une plus grande mesure les effets de la perte de compétences durant leur vie⁷⁷.

Pour pouvoir former les Autochtones en vue d'emplois spécialisés et les retenir dans ces emplois, il faut trouver un moyen d'inciter les étudiants autochtones à amorcer dès leur plus jeune âge des programmes de science, de technologies, d'ingénierie et de mathématique (STIM) de façon à ce qu'ils poursuivent leurs études et leur carrière dans des domaines liés aux STIM. Selon le *Recensement de la population de 2016*, seuls 4,13 % de la main-d'œuvre autochtone ont fait des études postsecondaires en STIM, par rapport à 10,26 % des Canadiens non autochtones⁷⁸. La différence entre le taux d'emploi des Canadiens autochtones (70,5 %) et celui des non-Autochtones (72,6 %) travaillant dans le domaine des STIM est faible, ce qui est plutôt encourageant⁷⁹. Cela montre le potentiel du talent autochtone si les possibilités de formation et d'instruction en STIM sont adaptées sur le plan culturel, accessibles et attrayante pour les jeunes autochtones.

Au fil des ans, diverses administrations ont alloué des parts considérables des fonds fédéraux pour combler les écarts subis par les Autochtones concernant l'enseignement et le marché du travail, et pourtant, ces enjeux demeurent. Le CCAB encourage donc le gouvernement du Canada à travailler avec des experts en aplanissement des disparités et en formation pratique axée sur les Autochtones pour trouver des solutions viables à long terme afin de tirer parti des débouchés économiques et d'investir dans l'avenir et les entreprises autochtones. Le CCAB a déjà constaté lors de recherches antérieures que les Autochtones forment plus de la moitié (54 %) des employés des entreprises autochtones privées⁸⁰.

⁷⁴ Murray T. S. et Shillington, R. (2012). [Understanding Aboriginal literacy markets in Canada: A segmentation analysis](#), p. 21-56.

⁷⁵ Data Angel Policy Research Incorporated. (2008). [Addressing Canada's literacy challenge: A cost-benefit analysis](#).

⁷⁶ Willms J. D. (1999). [Inégalités en matière de capacités de lecture chez les jeunes au Canada et aux États-Unis](#).

⁷⁷ Willms, J. D. et Murray, T. S. (2007). [Gaining and losing literacy skills over the lifecourse](#), p. 22-23.

⁷⁸ Statistique Canada. (2018b). [Tableaux de données. Recensement de 2016](#).

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ Conseil canadien pour le commerce autochtone. (2016). [Promise and prosperity: The 2016 Aboriginal business survey](#), p. 20.

Les entreprises autochtones établissent un bassin de talents dans les collectivités, et permettent aux gens de demeurer près de chez eux en créant des emplois spécialisés intéressants pour les jeunes. Il est difficile de quantifier l'effet multiplicateur local du développement économique dans les collectivités, mais c'est un domaine dans lequel le CCAB a fait des progrès considérables.

Nous savons que le niveau de scolarité et la réussite connexe sont plus faibles chez les Autochtones. Mais, y a-t-il des tendances que nous pouvons dégager pour découvrir comment aider la prochaine génération? Peut-être.

Selon l'enquête régionale sur la santé des Premières nations (2016), bien que le taux de diplomation universitaire soit faible, les taux de diplomation postsecondaire sont à la hausse⁸¹. Ce constat soulève une importante question, à laquelle nous ne pouvons que commencer à répondre dans ce document : est-ce que les collèges, les écoles de métiers et les établissements d'enseignement autochtones font en sorte que les jeunes autochtones acquièrent les compétences nécessaires pour le marché du travail à venir? Abordons cette question sous un autre angle : quelles leçons les universités peuvent-elles tirer des collèges, des écoles de métiers et des établissements d'enseignement autochtones concernant l'amélioration de l'accès et de la rétention des apprenants autochtones?

De prime abord, la réponse semble différer d'une administration à l'autre. Par exemple, en Ontario, une loi promulguée en 2017 fait en sorte que neuf établissements autochtones peuvent obtenir une accréditation et être financés conformément à un cadre réglementaire à déterminer. Des collèges publics de Colombie-Britannique, comme l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique (BCIT), ont augmenté leurs cours à l'intention des apprenants autochtones. Nous avons, cependant, besoin de plus d'information pour bien répondre à cette question, à laquelle nous reviendrons ci-dessous.

Nous pouvons aussi soulever une question corollaire : quel est le rôle des universités pour les apprenants autochtones? Comment peuvent-elles attirer et soutenir de nouveaux apprenants autochtones, ou recruter plus de diplômés de l'école secondaire? À cette question aussi, nous ne répondons que partiellement dans ce document.

Les programmes de formation pratique servent uniquement à combler l'écart entre l'éducation postsecondaire et les besoins du marché du travail. Or, ces programmes sont encore plus vitaux pour les apprenants autochtones des provinces/territoires où les écoles secondaires n'arrivent pas à enseigner à leurs diplômés les compétences essentielles à la poursuite de leurs études ou au marché du travail⁸². Selon l'OCDE, une formation professionnelle éclairée, dispensée et dirigée par des Autochtones est

⁸¹ Centre de gouvernance de l'information des Premières nations. (2018). [National report of the First Nations regional health survey phase 3](#), p. 15.

⁸² Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2016). [Engagement on the future of Indigenous labour market programs](#).

primordiale pour améliorer la situation des Autochtones sur le marché du travail⁸³. Posons-nous donc la question : quels programmes existent actuellement et qui peut en bénéficier? Une autre question à se poser est celle de savoir quels programmes de perfectionnement des compétences existants fonctionneront pour les apprenants autochtones, et comment faut-il modifier les programmes existants pour obtenir au moins les mêmes résultats d'apprentissage? Pour certaines compétences, ou certains lieux, il peut être plus efficace et plus rapide de ne pas modifier les programmes existants, mais de développer des programmes entièrement nouveaux spécifiquement adaptés aux perspectives, aux aspirations et aux objectifs d'apprentissage propres aux Autochtones. Pour le moins, cela signifie qu'il faut prévoir dans le calendrier de la politique du développement des compétences un soutien adéquat pour les programmes spécifiquement autochtones ainsi que des mécanismes susceptibles de permettre un accès équitable aux programmes généraux existants.

Dans la section suivante, nous examinons les programmes de formation pratique axés sur les Autochtones, les fonds octroyés pour la formation pratique et les programmes de formation pratique actuels.

Documents stratégiques sur les compétences autochtones

De plus, dans le domaine des compétences autochtones, nous avons quatre documents stratégiques sur le marché du travail qui permettent de comprendre le contexte dans lequel il faut combler les lacunes des compétences autochtones :

- [La Stratégie relative au marché du travail destinée aux Premières nations](#)⁸⁴
- [La Stratégie relative au marché du travail inuit](#)⁸⁵
- [La Stratégie sur le marché du travail destinée à la Nation métisse](#)⁸⁶
- [La Stratégie sur le marché du travail destinée aux Autochtones urbains et non affiliés](#)⁸⁷

Soumises à des mesures de rendement clés distinctes, ces quatre stratégies prennent toutes leur origine dans le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones.

⁸³ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2018). [Mobilisation sur l'avenir des programmes relatifs au marché du travail pour les Autochtones](#).

⁸⁴ Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019a). [Modalités pour les contributions : Stratégie relative au marché du travail destinée aux premières nations - Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux autochtones](#).

⁸⁵ Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019b). [Modalités pour les contributions : Stratégie relative au marché du travail inuit - Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux autochtones](#).

⁸⁶ Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019c). [Modalités pour les contributions : Volet de financement du marché du travail de la nation métisse - Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux autochtones](#).

⁸⁷ Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019d). [Modalités pour les contributions : Stratégie sur le marché du travail destinée aux autochtones en milieu urbain et non affiliés - Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux autochtones](#).

Bien que le mandat de chaque stratégie soit spécifiquement adapté au groupe ciblé, ce document a été élaboré pour déterminer des objectifs communs, dont :

- l'amélioration des niveaux de compétences et la réduction de l'écart des compétences entre le groupe désigné et les peuples non autochtones
- l'amélioration de la situation de l'emploi et la réduction de l'écart au niveau de l'emploi entre les groupes désignés et les peuples non autochtones.

La mobilisation appuyée par EDSC souligne plusieurs facteurs requis pour que les programmes de formation pratique donnent leur plein potentiel⁸⁸. Le premier facteur est la capacité de soutenir les jeunes par une intervention précoce et une formation préalable à l'emploi. Le deuxième est la création de programmes visant à aider les clients à mettre à niveau leurs compétences essentielles avant d'atteindre le niveau de la formation préalable à l'emploi. Le dernier est la garde d'enfants. Lors d'autres études, on a ajouté des caractéristiques qui augmentent les chances de réussite, comme la formation sur le terrain et les programmes de soutien complémentaires⁸⁹.

Le contexte du financement de l'acquisition des compétences et de la formation

Depuis 1991, EDSC offre plusieurs programmes financés pour aider les Autochtones à acquérir des compétences professionnelles :

- Les chemins de ma réussite (de 1991 à 1996);
- Les Ententes bilatérales régionales (de 1996 à 1999);
- La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (de 1999 à 2004);
- La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones II (de 2004 à 2010);
- La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones (SFCEA) (2010-2018); et
- Le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (2019-aujourd'hui)⁹⁰.

La plus récente version de ces programmes, le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones a pour objectif d'améliorer l'accès aux programmes de formation pratique et de perfectionnement des compétences offerts par des partenaires autochtones de l'ensemble

⁸⁸ Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2016). [Mobilisation sur l'avenir des programmes relatifs au marché du travail pour les Autochtones](#).

⁸⁹ Wannell T. et S. Currie (2016). [Determinants of participation in Indigenous labour market programs: Final report](#).

⁹⁰ Ibid.

du Canada. Ce programme sert à financer « les organismes de prestation de services autochtones qui conçoivent et offrent des services de formation professionnelle aux membres des Premières nations, aux Inuits, aux Métis et aux Autochtones vivant en milieu urbain ou non affiliés dans leurs collectivités.»⁹¹. Ses partenaires de formation vont des collèges, comme le Saskatchewan Indian Institute of Technologies (en partenariat avec le Saskatchewan Indian Training Assessment Group Inc.) à des organismes et des gouvernements inuits, en passant par des Premières nations individuelles, des gouvernements autochtones, des groupes visés par des traités modernes/de revendication globale et des organisations métisses régionales. Bien que la prestation à grande échelle de programmes par de nombreux partenaires régionaux puisse être un point fort, car elle permet aux participants de bénéficier de programmes dans leurs collectivités respectives, il y a des défis. Par exemple, sur les près de 110 bénéficiaires du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones, seuls 10 % s'occupent de collectivités urbaines ou non affiliées, alors que 51,8 % des Autochtones vivent en milieu urbain (bien que bon nombre des bénéficiaires de fonds aient des mandats urbains et que les offres des programmes urbains puissent donc être plus courantes qu'elles semblent l'être à première vue)⁹².

Pour compléter le travail du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones et de ses prédécesseurs, différentes versions du Fonds pour les compétences d'EDSC ont été mises en œuvre depuis 2010, et les fonds nécessaires à cet égard sont actuellement garantis jusqu'en 2021⁹³. Fondé sur les partenariats et régi par la demande, ce programme appuie les priorités gouvernementales par des partenariats stratégiques, par le financement de projets de perfectionnement des compétences et de formation à l'emploi ainsi que par des programmes grâce auxquels les membres autochtones de la population active peuvent décrocher des emplois stables et intéressants. Ce fond fonctionne en acceptant des appels de propositions de partenaires externes afin de compléter le travail de l'ancienne SFCEA et maintenant du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones⁹⁴.

Évaluation du programme : l'évaluation nécessite des données

Bien que ce programme ait offert un soutien vital à certaines initiatives axées sur les compétences et l'emploi, on a relevé certains sujets de préoccupation lors d'un examen indépendant mené par le Bureau du vérificateur général concernant des programmes de formation pour l'emploi d'EDSC conçus pour les

⁹¹ Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019a). [À propos du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones](#).

⁹² Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2018). [Mobilisation sur l'avenir des programmes relatifs au marché du travail pour les Autochtones](#).

⁹³ Bureau du vérificateur général. (2018). [Rapport 6 -- Formation à l'emploi pour les Autochtones -- Emploi et Développement social Canada](#).

⁹⁴ Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019b). [Financement : Fonds pour les compétences et les partenariats](#).

Autochtones. Selon les conclusions de ce rapport, EDSC n'a pas recueilli de données ni défini d'indicateurs de rendement de façon suffisamment adéquate pour permettre d'évaluer correctement si la SFCEA et le Fonds pour les compétences et les partenariats atteignaient leur objectif général commun d'augmenter le nombre d'Autochtones bénéficiant d'un emploi viable et intéressant. De plus, aucune donnée probante ne montre que les programmes les plus efficaces ont plus de chance d'être soutenus ou renouvelés. Finalement, on a découvert qu'EDSC utilisait des données de 1996 pour établir ses stratégies de financement, réduisant ainsi la probabilité que l'on accorde en priorité des fonds aux initiatives axées sur les besoins les plus urgents⁹⁵.

Vu les inadéquations indiquées ci-dessus, notamment l'utilisation de données de plus de 20 ans par EDSC pour orienter des décisions liées au financement, ainsi que l'attention excessive accordée aux possibilités de développement rural, alors que la population autochtone est principalement urbaine, il semble nécessaire de réformer le système de gestion des fonds de développement économique. Les auteurs du rapport de 2019 du Conseil national de développement économique des Autochtones ont recommandé de transmettre l'administration du financement et de la programmation du développement économique, jusque-là assurée par le gouvernement national, à des institutions financières autochtones (IFA)⁹⁶. Ils recommandent de transférer aux IFA les fonds gouvernementaux destinés au développement économique, car ces organismes sont mieux à même de comprendre les besoins des entrepreneurs autochtones ainsi que les moteurs et les obstacles économiques propres aux collectivités autochtones.

Dans cette dernière sous-catégorie de la section sur la formation pratique, nous présenterons un aperçu de certains programmes de formation pratique actuellement disponibles ainsi que certaines sources à partir desquelles on recueille et partage les données sur ces programmes.

Les programmes de formation pratique existants

Un projet majeur qui réunit le travail et les forces de différentes initiatives est le First Nations, Inuit and Métis Essential Skills Inventory Project (FIMESIP). Ce projet, qui a débuté en 2011, est aujourd'hui devenu un inventaire en ligne de personnes et d'organismes de l'ensemble du Canada qui œuvrent dans le domaine de la littératie et des compétences essentielles (LCE) pour les peuples autochtones. Sa version actuelle—*Extending Promising Practice: Updating the FIMESIP Inventory (2018-2019)*—vise à faire en sorte que les programmes et les pratiques exemplaires en LCE soient constamment à jour. L'inventaire du FIMESIP est complété par un outil d'auto-évaluation que les organismes de prestation de programmes peuvent utiliser pour savoir si leurs initiatives répondent adéquatement aux besoins des participants des

⁹⁵ Bureau du vérificateur général. (2018). [Rapport 6 — Formation à l'emploi pour les Autochtones — Emploi et Développement social Canada](#).

⁹⁶ Conseil national de développement économique des Autochtones. (2019b). [Indigenous economic reconciliation: Recommendations on reconciliation and inclusive economic growth for Indigenous peoples and Canada](#), p. 12.

Premières nations et des nations inuites et métisses. Cet inventaire comprend surtout des projets que des organismes soumettent volontairement pour inclusion.

Cette base de données sert à remédier au problème de l'absence d'un noyau central qui comprend la liste des projets financés par le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones. Cependant, au moment de la rédaction de ce document, 87 programmes étaient recensés dans l'inventaire du FIMESIP, tandis que 109 organisations étaient affichées à titre d'organismes de prestation de services sur le site Web du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones⁹⁷. Cette divergence laisse penser que certains organismes de prestation de services ne sont plus actifs dans ce domaine et/ou que ces programmes ne sont pas tous enregistrés dans l'inventaire du FIMESIP.

On a aussi découvert lors de l'examen de l'inventaire que certains programmes indiqués étaient inactifs. De plus, dans certains cas, les programmes indiqués n'étaient, en fait, pas des programmes, mais des sortes d'initiatives parallèles, comme des maisons d'édition spécialisées dans les compétences autochtones essentielles, ou des produits tels que du matériel pédagogique. Après avoir exclu les programmes inactifs, ou qui n'étaient pas des programmes de mise à niveau des compétences, nous avons trouvé 63 programmes actifs dans l'inventaire du FIMESIP et, ici également, nous pensons qu'il ne s'agit que d'une fraction des programmes existants.

En bref, il y a dans cette série de données des problèmes qui vont de l'incertitude à propos du statut actif au manque de clarté concernant ce que l'on peut considérer comme un programme de développement des compétences ou un programme de transition. Il est aussi difficile de trouver de l'information générale sur des programmes autochtones provinciaux et territoriaux spécifiques. Certains accords fédéraux sur le développement du marché du travail conclus avec les provinces et les territoires sont accessibles au public, et plusieurs d'entre eux contiennent des données provinciales ou territoriales sur des projets de formation autochtones; il est ainsi possible d'obtenir une consolidation des ressources et des opportunités au niveau infranational

Il existe aussi des ressources visant à aider les étudiants autochtones à trouver des programmes adaptés à leurs besoins pédagogiques. Il y a, par exemple, un répertoire en ligne des services et des programmes autochtones⁹⁸. De plus, il existe des bases de données régionales, comme le projet Transitions, issu de

⁹⁷ Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019g). [Obtenez les compétences et la formation dont vous avez besoin en visitant votre organisme de prestation de services autochtone local.](#)

⁹⁸ Universities Canada. (n.d.). [Indigenous programs and services directory.](#)

recherches menées par l'Ontario Native Education Counselling Association, qui sert à maintenir une ressource sur les programmes, les services et les programmes de transition en Ontario⁹⁹.

QUESTIONS POUR DES RECHERCHES À VENIR

En dépit de la morosité apparente de la réalité, il y a une lumière à l'horizon. Les entreprises autochtones croissent et, surtout, créent des emplois¹⁰⁰. De plus, le travail autonome et l'entrepreneuriat sont à la hausse. Si une occasion se présente, il se pourrait très bien que les entreprises autochtones deviennent le vecteur par lequel pourraient passer la prochaine génération et les travailleurs actuels pour se joindre à l'avenir du marché du travail canadien. Dans le contexte des coûts indirects précédents, nous avons, à titre d'experts et de chercheurs en matière d'entreprises autochtones, dégagé les domaines suivants, qui devront faire l'objet de recherches pour que nous puissions adopter un programme de croissance et de développement économique durables. Nous espérons que des collectes de données et des évaluations d'études de cas supplémentaires aideront les peuples autochtones à prospérer dans tous les aspects de l'économie canadienne, de l'entrepreneuriat à la conversion des compétences en vue de la numérisation du marché du travail.

À cet égard, il faut poursuivre les recherches dans certains domaines pour que les Autochtones puissent prospérer dans les milieux de travail de l'avenir. Par exemple, il faut continuer les recherches sur la trajectoire du développement économique, ainsi que sur l'égalité entre les sexes. Suite à certaines recherches, on a constaté que les inégalités sociales étaient de plus en plus polarisées entre les personnes qui réussissent et celles qui échouent, et que la situation des personnes au bas de l'échelle stagnait ou se détériorait¹⁰¹. En dépit des conclusions tirées en 2019 par le Conseil national de développement économique des Autochtones (CNDEA), selon lesquelles l'égalité entre les sexes est meilleure chez les travailleurs autochtones, les résultats d'une étude de 2014 laissent penser que les femmes sont moins bien loties que les hommes en raison d'une discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique et le sexe¹⁰².

Il faut établir plus clairement les données sur le marché du travail les plus utiles pour les exploitants d'entreprises, les décideurs et les travailleurs autochtones. En 2018, l'Organisation de coopération et de

⁹⁹ Transitions. (n.d.). [Student information](#).

¹⁰⁰ Conseil canadien pour le commerce autochtone. (2016). [Promise and prosperity: The 2016 Aboriginal business survey](#).

¹⁰¹ Gerber, L. M. (2014). [Education, employment and income polarization among Aboriginal men and women in Canada](#), p. 121-144.

¹⁰² Ibid.

développement économiques (OCDE) a relevé que les collectivités n'ont pas assez de données sur le marché du travail autochtone pour prévoir des programmes et des services pour les collectivités autochtones¹⁰³. Cependant, une étude réalisée en 2015 pour l'Association nationale des centres d'amitié est arrivée à la conclusion opposée selon laquelle il y a une foule de renseignements sur le marché du travail autochtone au Canada, aux échelons national, régional et local¹⁰⁴. Il est ainsi justifié de mener des recherches supplémentaires en tenant compte des spécificités régionales et contextuelles afin d'avoir une base de données probantes plus solide pour les programmes.

Voici quelques autres questions susceptibles d'orienter les recherches concernant la formation autochtone et la résolution du problème lié à la pénurie de compétences autochtones :

- **Étant donné que la moitié (49,3 %¹⁰⁵) des Indiens inscrits des Premières nations vivent dans une réserve, il faut adapter les possibilités de développement économique et commerciale afin de les intégrer à l'infrastructure existante et de redresser la situation actuelle des compétences. Comment amener, et exploiter, les débouchés économiques et la croissance des entreprises dans les collectivités éloignées?**
- **Est-ce que l'économie et/ou le milieu des affaires autochtones ressemblent à l'économie canadienne globale?**
- **Comment peut-on concevoir au mieux la formation pratique pour faciliter le transfert des connaissances aux Autochtones? De plus, quels aspects de la formation pratique issus de l'écosystème des compétences non autochtone peuvent être généralisés, et quels aspects doivent être adaptés au contexte de l'écosystème des compétences autochtones? De plus, quels aspects doivent être adaptés aux différents besoins propres aux groupes autochtones, par ex., pour les Inuits dans l'Inuit Nunangat, pour les Indiens inscrits des Premières nations vivant hors réserve, etc.?**
- **Quels moyens pouvons-nous prendre pour veiller à ce que les politiques et les budgets actuels appuient adéquatement la scolarité, la formation et le développement entrepreneurial des autochtones?**
- **Quelles pratiques professionnelles faut-il instaurer pour permettre aux travailleurs autochtones de bénéficier d'un milieu de travail exempt de parti pris et culturellement sécuritaire, et quelles leçons les entrepreneurs non autochtones peuvent-ils tirer des expériences des entrepreneurs autochtones?**

¹⁰³ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2018). [Indigenous employment and skills strategies in Canada](#), p. 18.

¹⁰⁴ McKellips, F. (2015). [Aboriginal labour market information in Canada: An overview](#).

¹⁰⁵ Statistique Canada. (2013). [Les peuples autochtones au Canada : Premières nations, Métis et Inuits](#).

RÉFÉRENCES

Absolon, K. (2010). Indigenous wholistic theory: A knowledge set for practice. *First Peoples Child & Family Review*, 5, pp.74–87. <https://fpcf.com/index.php/FPCFR/article/view/370>

Absolon, K. (2011). *Kaandossiwin: How we come to know*. Fernwood Publishing. <https://fernwoodpublishing.ca/book/kaandossiwin>

Andersen, C. (2008). From nation to population: The racialisation of 'Métis' in the Canadian census. *Nations and Nationalism*, 14(2), pp.347–368. <https://doi.org/10.1111/j.1469-8129.2008.00331.x>

Arriaganda, P. et Hango, D. (2016). Literacy and numeracy among off-reserve First Nations people and Métis. Do higher skills levels improve labour-market outcomes? Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2016001/article/14630-eng.htm>

Banque Royale du Canada. (2018). *Humains recherchés : Facteurs de réussite pour les jeunes Canadiens à l'ère des grandes perturbations*. Banque Royale du Canada. https://www.rbc.com/dms/enterprise/futurelaunch/_assets-custom/pdf/RBC13C-Future-Skills-Report-Print-CMYK_Versacom__FR.pdf

Barrera, J. (October 25, 2017). Court cases, changing society impacting Indigenous self-identity claims. CBC. <https://www.cbc.ca/news/indigenous/indigenous-census-factors-1.4371989>

Beresford, Q. (2012). *Separate and unequal: An outline of Aboriginal education 1900-1996*. In Q. Beresford, G. Partington, & G. Gower (Eds.), *Reform and Resistance in Aboriginal Education*, pp. 85–119.

Blackstock, C., Trocmé, N. et Bennett, M. (2004). Child maltreatment investigations among Aboriginal and non-Aboriginal families in Canada. *Violence Against Women*, 10(8), pp.901–916. <https://doi.org/10.1177/1077801204266312>

Bureau du vérificateur général. (2018). *Rapport 6 — Formation à l'emploi pour les Autochtones — Emploi et Développement social Canada*. Rapports du vérificateur général du Canada au Parlement, printemps 2018 https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201805_06_f_43038.html

Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations. (2018). *National report of the First Nations regional health survey phase 3 (Volume 1)*. Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations. https://fnigc.ca/sites/default/files/docs/fnigc_rhs_phase_3_national_report_vol_1_en_final_sm_1.pdf

Centre for the New Economy and Society. (2018). *The future of jobs report 2018*. Forum économique mondial. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>

Chrisjohn, R. D., Young, S. L. et Maraun, M. (1997). *The circle game: Shadows and substance in the Indian residential school experience in Canada*. Theytus Books Ltd.

Conseil canadien pour le commerce autochtone. (2016). *Promise and prosperity: The 2016 Aboriginal business survey*. Conseil canadien pour le commerce autochtone. <https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2016/10/CCAB-PP-Report-V2-SQ-Pages.pdf>

Comité national sur l'éducation des Inuits. (2011). *First Canadians, Canadians first: National strategy on Inuit education*. Inuit Tapiriit Kanatami. <https://www.tunngavik.com/files/2011/06/first-canadians-canadians-first-national-strategy-on-inuit-education-2011.pdf>

Conseil national de développement économique des Autochtones. (2016). *Réconciliation : Stimuler l'économie canadienne de 27,7 milliards \$*. Conseil national de développement économique des Autochtones. http://www.naedb-cndea.com/french/reports/infographic_reconciliation_27_7_billion_fr.pdf

Conseil national de développement économique des Autochtones. (2019). Indigenous economic reconciliation: Recommendations on reconciliation and inclusive economic growth for Indigenous peoples and Canada. Conseil national de développement économique des Autochtones. <http://www.naedb-cndea.com/reports/NIEDB%20-%20Economic%20Reconciliation%20-%20Final%20Report.pdf>

Conseil national de développement économique des Autochtones (2019a). Rapport d'étape sur le développement économique des Autochtones, 2019. Conseil national de développement économique des Autochtones. <http://www.naedb-cndea.com/wp-content/uploads/2019/06/NIEDB-2019-autochtones-Economic-Progress-Report.pdf>

Cour suprême du Canada. (Le 14 avril 2016). 2016 TCDP 12. <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/15858/index.do>

Data Angel Policy Research Incorporated. (2008). Addressing Canada's literacy challenge: A cost-benefit analysis. DataAngel Policy Research Incorporated. <http://www.dataangel.ca/docs/CanadasLiteracyChallenge2009.pdf>

Delic, S. (2009). Statistical information pertaining to socio-economic conditions of northern Aboriginal people in Canada: Sources and limitations. *The Northern Review*, 30, pp.119–150. <https://thenorthernreview.ca/nr/index.php/nr/article/view/8>

Drummond, D. et Rosenbluth, E. K. (2013). The debate on First Nations education funding: Mind the gap (Working Paper 49). Queen's University Policy Studies. https://qspace.library.queensu.ca/bitstream/handle/1974/14846/Drummond_et_al_2013_Debate_on_First_Nations.pdf?sequence=1

Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019a). Modalités pour les contributions : Stratégie relative au marché du travail destinée aux premières nations - Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux autochtones. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/formation-competences-emploi-autochtones/modalites-contributions-premieres-nations.html>

Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019b). Modalités pour les contributions : Stratégie relative au marché du travail inuit - Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux autochtones. Gouvernement of Canada. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/autochtones-competences-employment-training/inuit-terms-conditions.html>

Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019c). Modalités pour les contributions : Volet de financement du marché du travail de la nation métisse - Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux autochtones. Gouvernement of Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/formation-competences-emploi-autochtones/modalites-contributions-metis.html>

Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019d). Modalités pour les contributions : Stratégie sur le marché du travail destinée aux autochtones en milieu urbain et non affiliés - Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux autochtones. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/formation-competences-emploi-autochtones/modalites-contributions-indiens-urbains-non-inscrits.html>

Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019e). À propos du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/formation-competences-emploi-autochtones.html>

Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019f). Financement : Fonds pour les compétences et les partenariats. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/financement/competences-partenariats.html>

Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019g). Obtenez les compétences et la formation dont vous avez besoin en visitant votre organisme de prestation de services autochtone local. Gouvernement du Canada.

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/formation-competences-emploi-autochones/organismes-prestation-services.html>

First Nations Information Governance Centre. (2018). National report of the First Nations regional health survey phase 3 (Volume 1). First Nations Information Governance Centre.

https://fnigc.ca/sites/default/files/docs/fnigc_rhs_phase_3_national_report_vol_1_en_final_sm_1.pdf

Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. (2019a). Réclamer notre pouvoir et notre place : Sommaire du rapport final. <https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2019/06/Le-sommaire.pdf>

Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (2019a). Réclamer notre pouvoir et notre place : Le rapport final de l'enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (N° 1A). <https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2019/06/Rapport-final-volume-1a-1.pdf>

First Nations, Inuit and Métis Essential Skills Inventory Project. (n.d.). Project inventory. Canadian Career Development Foundation. <https://fimesip.ca/proiect-inventory/>

Fiser, A., Lalonde, M. et MacLaine, C. (2019). Working together: Indigenous recruitment and retention in remote Canada. The Conference Board of Canada. <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=10121>

Fournier, S. et Crey, E. (1997). Stolen from our embrace: The abduction of First Nations children and the restoration of Aboriginal communities. Douglas & McIntyre.

Forum des politiques publiques. (2019). Une nouvelle étoile polaire : la compétitivité canadienne à l'ère de l'économie immatérielle. Forum des politiques publiques. <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2019/04/UneNouvelle%C3%89toilePolaire-FPP-Avril2019-FR.pdf>

Gaudry, A. et Andersen, C. (2016). Daniels v. Canada: Racialized legacies, settler self-indigenization and the denial of Indigenous peoplehood. TOPIA: Canadian Journal of Cultural Studies, 36, pp.19–30. <https://doi.org/10.3138/topia.36.19>

Gerber, L. M. (2014). Education, employment and income polarization among Aboriginal men and women in Canada. Canadian Ethnic Studies, 46(1), pp. 121-144. <https://muse.jhu.edu/article/541909/pdf>

Gouvernement du Canada. (2018). Rapport d'analyse de la population active inuite du Nunavut : Sommaire. Sa Majesté la Reine du chef du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/recherche/sommaire-analyse-population-active-inuite-nunavut.html>

Gouvernement du Canada. (1996). Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones : Volume 1 : Un passé, un avenir. <https://www.bac-lac.gc.ca/fra/decouvrez/patrimoine-autochtone/commission-royale-peuples-autochtones/Pages/rapport.aspx>

Gouvernement du Canada. (2019). Principe de Jordan. <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1568396042341/1568396159824>

Gouvernement du Nunavut. (2019). Vers une fonction publique représentative. Gouvernement du Nunavut. https://gov.nu.ca/sites/default/files/files/Finance/IEP%20Stats/trps_2018-2019_q4_french.pdf

Hurley, M. C., et Simeone, T. (2014). Legislative summary of Bill C-3: Gender equity in Indian registration act. Aboriginal Policy Studies, 3(3), 153–172.

Inuit Tapiriit Kanatami. (2018). National Inuit strategy on research. <https://www.itk.ca/wp-content/uploads/2018/03/National-Inuit-Strategy-on-Research.pdf>

King, H. (2014). We Natives are deeply divided. There's nothing wrong with that. In the winter we danced: Voices from the past, the future, and the idle no more movement, pp.150–152. ARP Books.

- Kota, S. et Mahoney, T. (2019). Reinventing competitiveness. *American Affairs*, 3(3).
<https://americanaffairsjournal.org/2019/08/reinventing-competitiveness/>
- Mclvor, S. D. (2004). Aboriginal women unmasked: Using equality litigation to advance women's rights. *Canadian Journal of Women & Law*, 16, (1), pp.106–36.
<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/cajwol16&div=14&id=&page=>
- McKellips, F. (2015). Aboriginal labour-market information in Canada: An overview. Centre for the Study of Living Standards. <http://www.csls.ca/reports/csls2015-15.pdf>
- Ministre de la Justice et procureur général du Canada. (2018). Principes régissant la relation du gouvernement du Canada avec les peuples autochtones. Ministère de la Justice, gouvernement du Canada.
<https://www.justice.gc.ca/fra/sjc-csj/principes.pdf>
- Murray, T. S. et Shillington, R. (2012). Understanding Aboriginal literacy markets in Canada: A segmentation analysis. Bow Valley College. <http://www.dataangel.ca/docs/UnderstandingAboriginalLiteracy2012.pdf>
- Noël, A. et Larocque, F. (2009). Aboriginal peoples and poverty in Canada: Can provincial governments make a difference? Annual Meeting of the International Sociological Association's Research Committee, Montréal.
http://www.cccq.umontreal.ca/RC19/PDF/Noel-A_Rc192009.pdf
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2018). Mobilisation sur l'avenir des programmes relatifs au marché du travail pour les Autochtones. Éditions de l'OCDE.
<https://www.oecd.org/publications/autochtones-employment-and-compétences-strategies-in-canada-9789264300477-en.htm>
- Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada. (2016). Gestion des droits métis. Gouvernement du Canada. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100014413/1535468629182>
- Sinclair, R. (2007). Identity lost and found: Lessons from the sixties scoop. *First Peoples Child & Family Review*, 3(1), pp.65–82. <https://fpcfr.com/index.php/FPCFR/article/view/25>
- Sinha, V. et Kozlowski, A. (2013). The structure of Aboriginal child welfare in Canada. *The International Indigenous Policy Journal*, 4(2), pp.1-21. <https://doi.org/10.18584/iipi.2013.4.2.2>
- Statistique Canada. (2012). Tableau 41-10-0038-01 Parcours vers l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et études postsecondaires selon l'identité autochtone. Gouvernement du Canada.
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=4110003801>
- Statistique Canada. (2013). Les peuples autochtones au Canada : Premières Nations, Métis et Inuits. Gouvernement du Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-011-x/99-011-x2011001-fra.pdf>
- Statistique Canada. (2017). Les peuples autochtones au Canada : Faits saillants du Recensement de 2016. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/171025/dq171025a-fra.pdf?st=XvMpkG6k>
- Statistique Canada. (2018a). Profil de la population autochtone, Recensement de 2016. (Catalogue N° 98-510-X2016001, Statistique Canada). Recensement de 2016. https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/abpopprof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=PR&Code1=01&Data=Count&SearchText=Canada&SearchType=Begin&B1=All&C1=All&SEX_ID=1&AGE_ID=1&RESGEO_ID=1
- Statistique Canada. (2018b). Expériences sur le marché du travail des Inuits : principaux résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2017. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181126/dq181126c-fra.htm>
- Statistique Canada. (2018c). Classification nationale des professions (CNP) 2016. Version 1.2. Ottawa.
<https://www.statcan.gc.ca/fra/sujets/norme/cnp/2016/indexV1.2>

Statistique Canada. (2018d). Tableaux de données, Recensement de 2016. (N° 98-400-X2016263). Gouvernement du Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Ap-fra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=1&PID=111841&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=122&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=>

Statistique Canada. (2019a). Tableau 41-10-0014-01 Raisons pour lesquelles vous avez eu de la difficulté à trouver un emploi selon l'identité autochtone, en chômage. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=4110001401&ink=mystatcan&request_locale=fr

Statistique Canada. (2019b). Tableau 14-10-0359-01 Caractéristiques de la population active selon le groupe autochtone et le niveau de scolarité atteint. Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410035901&request_locale=fr

Statistique Canada. (2019c). Tableau 14-10-0104-01 Emploi selon le groupe autochtone et la profession (x 1 000). Gouvernement du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410010401&request_locale=fr

Transitions. (n.d.). Student information. Ontario Native Education Counselling Association. <http://oneca.com/transitions/student-information.html>

Universities Canada. (n.d.). Indigenous programs and services directory. University Canada. <https://www.universitystudy.ca/indigenous-programs-and-services-directory/>

Vowel, C. et Leroux, D. (2016). White settler antipathy and the Daniels decision. *TOPIA: Canadian Journal of Cultural Studies*, 36, pp.30–42. <https://doi.org/10.3138/topia.36.30>

Wannell, T. et Currie, S. (2016). Determinants of participation in Indigenous labour-market programs: Final report. Social Research and Demonstration Corporation. <http://www.srdc.org/media/199959/ilmp-determinants-report.pdf>

Weaver, H. N. (2001). Indigenous Identity: What Is It, and Who Really Has It? *American Indian Quarterly*, 25(2), pp. 240–255. <https://muse.jhu.edu/article/252>

Willms J. D. (1999). Inégalités en matière de capacités de lecture chez les jeunes au Canada et aux États-Unis. Statistique Canada, Développement des ressources humaines Canada et Secrétariat national à l'alphabétisation. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89F0116X>

Willms, J. D. et Murray, T. S. (2007). Gaining and losing literacy skills over the lifecourse. Statistics Canada. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.528.6336&rep=rep1&type=pdf>

Wilson, J. B. (2007). First Nations education: The need for legislation in the jurisdictional gray zone. *Canadian Journal of Native Education*, 30(2), pp.248–256. <https://search.proquest.com/openview/d7296048f796811dfb34bba819a78e8e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=30037>

Wilson, S. (2008). [Research is ceremony: Indigenous research methods](#). Fernwood Publishing.

