



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Les peuples autochtones en milieu de travail: l'IA, l'emploi et la formation



PARTENAIRES

Environics Institute
Diversity Institute



EMPLACEMENTS

Ontario
Partout au Canada



FONDS VERSÉS

980 245 \$



PUBLIÉ

Juin 2026



COLLABORATEUR

Environics Institute

Sommaire

Les peuples autochtones se heurtent à d'importants obstacles à l'emploi en raison du colonialisme et de la discrimination systémique. Bien que les peuples autochtones affichent la plus forte croissance démographique au Canada, ils demeurent sous-représentés sur le marché du travail, en particulier dans les postes de niveau intermédiaire et de direction, et se heurtent à de plus grands obstacles au sein du système d'éducation que le reste de la population. Si les difficultés d'accès au marché du travail et la discrimination en milieu de travail sont amplement documentées par la recherche, on en sait moins sur les expériences et les perspectives actuelles des peuples autochtones dans leur milieu professionnel. Le présent rapport vise à combler cette lacune en répondant à la question de recherche suivante : En quoi les expériences des peuples autochtones en milieu de travail diffèrent-elles de celles de l'ensemble de la population ?

Bien que le taux de scolarité officielle des peuples autochtones soit moins élevé, en particulier au niveau postsecondaire, et qu'ils fassent face à une discrimination systémique importante, ces derniers se disent plus satisfaits de leur emploi, bénéficient de plus de formations et affichent une plus grande familiarité avec l'IA que les répondants non autochtones. Ce rapport démontre de quelle manière les barrières structurelles, notamment la discrimination, l'instabilité d'emploi et la fragilisation de la santé mentale, se conjuguent avec un degré élevé de satisfaction professionnelle, d'optimisme, de participation à la formation et d'adoption des technologies émergentes. Les données de cette dernière enquête sur l'emploi et les compétences confirment les conclusions de recherches antérieures sur l'importance de jumeler le bien-être à l'emploi et au développement des compétences. Favoriser l'inclusion sur le marché du travail exige à la fois d'éliminer les obstacles systémiques et de miser sur les forces démontrées en matière d'engagement professionnel, de développement des compétences et d'adaptation technologique.

- 1 Les peuples autochtones ont participé à des programmes de formation offerts par l'employeur à un taux plus élevé que leurs homologues non autochtones (56 % contre 44 %). Parmi les personnes ayant suivi une formation, les Autochtones sont plus susceptibles de déclarer une augmentation de salaire subséquente que les non-Autochtones (58 % contre 38 %). Les peuples autochtones ont également indiqué que leur formation s'était traduite par une promotion à un taux presque deux fois supérieur à celui des participants non autochtones (51 % contre 27 %).
- 2 La proportion d'Autochtones ayant déclaré être « très familiers » avec les programmes d'IA en milieu de travail était presque deux fois plus élevée que celle des employés non autochtones (32 % contre 17 %). De plus, la proportion de participants autochtones affirmant que l'IA les rendait « beaucoup plus productifs » était nettement supérieure à celle de leurs homologues non autochtones (46 % contre 30 %).
- 3 La satisfaction professionnelle s'est révélée plus élevée chez les Autochtones, 44 % d'entre eux se disant « très satisfaits » de leur emploi actuel, contre seulement 30 % chez les participants non autochtones. Les hommes autochtones sont plus susceptibles que les femmes de se déclarer « très satisfaits » (52 % contre 38 %); toutefois, les deux groupes affichent des taux similaires de satisfaction professionnelle globale (82 % contre 77 %).

L'enjeu

Les peuples autochtones se heurtent à d'importants obstacles à l'emploi, lesquels découlent de facteurs historiques et systémiques. Bien que les peuples autochtones affichent la plus forte croissance démographique au Canada, ils demeurent sous-représentés sur le marché du travail, en particulier dans les postes de niveau intermédiaire et de direction, et se heurtent à de plus grands obstacles au sein du système d'éducation que le reste de la population. Si les difficultés d'accès au marché du travail et la discrimination en milieu de travail sont amplement documentées par la recherche, on en sait moins sur les expériences et les perspectives actuelles des peuples autochtones dans leur milieu professionnel. Le présent rapport vise à combler cette lacune en répondant à la question de recherche suivante : En quoi l'expérience des peuples autochtones sur le lieu de travail diffère-t-elle de celle de la population en général ?



Ce que nous examinons

Le présent rapport vise à combler cette lacune en répondant à la question de recherche suivante : En quoi l'expérience des peuples autochtones sur le lieu de travail diffère-t-elle de celle de la population en général? En adoptant une approche axée sur la diversité et l'intersectionnalité, ce rapport examine les expériences vécues dans les domaines de l'emploi, de la formation, de l'utilisation de l'IA au travail et de la discrimination au travail.

Ce rapport s'appuie sur [l'Enquête nationale sur les compétences et l'emploi](#). Les données ont été recueillies au début de 2025 dans le cadre de la 8e vague de l'enquête, menée en collaboration par l'Environics Institute, l'Institut de la diversité, l'Université métropolitaine de Toronto et le Centre des Compétences futures. Parmi les répondants pondérés à l'enquête, 5,1 % se sont identifiés comme autochtones (n = 281), dont 189 membres des Premières Nations (3,4 %), 61 Métis (1,1 %), 14 Inuits (0,2 %) et 17 autres ou n'ayant pas souhaité préciser leur appartenance (0,3 %). Cet ensemble de données est considéré comme représentatif tant des peuples autochtones que de l'ensemble de la population canadienne.

Ce que nous apprenons

Les données analysées dans ce rapport mettent en évidence les atouts et les défis persistants auxquels sont confrontés les peuples autochtones sur le marché du travail. Leur recherche d'opportunités de formation professionnelle et leur utilisation des technologies sur leur lieu de travail témoignent d'une approche proactive en matière de développement des compétences et d'adaptabilité. Parallèlement, des défis et des obstacles persistent, ce qui rend essentielle la mise en place de mesures de soutien à l'intégration au marché du travail et l'adoption de changements systémiques pour lutter contre la discrimination.

L'enquête a mis en évidence des différences entre les répondants autochtones et non autochtones sur le plan de la scolarité. Par exemple, 53 % des répondants autochtones avaient un niveau d'études équivalent au lycée ou inférieur, contre 19 % des répondants non autochtones. Parmi les répondants autochtones, 19 % avaient suivi une formation en apprentissage ou dans un métier, contre 9 % chez les répondants non autochtones, mais seuls 29 % avaient suivi des études supérieures, contre 62 % chez les répondants non autochtones.

Par rapport aux groupes racialisés, les peuples autochtones ont fait état de taux de discrimination plus élevés que les répondants d'origine chinoise, mais inférieurs à ceux des personnes d'origine sud-asiatique ou des personnes noires. Les expériences en matière de discrimination sur le lieu de travail variaient d'un peuple autochtone à l'autre. Des taux de discrimination plus élevés ont été signalés par les personnes s'identifiant comme Premières Nations (46 %) ainsi que par les répondants de la tranche d'âge la plus jeune, soit les 18 à 34 ans (45 %).

Malgré ces difficultés, les peuples autochtones ont fait état d'un optimisme plus marqué que la population non autochtone. Même si les populations autochtones s'avèrent plus susceptibles d'être au chômage que les non-Autochtones, elles s'avèrent nettement plus optimistes quant aux perspectives d'embauche actuelles (42 % contre 25 %), ce qui témoigne d'une confiance envers le marché du travail malgré des défis persistants en matière d'emploi. Invités à se prononcer sur la direction générale du pays, 43 % des répondants autochtones se sont dits satisfaits de la situation actuelle au Canada, comparativement à seulement 31 % pour la population non autochtone. Les répondants autochtones se sont également montrés plus optimistes quant à leur situation financière pour les six prochains mois (42 % contre 23 %), ce qui traduit de plus grandes attentes d'amélioration économique malgré les disparités en matière d'emploi.

Les répondants autochtones sont plus susceptibles de déclarer être en bonne santé physique (47 %) que leurs homologues non autochtones (37 %), bien que l'on observe des disparités entre les genres (61 % chez les hommes contre 40 % chez les femmes). Cependant, les répondants autochtones font état d'une santé mentale globale moins bonne que celle des non-Autochtones. Bien que 18,1 % des répondants autochtones qualifient leur santé mentale d'excellente (contre 14,6 % pour les non-Autochtones), une proportion plus élevée la considère comme passable ou mauvaise (36,3 % contre 27,6 %), ce qui met en relief des défis accrus sur le plan de la santé mentale globale. Les répondants autochtones signalent également des symptômes plus fréquents de dépression (41 % contre 25 %), d'anxiété (37 % contre 32 %) et d'isolement (38 % contre 25 %) trois jours ou plus par semaine.

La satisfaction professionnelle semblait également plus élevée chez les Autochtones, 44 % d'entre eux se déclarant « très satisfaits » de leur emploi actuel, contre seulement 30 % de la population non autochtone. Une plus grande satisfaction professionnelle coexiste ainsi avec un taux de chômage élevé et de nombreux signalements de discrimination en milieu de travail, ce qui met en relief la complexité des expériences des peuples autochtones sur le marché de l'emploi.

★ Pourquoi c'est important

Les données analysées dans ce rapport mettent en évidence les atouts et les défis persistants auxquels sont confrontés les peuples autochtones sur le marché du travail. Bien que les disparités en matière de scolarité et les expériences documentées de discrimination systémique envers les Autochtones soient amplement démontrées par la recherche, les réalités des peuples autochtones en milieu de travail demeurent moins documentées, notamment en ce qui a trait à leur participation à la formation, à l'adoption des technologies, à leur satisfaction professionnelle et à leurs perceptions des conditions du marché du travail. Les conclusions de ce rapport indiquent que, malgré un taux de chômage plus élevé et une exposition continue à la discrimination, les répondants autochtones font état d'un niveau relativement élevé de satisfaction professionnelle, d'une forte participation aux formations offertes par l'employeur et d'un plus grand optimisme quant aux perspectives d'emploi actuelles. Parallèlement, les indicateurs de santé mentale, notamment la hausse des signalements de dépression, d'anxiété et d'isolement, démontrent qu'un engagement professionnel positif n'élimine pas pour autant les défis structurels et les problèmes de bien-être plus larges.

Adoptant une approche axée sur la diversité et l'intersectionnalité, ce rapport examine les réalités vécues en matière d'emploi, de formation, d'utilisation de l'IA et de discrimination au travail. Il s'appuie sur les données les plus récentes de l'Enquête sur les compétences et l'emploi (début 2025), une initiative menée conjointement par l'Environics Institute, l'Institut de la diversité, l'Université métropolitaine de Toronto et le Centre des Compétences futures.

► Prochaines étapes

Les conclusions de ce rapport ont servi de base à nos recommandations, qui sont les suivantes :



État des compétences : Qualité de l'emploi

L'amélioration de la qualité de l'emploi, par le biais de meilleurs salaires et avantages sociaux, d'environnements sociaux, de la sécurité, de la sûreté et de l'inclusion, ainsi que du développement des compétences et de la formation professionnelle, fait partie d'une stratégie plus large visant à remédier à ces pénuries de main-d'œuvre.

[Lire le rapport](#)

1. Mettre en œuvre des mesures visant à réduire la discrimination sur le lieu de travail, tout en augmentant la proportion de dirigeants autochtones au sein des entreprises et des organisations. Les organisations devraient également définir des critères de promotion transparents et suivre les résultats en matière d'avancement afin de garantir un accès équitable aux perspectives de carrière et aux parcours de direction.
2. Des obstacles à l'éducation persistent à tous les niveaux, ce qui souligne la nécessité de renforcer les mesures de soutien destinées à faciliter l'accès à l'éducation des jeunes autochtones, en particulier des femmes. Ces mesures de soutien devraient inclure des parcours ciblés vers les métiers spécialisés, l'enseignement supérieur et les secteurs des technologies émergentes.
3. Mettre en place davantage d'opportunités de mentorat pour les jeunes et les travailleurs autochtones afin de les aider à élargir leurs réseaux professionnels et à améliorer leurs perspectives professionnelles. Les programmes de mentorat devraient favoriser l'évolution de carrière, l'augmentation des revenus et l'accès à des postes à responsabilité.
4. Poursuivre le soutien apporté à la santé mentale et physique des peuples autochtones afin de leur garantir des moyens de surmonter les obstacles et la discrimination auxquels ils sont confrontés. Ces mesures de soutien doivent être culturellement adaptées et axées sur les traumatismes, en reconnaissant l'intersectionnalité entre la discrimination en milieu de travail, la précarité de l'emploi, les indicateurs de santé et les répercussions intergénérationnelles des pensionnats autochtones.
5. Une analyse comparative entre les genres et axée sur la diversité est nécessaire pour répondre aux différents besoins des peuples autochtones. Les approches intersectionnelles et fondées sur les distinctions doivent prendre en compte les réalités propres aux genres, aux tranches d'âge et aux communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits, tout en intégrant les contextes régionaux, urbains, ruraux, ainsi que les milieux de vie dans les réserves et hors réserve.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Environics Institute (2026) Rapport sur les perspectives du projet : Perspectives sur la situation des peuples autochtones en milieu de travail. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/indigenous-peoples-workplace-insights/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Les peuples autochtones en milieu de travail: l'IA, l'emploi et la formation est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Remerciements aux communautés autochtones

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures