



CAHIER 4

# Facteurs de réussite et obstacles à l'emploi



## EDMEPN

ENQUÊTE SUR LE DÉVELOPPEMENT  
DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'EMPLOI  
DES PREMIÈRES NATIONS AU QUÉBEC



COMMISSION DE LA SANTÉ  
ET DES SERVICES SOCIAUX  
DES PREMIÈRES NATIONS  
DU QUÉBEC ET DU LABRADOR



# À propos

L'Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi chez les Premières Nations (EDMEPN) a pour but principal de broser le portrait de la situation de la main-d'œuvre et de l'emploi au sein des communautés des Premières Nations au Québec. Elle s'attarde aux principaux thèmes suivants :

- › Profil sociodémographique et parcours de vie (cahier 1)
- › Culture, identité, langue et mieux-être (cahier 2)
- › Formation, compétences et aspirations (cahier 3)
- › Facteurs de réussite et obstacles à l'emploi (cahier 4)
- › Occupation et emploi (cahier 5)
- › Revenu et satisfaction des besoins (cahier 6)
- › Méthodologie (cahier 7)

Au Canada, l'accès au marché du travail tend à être plus difficile pour les Autochtones (Premières Nations, Métis et Inuit) que pour le reste de la population<sup>1,2</sup>, un problème qui tend à s'accroître pour les résidents des communautés des Premières Nations<sup>3</sup>.

Le cahier **Facteurs de réussite et obstacles à l'emploi** dresse un portrait des variables susceptibles d'expliquer cette situation et présente les facteurs de réussite, les besoins et les perspectives d'avenir liés à l'emploi dans les communautés des Premières Nations au Québec.

# Méthodologie en bref

L'EDMEPN a été réalisée entre mars 2019 et février 2020. Des 18 communautés invitées, 15 ont accepté d'y participer. Dans le cadre de cette enquête, 1 307 individus âgés de 15 à 64 ans ont répondu à un questionnaire dirigé par un agent de terrain, pour un taux de participation de 81 % et une proportion de 7 % de l'ensemble des 15 à 64 ans membres des Premières Nations vivant dans les communautés à l'étude. Les résultats présentés sont pondérés afin d'être représentatifs de l'ensemble des communautés habitées des Premières Nations au Québec, à l'exception des Cris, qui n'ont pas participé à l'enquête. Les communautés participantes à l'EDMEPN sont :

- > Ekuanitshit
- > Gesgapegiag
- > Kanesatake
- > Kawawachikamach
- > Kebaowek
- > Kitcisakik
- > Lac-Simon
- > Manawan
- > Pakua Shipu
- > Pessamit
- > Pikogan
- > Uashat mak Mani-Utenam
- > Unamen Shipu
- > Wemotaci
- > Wendake

Certains résultats sont présentés selon le niveau d'isolement géographique. Pour mesurer cet isolement, la catégorisation établie par Services aux Autochtones Canada a été utilisée. Les catégories d'isolement géographique sont :

ZONE 1 (URBAINE)	ZONE 2 (RURALE)	ZONE 3 (ISOLÉE)	ZONE 4 (ACCÈS SPÉCIAL)	CENTRE DE SERVICES
La communauté est située à moins de 50 km d'un centre de services relié par une route d'accès ouverte à l'année.	La communauté est située entre 50 et 350 km d'un centre de services relié par une route d'accès ouverte à l'année.	La communauté est située à plus de 350 km d'un centre de services relié par une route d'accès ouverte à l'année.	La communauté n'est pas reliée à un centre de services par une route d'accès ouverte à l'année.	La localité la plus proche où les membres de la communauté doivent se rendre pour avoir accès aux fournisseurs, aux banques et aux services gouvernementaux.

## PRÉCISIONS SUR LES ESTIMATIONS

Tous les résultats présentés dans les figures comportent des traits représentant des intervalles de confiance calculés à un niveau de confiance de 95 %. Ces traits permettent de déterminer si les variations illustrées sont statistiquement significatives. La différence entre deux estimations est jugée statistiquement significative lorsque les intervalles de confiance de ces deux estimations ne se chevauchent pas.

Lorsque les estimations ont un coefficient de variation allant de 16,6 % à 33,3 %, elles sont accompagnées du signe « \* ». Cela indique qu'elles doivent être interprétées avec prudence. Les estimations dont le coefficient de variation est supérieur à 33,3 % ne sont pas publiées et sont remplacées par le signe « \*\* ». Comme le coefficient de variation est très sensible et tend vers des valeurs très élevées lorsque les estimations sont près de 0, les estimations de 5 % et moins dont le coefficient de variation est supérieur à 33,3 % peuvent être publiées, mais doivent être interprétées avec prudence.

# Faits saillants

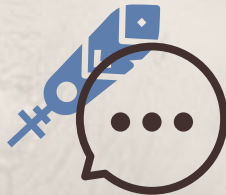
## FACTEURS DE RÉUSSITE À L'EMPLOI



Par rapport aux personnes sans emploi, les travailleurs tendent à avoir un plus haut niveau de scolarité et une meilleure maîtrise de compétences de base (lecture, écriture, communication orale, mathématiques, informatique, aptitudes entrepreneuriales).



Par rapport aux gens n'ayant pas terminé leurs études secondaires, les diplômés du secondaire tendent à mieux maîtriser la majorité des aptitudes de base susceptibles de les aider sur le marché du travail, comme l'informatique, la communication orale, la lecture, l'écriture, les mathématiques et les aptitudes entrepreneuriales.



Parmi les personnes en âge de travailler, **4/5** considèrent que la maîtrise d'une langue des Premières Nations représente un atout pour obtenir un emploi dans leur communauté.

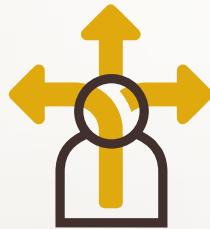
## OBSTACLES À L'EMPLOI



Les principaux facteurs jugés nuisibles à la recherche d'emploi sont le manque de compétences professionnelles ou de formation, le manque de compétences en recherche d'emploi (savoir où et comment chercher) et le manque d'expérience sur le marché du travail.



La pénurie d'emplois représenterait un obstacle à l'emploi aux yeux de **10 %** des personnes sans emploi, mais cet obstacle semble moins présent en zone 1 (**7 %**) que dans les zones 2, 3 et 4 (**20 %**). Par rapport aux personnes demeurant dans une région ressource ou manufacturière, les résidents des régions urbaines sont plus susceptibles d'avoir un emploi.



# 1/3

**1** personne sur **3** ignore le genre d'emploi qu'elle veut occuper. Cette indécision semble se dissiper avec l'âge, la scolarité et l'expérience sur le marché du travail.



# 18%

de la population en âge de travailler ont un casier judiciaire. Chez les 25 ans et plus, cela correspond à **30 %** des hommes et à **14 %** des femmes.

# Mise en contexte

La plupart des facteurs qui influencent la possibilité d'obtenir ou de conserver un emploi peuvent être abordés à la fois comme « obstacles », « facteurs de réussite », « perspectives d'avenir » et « besoins ». Ainsi, le niveau d'éducation peut être un *obstacle* pour une personne ayant un faible niveau d'éducation et un *facteur de réussite* pour une personne ayant un haut niveau d'éducation. Par exemple, pour une personne vivant dans une région où il y a un besoin de main-d'œuvre diplômée en technique forestière, la détention de ce diplôme améliorera ses *perspectives d'avenir*. Si l'accès à

la formation menant à ce diplôme est difficile, on parlera d'un besoin lié à l'éducation.

Parmi l'ensemble des facteurs qui influent sur les perspectives d'emploi, certains relèvent de l'**individu** (p. ex. : âge, sexe, scolarité, expérience et aspirations professionnelles, état de santé) ou du **ménage** (p. ex. : surpeuplement, présence de jeunes enfants ou de personnes à charge). D'autres se rapportent à la **communauté** (p. ex. : absence ou présence d'emplois disponibles dans la communauté) ou à l'**économie locale** (p. ex. : absence/présence

d'emplois à l'extérieur de la communauté, discrimination à l'embauche, barrière linguistique).

En ce qui concerne la région administrative où se situe une communauté, soulignons que la population en âge de travailler n'a aucun contrôle sur la structure de son économie locale ou la conjoncture économique. Sur le plan « structurel », l'**ENCADRÉ 1** présente les trois catégories d'économies retrouvées dans la province du Québec, soit les régions ressources, les régions manufacturières et les régions urbaines.

## ENCADRÉ 1

### Définitions – régions ressources, régions manufacturières et régions urbaines (extrait de *Portrait économique des régions du Québec, Édition 2018*)<sup>8</sup>

- > **Les régions ressources** comprennent le Bas-Saint-Laurent, l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, le Nord-du-Québec et la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Ces régions regroupent 6,9 % de la population et comptent pour 7,8 % du produit intérieur brut (PIB) du Québec. Toutefois, elles représentent 80,2 % du territoire québécois. La densité de la population y est donc faible. L'économie y est particulièrement tributaire de l'hydroélectricité et de l'extraction des ressources, dont la production est acheminée en majorité à l'extérieur du Québec.
- > **Les régions manufacturières** comprennent le Saguenay-Lac-Saint-Jean, la Mauricie, l'Estrie, la Chaudière-Appalaches, Lanaudière, les Laurentides, la Montérégie et le Centre-du-Québec. Avec 50,2 % de la population québécoise et 40,2 % du PIB, ces régions, par leur proximité des régions urbaines, constituent parfois un bassin de main-d'œuvre incontournable pour celles-ci. Dans ces régions, le secteur manufacturier occupe généralement une place importante.
- > **Les régions urbaines** comprennent la Capitale-Nationale, Montréal, l'Outaouais et Laval. Elles regroupent 43,0 % de la population, mais comptent pour plus de 50 % de l'économie du Québec. Elles se distinguent des autres régions par un faible pourcentage d'emplois dans le secteur primaire et une place prépondérante du secteur tertiaire dans la structure économique. Enfin, la place du monde rural y est relativement ténue.

La plupart des communautés des Premières Nations au Québec se situent dans des régions ressources, dont l'économie est moins diversifiée et moins dynamique que celle d'autres régions, tout en étant plus vulnérables face à la conjoncture économique (p. ex. : difficultés touchant l'industrie du bois d'œuvre). Si la faiblesse de l'économie locale se répercute sur l'emploi pour l'ensemble de la population locale (Premières Nations ou non), les Premières Nations doivent de surcroît composer avec certains obstacles qui leur sont propres (p. ex. : obstacles culturels, linguistiques, etc.)<sup>1-6, 9, 10</sup>.

Bien qu'elle ne soit pas mesurable dans le cadre de la présente enquête, la **difficulté d'accès aux capitaux** représente un obstacle majeur au développement économique et à l'emploi dans les communautés des Premières Nations, comme l'expliquait en 2017 le *Conseil national de développement économique des Autochtones* (ENCADRÉ 2).

#### ENCADRÉ 2

##### Extrait de *Conseil national de développement économique des Autochtones (2017)*, p. 102<sup>6</sup>

L'accès insuffisant aux capitaux nuit aux collectivités des Premières Nations et des Inuits qui désirent attirer des investissements et des entreprises. Cette situation est exacerbée par d'autres obstacles, comme l'éloignement, les longs délais d'approbation, le manque d'actifs pour le nantissement et l'absence d'uniformité réglementaire dans les réserves et hors réserve. Cette diminution du potentiel de tirer profit des investissements dans les collectivités des Premières Nations est causée par le fait que les coûts de la facilitation des investissements sur les terres des Premières Nations sont de quatre à six fois plus élevés en moyenne que sur des terres n'appartenant pas aux Premières Nations. Les collectivités du reste du Canada, même celles situées en région éloignée, ne se butent pas à ces obstacles.

Par exemple, la collectivité canadienne typique peut utiliser un million de dollars de ses revenus annuels pour financer des dépenses en infrastructure de 6 millions de dollars ou attirer 5 millions de dollars en investissements. Pour une Première Nation, le même million de dollars peut uniquement financer un tiers (2 millions de dollars) des dépenses en infrastructure ou près d'un quart (1,5 million) des investissements.

Cette difficulté d'accès aux capitaux se répercute autant sur les travailleurs que sur les entrepreneurs ou aspirants entrepreneurs ayant besoin de financement. La proportion d'entrepreneurs est d'ailleurs systématiquement moindre chez les Premières Nations que dans le reste de la population au Québec. De plus, parmi les Premières Nations, elle est plus faible dans les communautés qu'à l'extérieur des communautés<sup>3</sup>.

De plus, lorsqu'on compare la population des Premières Nations à celle des agglomérations avoisinantes, on observe que les résidents des communautés des Premières Nations tendent à afficher de plus faibles niveaux de scolarité et de plus fortes prévalences de problèmes judiciaires<sup>1-6, 9-11</sup>. Leur âge médian est généralement inférieur à celui de la population non autochtone de leur région. Or, le chômage tend à être plus élevé chez les jeunes adultes que chez les adultes plus âgés.

Enfin, les membres des Premières Nations tendent à devenir parents plus jeunes et à avoir plus d'enfants que les allochtones<sup>5</sup>, malgré un accès souvent difficile aux services de garde nécessaires à la conciliation travail-famille<sup>5</sup>. Cette situation représenterait un important obstacle à l'emploi pour les femmes, qui sont nombreuses à rester à la maison pour s'occuper des enfants<sup>5</sup>. À scolarité égale, les femmes autochtones seraient d'ailleurs moins susceptibles d'avoir un emploi que les hommes et tendraient à avoir un salaire moins élevé pour accomplir des tâches comparables<sup>12,13</sup>.

En 2006, la perspective des Premières Nations au Québec sur les facteurs de réussite et les obstacles à l'emploi a été abordée lors du Forum socioéconomique des Premières Nations. À cette occasion, environ 250 personnes – y compris des allochtones – ont discuté des principaux facteurs de réussite et des obstacles rencontrés par les Premières Nations en matière de développement économique et de participation au marché du travail. Ceux-ci sont présentés dans l'**ENCADRÉ 3**<sup>4</sup>.

### ENCADRÉ 3

#### Extrait du Rapport final du Forum socioéconomique des Premières Nations (2006)<sup>4</sup>

- > Manque d'emplois disponibles, en particulier pour les femmes et à l'extérieur des communautés, mais aussi dans les communautés.
- > Pour les emplois dans le secteur forestier, relations conflictuelles avec les compagnies (employeurs).
- > Faible accès à des coopératives de travail dans certains secteurs d'activités économiques.
- > Manque d'information et d'accès concernant les outils financiers.
- > Absence de relations entre les différents acteurs de l'emploi (gens d'affaires, société en général).
- > Adaptation culturelle et compréhension/prise en compte de la réalité des Premières Nations faibles ou absentes.
- > Obstacles financiers, fiscaux, législatifs (notamment pour les entrepreneurs).

En 2014, dans le cadre de l'*Enquête régionale sur la petite enfance, l'éducation et l'emploi chez les Premières Nations (EREEEN)*, les principaux obstacles à l'emploi énoncés par les résidents des communautés des Premières Nations au Québec étaient, du plus au moins important :

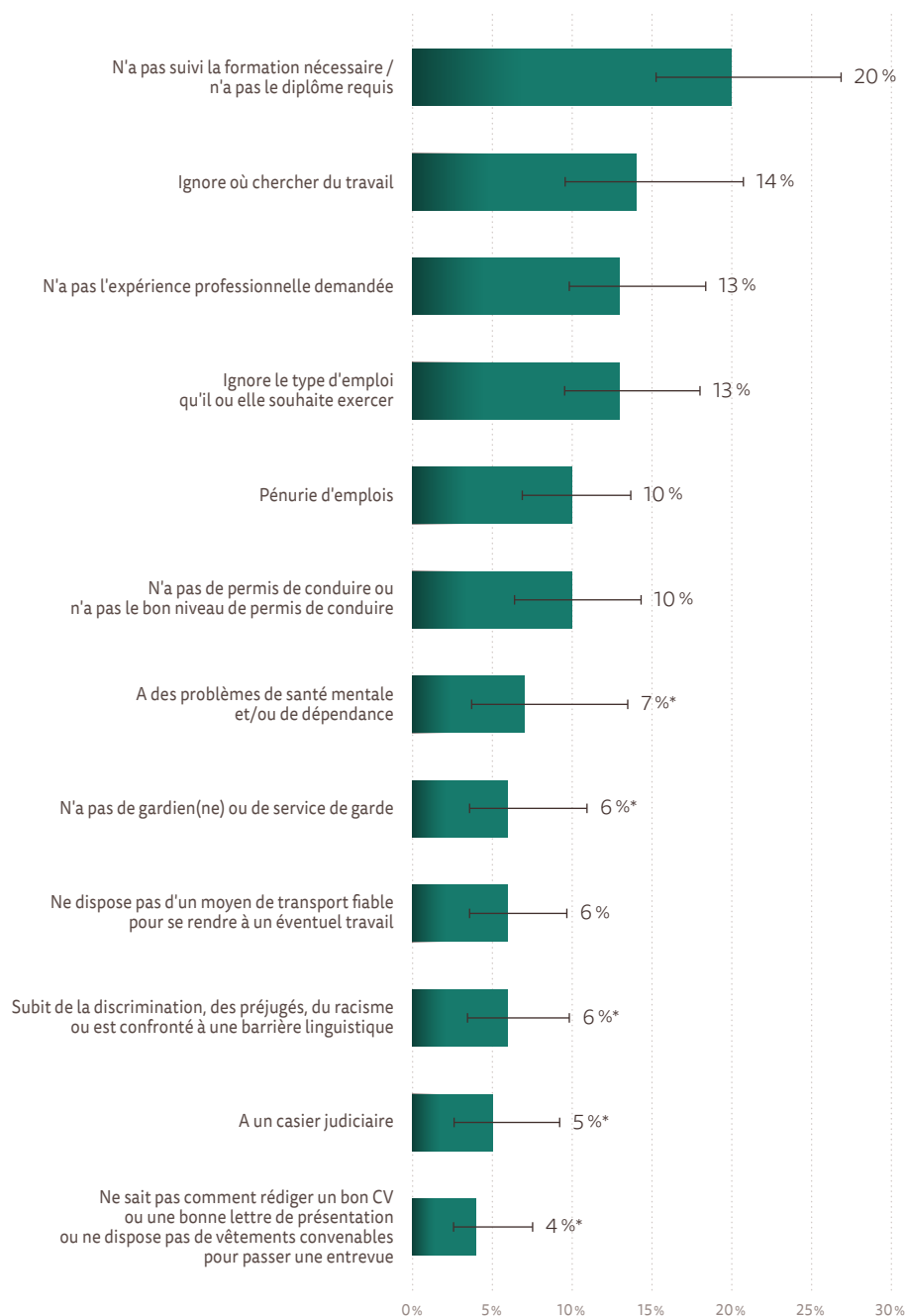
- > le manque d'emplois disponibles;
- > le manque d'études ou de formation;
- > le manque d'expérience;
- > l'incertitude quant au type d'emploi recherché;
- > le transport (p. ex. : permis de conduire et moyen de transport);
- > l'accès aux services de garde;
- > la préparation de sa candidature (CV, lettre de présentation)<sup>5</sup>.



# Facteurs de réussite, opportunités et obstacles à l'emploi

La **FIGURE 1** présente, du plus au moins important, les obstacles à l'emploi rencontrés (ne serait-ce qu'une seule fois) par les personnes sans emploi. Certaines tendances observées dans l'EDMEPN sont semblables à celles retrouvées cinq ans plus tôt, dans l'EREE<sup>5</sup>. En effet, il semble que le niveau d'éducation et les compétences représentent d'importants facteurs de réussite sur le marché du travail (ou obstacles à l'emploi, lorsqu'il y a un manque d'éducation ou de compétences).

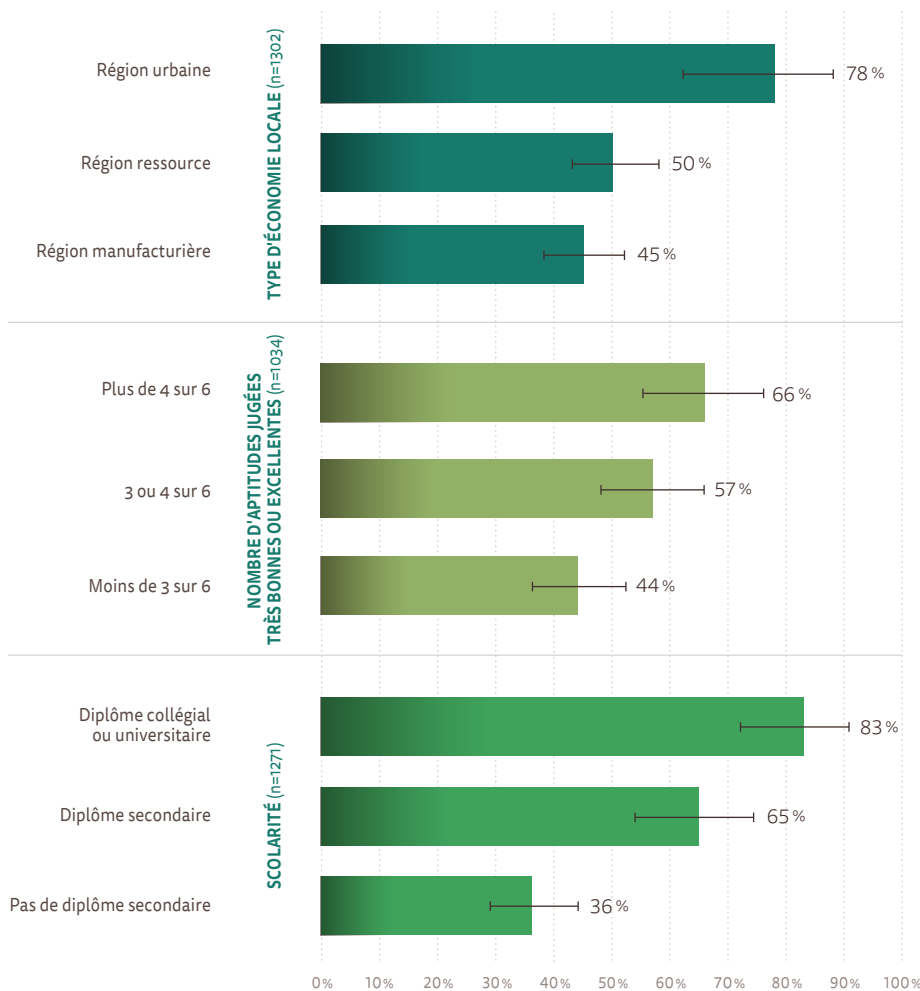
**FIGURE 1**  
Principaux obstacles rencontrés par les répondants qui étaient sans emploi au moment de l'enquête (n=608)





La FIGURE 2 expose certains des obstacles rencontrés par les personnes sans emploi, mais cette fois sur la base de l'occupation des répondants.

**FIGURE 2**  
**Proportion de personnes ayant un emploi, selon la scolarité,**  
**l'autoévaluation des compétences de base\* et le type d'économie locale**



**Sur le plan individuel, les personnes les plus susceptibles d'avoir un emploi sont généralement celles affichant les plus hauts niveaux de scolarité ou de maîtrise des aptitudes de base, comme la lecture, l'écriture, la communication orale, les mathématiques, l'informatique et l'esprit entrepreneurial.**

Sur le plan de l'économie locale, les personnes résidant dans une économie urbaine – le type d'économie le plus dynamique – sont plus susceptibles d'avoir un emploi que les résidents des régions manufacturières et des régions ressources.

\* Les aptitudes faisant l'objet d'une autoévaluation sont : lecture, écriture, communication orale, mathématiques, informatique et aptitudes entrepreneuriales.

# Opportunités

Outre les obstacles sur lesquels les Premières Nations et leur population ont un contrôle souvent limité, la **FIGURE 1** permet de dénombrer plusieurs obstacles surmontables, que l'on peut très bien concevoir comme des opportunités. Ces obstacles peuvent être regroupés en deux grandes catégories liées aux :

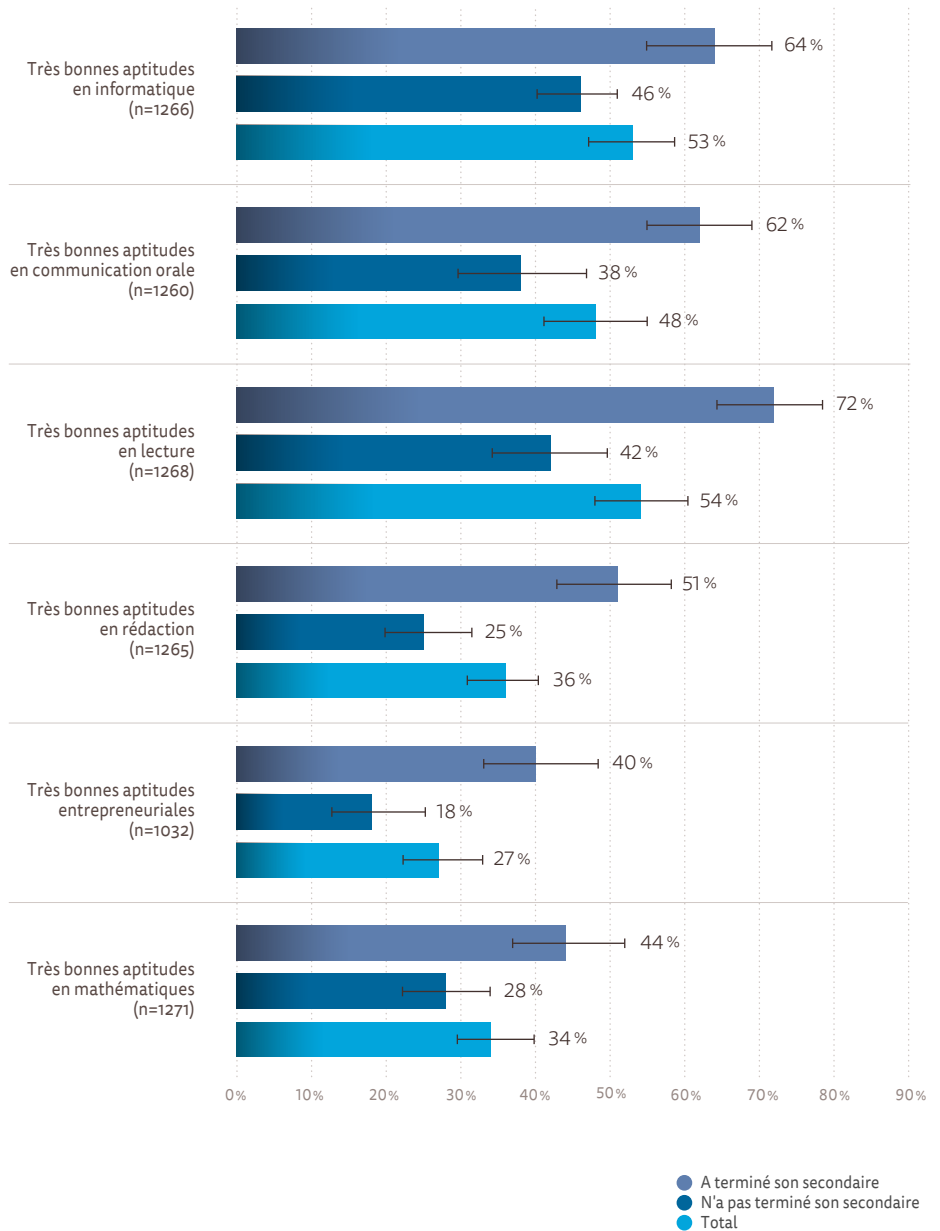
- **Compétences professionnelles**, généralement développées lors du parcours éducatif (scolarité ou formation) ou professionnel (expériences de travail) d'une personne;
- **Compétences en recherche d'emploi** (p. ex. : comment préparer sa candidature, où et comment chercher un emploi).

## OPPORTUNITÉS LIÉES AUX COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Selon les données de l'EDMEPN, l'obstacle le plus important à l'obtention d'un emploi (**FIGURE 1**) serait le manque de formation et/ou de diplômes, rencontré par environ une personne sur quatre sans emploi. Quoique cet obstacle ne soit pas surmontable du jour au lendemain (l'obtention du diplôme souhaité peut prendre plusieurs années), l'éducation demeure un investissement dont les avantages sont démontrés sur

**FIGURE 3**

### Autoévaluation des aptitudes selon le niveau d'études



le plan de l'emploi. La **FIGURE 3** montre d'ailleurs l'association entre la scolarité et les perceptions des compétences.

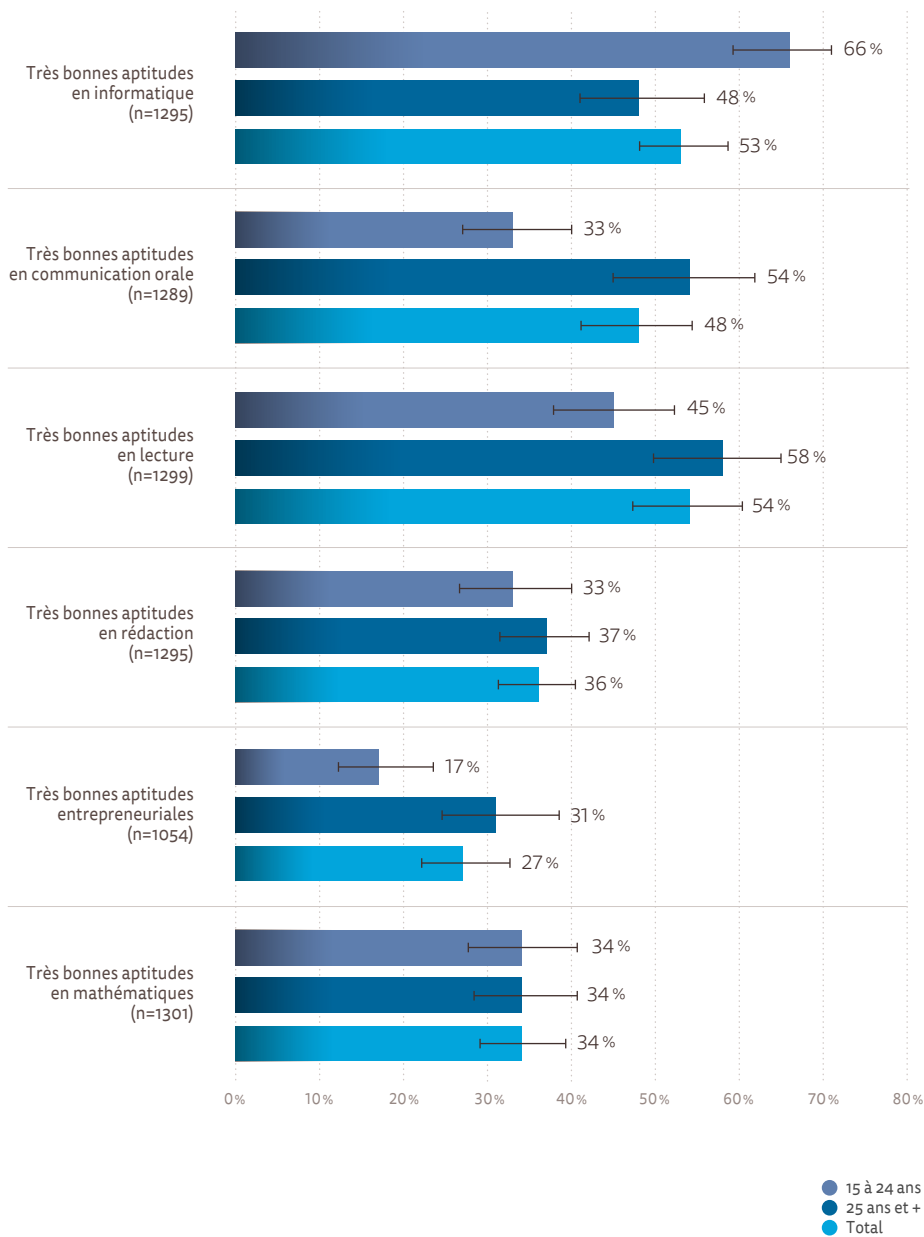


**Un écart significatif est observable entre l'autoévaluation des compétences des détenteurs et celle des non-détenteurs d'un diplôme d'études secondaires. En effet, les personnes ayant terminé leurs études secondaires tendent à évaluer plus favorablement leurs aptitudes en informatique, en communication orale, en lecture, en écriture, en mathématiques et en entrepreneuriat que celles qui n'ont pas terminé leurs études secondaires.**

Outre la scolarité, ni le sexe ni la zone géographique ne sont associés à des variations significatives de l'autoévaluation des aptitudes, contrairement à l'âge, qui semble jouer un rôle important. Étant donné leur manque d'expérience professionnelle, la littérature suggère que les jeunes (ici, les 15 à 24 ans) peuvent effectivement avoir de la difficulté à se tailler une place sur le marché du travail<sup>15</sup>.

Comme en témoignent les résultats présentés à la **FIGURE 4**, on observe un contraste entre les jeunes et les adultes plus âgés en ce qui concerne l'autoévaluation des aptitudes. Les jeunes semblent plus à l'aise avec les ordinateurs, mais s'estiment moins doués pour l'ensemble des autres aptitudes, particulièrement pour la communication orale et les aptitudes entrepreneuriales.

**FIGURE 4**  
**Autoévaluation des aptitudes selon l'âge**

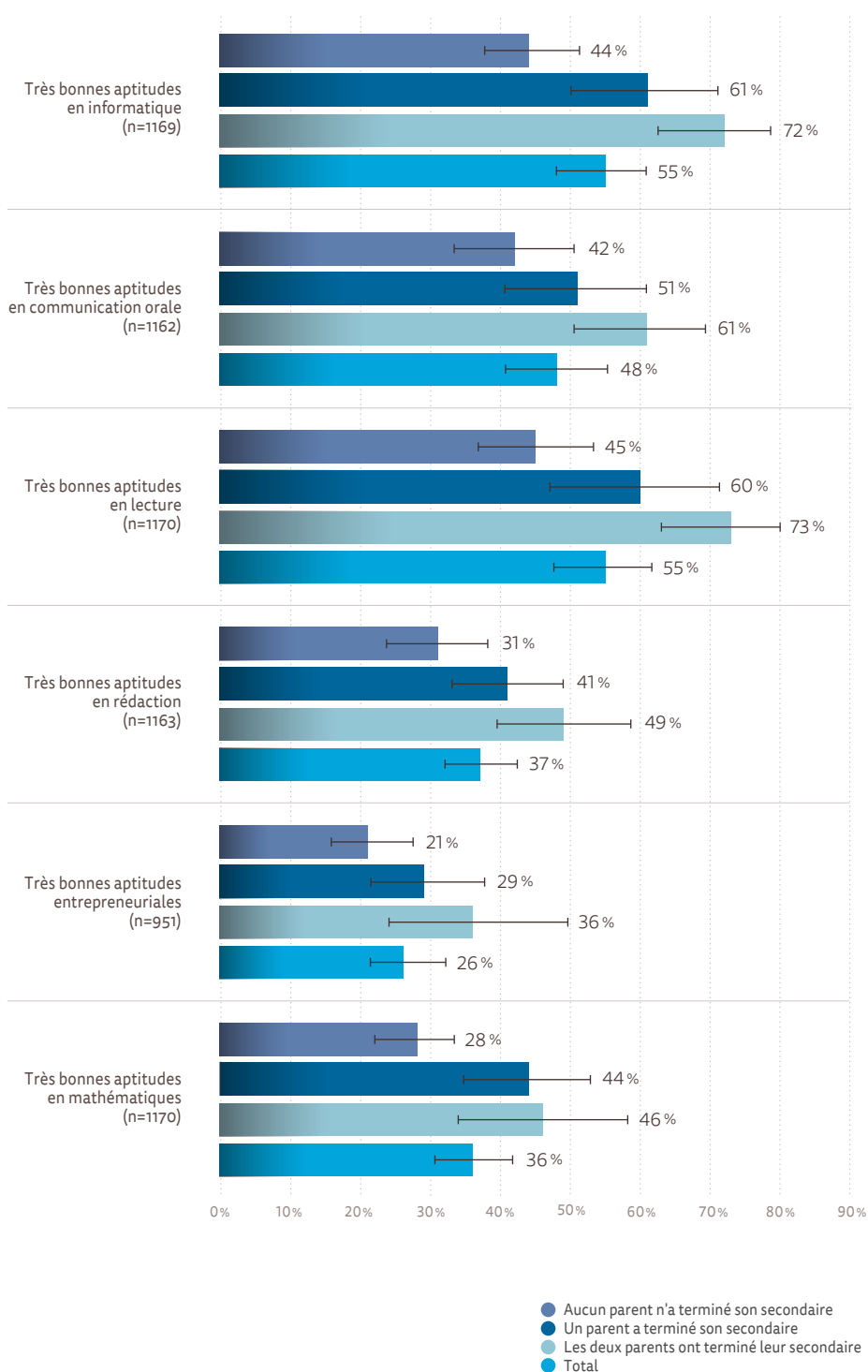


Les données de l'EDMEPN révèlent également que l'autoévaluation des aptitudes d'une personne varie en fonction de la scolarité de ses modèles parentaux (père, mère ou tuteurs légaux). Selon les données présentées à la **FIGURE 5**, les personnes dont aucun parent n'a terminé son secondaire présentent généralement une autoévaluation moins favorable de leurs aptitudes, alors que la tendance s'inverse chez les personnes dont les deux parents ont terminé leur secondaire.

D'une part, ces résultats sont importants dans la mesure où ils rappellent aux intervenants l'importance de tenir compte du contexte familial d'une personne afin de faciliter son insertion sur le marché du travail. D'autre part, ils doivent être interprétés avec prudence, car en plus du niveau d'éducation des parents, plusieurs autres facteurs sont susceptibles d'avoir une influence sur l'avenir professionnel d'une personne.

Le cahier de l'EDMEPN **Culture, identité, langue et mieux-être** révèle d'ailleurs certains contrastes entre générations quant au rapport à la culture, à la langue, etc. Le rapport à l'éducation tend aussi à évoluer dans le temps. En général, les répondants plus âgés ont des parents moins scolarisés que les répondants plus jeunes. Pour mettre ce résultat en perspective, rappelons qu'à partir du dernier quart du 20<sup>e</sup> siècle, les Premières Nations ont progressivement commencé à reprendre le contrôle de l'enseignement dispensé à leur population.

**FIGURE 5**  
**Autoévaluation des aptitudes selon le niveau d'étude des parents\***



\* La scolarité des parents varie significativement selon l'âge des répondants. La proportion (IC 95 %) de personnes dont aucun parent n'a terminé des études secondaires est de 38 % (32 %-46 %) chez les 15 à 24 ans, 45 % (35 %-55 %) chez les 25 à 39 ans, 56 % (45 %-67 %) chez les 40 à 54 ans et 81 % (73 %-87 %) chez les 55 ans et plus.

Ainsi, si le parcours scolaire des générations plus âgées est associé à des expériences douloureuses (p. ex. : les pensionnats indiens), on peut s'attendre à ce que les générations plus jeunes aient été exposées à des enseignements culturellement adaptés et favorables à leur réussite scolaire. L'augmentation de la scolarisation dans le temps peut s'expliquer en partie par cette réappropriation de la gouvernance de l'éducation par les Premières Nations.

## **INDÉCISION PROFESSIONNELLE ET OPPORTUNITÉS LIÉES À LA RECHERCHE D'EMPLOI**

Parmi les obstacles à l'emploi présentés dans la **FIGURE 1**, le manque de compétences ou de ressources facilitant la recherche d'emploi peut constituer des opportunités puisqu'il se rapporte souvent à des problèmes qui peuvent être pris en charge à l'aide de solutions simples et dont on peut tirer les avantages rapidement.

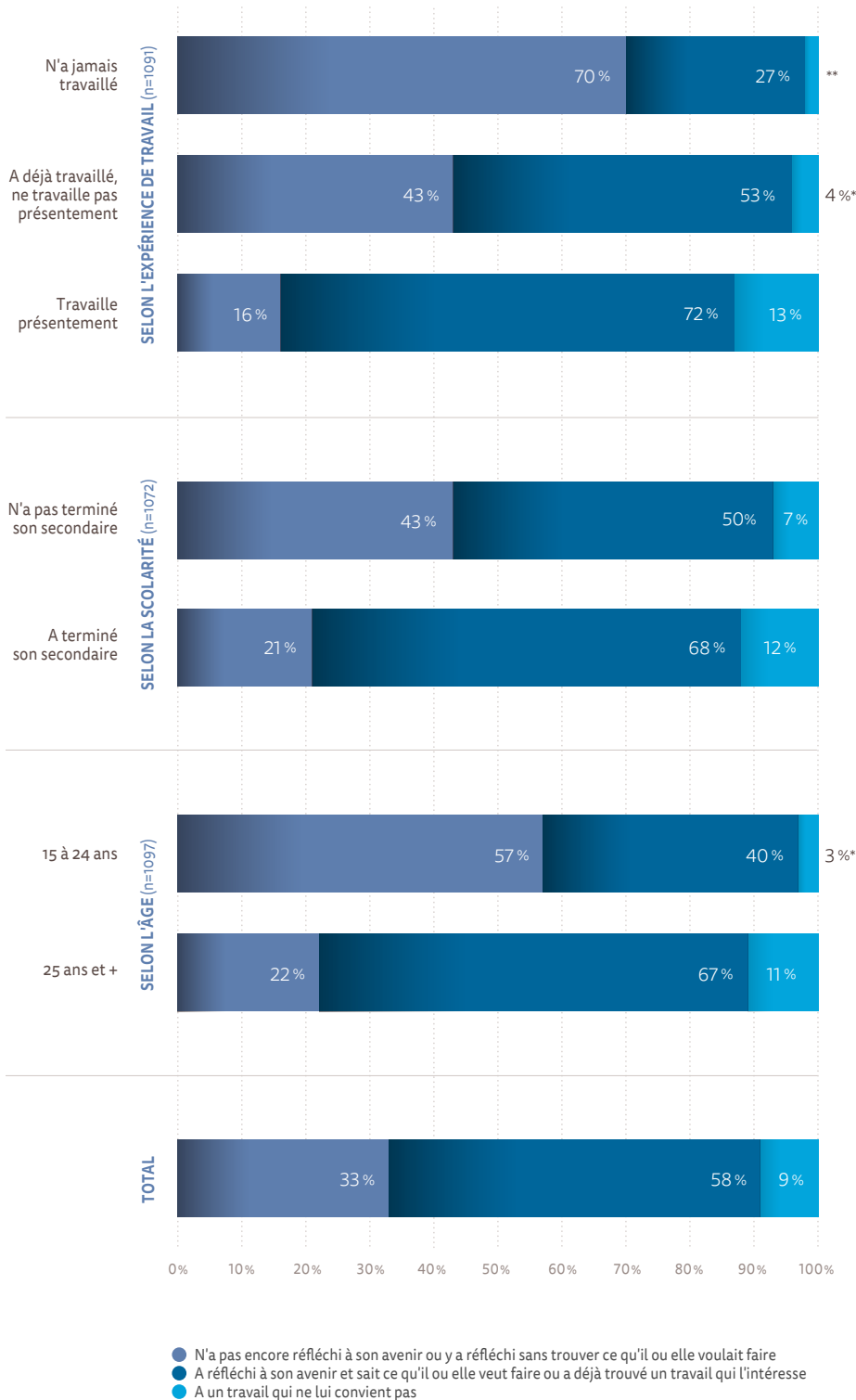
**Selon les données recueillies, 14 % des personnes sans emploi ignorent où chercher du travail, 13 % ignorent le genre d'emploi qu'elles souhaitent exercer et 4 % ignorent comment préparer un CV ou une lettre de présentation ou ne disposent pas de vêtements convenables pour se présenter à une éventuelle entrevue.**

Parmi ces trois obstacles, l'indécision professionnelle – le fait de ne pas savoir quel travail on souhaite exercer – se distingue du lot en vertu de son association statistique avec un autre obstacle à l'emploi souvent évoqué, le manque d'expérience professionnelle. Mesurée au moyen d'une question sur les aspirations professionnelles, l'indécision professionnelle varie peu en fonction de la majorité des caractéristiques de la population (p. ex. : sexe, zone géographique), à l'exception de l'âge et de la scolarité, comme il est illustré à la **FIGURE 6**.



FIGURE 6

Aspirations professionnelles selon l'âge et l'expérience de travail



Sans surprise, l'indécision professionnelle est beaucoup plus répandue chez les 15 à 24 ans que dans le reste de la population en âge de travailler et chez ceux n'ayant pas terminé leur secondaire que chez ceux l'ayant terminé. De plus, la proportion de personnes n'ayant pas une idée claire de leurs aspirations professionnelles varie significativement en fonction de l'expérience de travail, passant de 16 % chez les personnes qui ont un travail à 43 % chez celles qui sont sans emploi, mais ont déjà eu un travail et à 70 % chez celles n'ayant jamais eu de travail.

Rappelons qu'aux yeux des personnes sans emploi (FIGURE 1), le manque d'expérience de travail et l'indécision professionnelle représentent les troisième et quatrième plus importants obstacles à l'emploi. Étant donné l'association observée entre ces deux obstacles, d'importants bénéfices pourraient découler de la mise en place de politiques visant à faciliter l'accès à des opportunités d'expériences professionnelles (p. ex. : stages, mentorat) au sein de l'ensemble de la population en âge de travailler. Cette hypothèse reste à vérifier, mais elle est également soutenue par la littérature scientifique, selon laquelle l'acquisition d'une plus grande expérience professionnelle peut contribuer à dissiper l'indécision professionnelle<sup>16</sup>.

# Obstacles non modifiables ou difficilement modifiables

La **FIGURE 1** montre plusieurs obstacles non modifiables ou difficilement modifiables pour les répondants sans emploi, dont le casier judiciaire. Étant donné le phénomène de surjudiciarisation des Premières Nations au Québec<sup>11</sup>, ce résultat mérite une plus grande attention (**ENCADRÉ 4**).

**Dans l'ensemble de la population en âge de travailler, près d'une personne sur cinq a un casier judiciaire (FIGURE 7).**

Cette proportion est plus faible chez les 15 à 24 ans que chez les adultes plus âgés, tant chez les femmes que chez les hommes. Cependant, indépendamment de l'âge, cette proportion est significativement plus élevée chez les hommes (25 %) que chez les femmes (11 %).

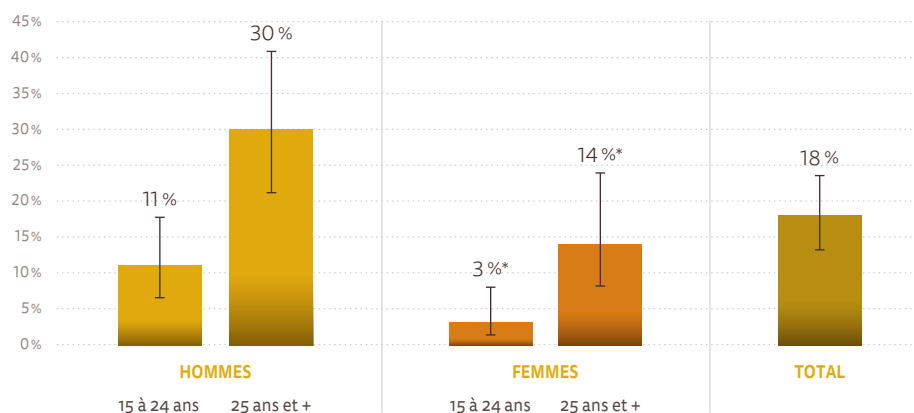
## ENCADRÉ 4

### Extrait du document « Portrait de la judiciarisation des Premières Nations au Québec »<sup>11</sup>

En comparant les taux de judiciarisation des Premières Nations avec ceux du Québec, la population des Premières Nations apparaît nettement plus judiciarisée. Le taux de judiciarisation est de 3 % pour les dossiers ouverts et de 3,4 % pour les dossiers fermés au Québec, alors qu'il est de 15 % (dossiers ouverts) et de 17,6 % (dossiers fermés) pour les personnes domiciliées dans une communauté des Premières Nations, soit un taux de cinq à six fois plus élevé.

**FIGURE 7**

### Proportion de la population en âge de travailler ayant un casier judiciaire, selon l'âge et le sexe (n=1257)



**Bien qu'une minorité (6 %) de personnes sans emploi considèrent que l'absence de moyens de transport pour se rendre à un éventuel travail a déjà nui à leur recherche d'emploi, 25 % de l'ensemble de la population en âge de travailler (y compris les travailleurs) estiment ne pas disposer d'un moyen de transport fiable pour se rendre au travail (ou à l'école, au besoin).**

Cet écart laisse présager que le transport demeure problématique. S'il n'est pas perçu comme un obstacle à l'obtention d'un emploi, il pourrait néanmoins représenter un obstacle à la conservation d'un emploi. Il est également possible, puisque 91 % des travailleurs occupent un emploi dans leur

communauté, que nombre d'entre eux n'aient pas besoin d'un moyen de transport fiable – dans la mesure où ils peuvent se rendre au travail à pied.

La pénurie d'emplois est évoquée comme obstacle par environ 10 % des personnes sans emploi, mais par 7 % en zone 1, comparativement à 20 % dans les zones 2, 3 et 4 (écart significatif). Ce phénomène ne touche pas que les Premières Nations; au Québec, les régions éloignées (régions ressources ou régions manufacturières) présentent généralement des taux de chômage plus élevés et une économie moins dynamique que les régions urbaines<sup>7-8</sup>. Cela dit, lorsque les participants à l'EDMEPN évoquent une pénurie d'emplois, on peut s'interroger sur le bassin

d'emplois auquel elles réfèrent précisément. Parlent-elles des emplois disponibles au sein de l'économie locale (c.-à-d. l'économie propre à leur région administrative) ou font-elles plutôt référence aux emplois disponibles à l'intérieur de leur communauté?

Par ailleurs, quoique l'état de santé n'ait pas été évoqué comme obstacle à la recherche d'emploi (FIGURE 1), chez l'ensemble des personnes en âge de travailler, 21 % affirment que leur état de santé les a empêchées de travailler ou a limité leur capacité à travailler. Il s'agit donc d'un obstacle réel, qui peut contraindre une personne à se retirer de la population active ou à limiter son nombre d'heures travaillées.

## Obstacles propres aux Premières Nations au Québec

Puisque 91 % des travailleurs occupent un emploi dans leur propre communauté, leur perception du marché du travail peut parfois se limiter aux emplois disponibles dans leur communauté. Plusieurs raisons pourraient expliquer cette situation – p. ex. : absence d'obstacles potentiels liés à la langue, à la culture ou au transport.

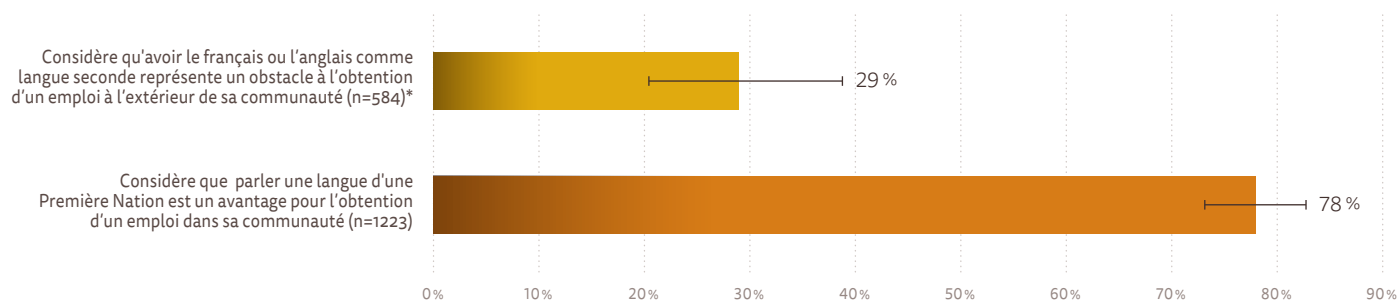
Cette hypothèse permettrait également d'expliquer – du moins en partie – la faible proportion de personnes sans emploi affirmant avoir été victimes de discrimination, de préjugés ou de racisme ou s'étant heurtées à une barrière linguistique pendant leur recherche d'emploi. En effet, si les chercheurs d'emplois membres des Premières Nations font peu de démarches en milieu allochtone, ils

seront vraisemblablement moins susceptibles d'être confrontés à la discrimination. Et même s'ils font de telles démarches, il est difficile d'affirmer avec certitude que l'on a subi de la discrimination ou du racisme, dans la mesure où l'employeur qui rejette une candidature sur cette base n'est pas porté à le révéler explicitement au candidat exclu.

**En ce qui concerne les particularités liées à la langue des Premières Nations, bien qu'une infime proportion de personnes (3 %\*) sans emploi considèrent avoir déjà rencontré une barrière linguistique (FIGURE 1), 29 % des personnes dont le français ou l'anglais est la langue seconde jugent que cela nuit à leur employabilité à l'extérieur de la communauté (FIGURE 8).**

Autrement dit, les personnes dont la langue maternelle est celle de leur Première Nation sont potentiellement incitées à concentrer leur recherche d'emploi dans la communauté, d'autant plus que 78 % des personnes en âge de travailler estiment que la maîtrise d'une langue des Premières Nations représente un atout pour l'obtention d'un emploi dans la communauté. Cela dit, l'EDMEPN n'a pas été conçue pour approfondir ce genre de questions, de sorte que les explications avancées ici ne représentent que des hypothèses qu'il faudra aborder rigoureusement dans le cadre d'études ultérieures.

**FIGURE 8**  
**Impact perçu de la langue sur les perspectives d'emploi à l'intérieur et à l'extérieur de la communauté**



\* Cette question a été posée exclusivement aux répondants dont l'anglais ou le français n'était pas la langue maternelle.

# Conclusion

L'aperçu des facteurs de réussite et des obstacles à l'emploi dégagé dans le cadre de l'EDMEPN permet d'envisager un certain nombre d'opportunités d'intervention, tout en soulignant l'importance d'enjeux clés qu'il importera d'approfondir dans le futur.

Avant d'aborder les opportunités, rappelons toutefois que la population des Premières Nations est jeune (du moins, par rapport à la population du reste du Québec). Il n'est donc pas étonnant qu'elle affiche une importante proportion de personnes ayant peu d'expérience de travail, présentant de l'indécision professionnelle ou ayant des difficultés liées à la recherche d'emploi. Par ailleurs, le cahier **Occupation et emploi** de l'EDMEPN montre qu'environ 40 % des personnes n'ayant pas d'emploi n'ont jamais eu d'emploi. Cette proportion, très élevée, suggère qu'une importante portion des Premières Nations n'adhère tout simplement pas au même modèle de travail que dans le reste du Québec. Ces personnes font simplement des choix différents (p. ex. : activités traditionnelles).

Ce phénomène contribue sans doute à creuser l'écart entre les taux d'emploi observés au sein des communautés des Premières Nations et ceux observés dans le reste du Québec. Il serait toutefois maladroit de voir cet écart comme un simple « retard économique » à rattraper, dans la mesure où il reflète aussi une « différence culturelle » qui nous incite à interpréter l'ensemble des indicateurs économiques des Premières Nations avec prudence.

Étant donné l'importante association statistique entre l'emploi et le niveau d'études, la mise en place de stratégies visant à rehausser le niveau d'études chez les Premières Nations pourrait améliorer leurs perspectives sur le marché de l'emploi. En particulier, l'importance du diplôme d'études secondaires ne saurait être sous-estimée. Par ailleurs, étant donné les proportions élevées de personnes en situation d'indécision professionnelle ou n'ayant pas assez d'expérience de travail, l'accès à des occasions de fréquenter le marché du travail lors du parcours éducatif (p. ex. : stages, mentorat) pourrait favoriser le succès des Premières Nations sur le marché du travail. Quelle que soit la stratégie préconisée, plusieurs personnes en âge de travailler pourraient sans doute bénéficier d'un accès plus facile à des (premières) expériences de travail.

Parmi les autres facteurs pouvant être vus comme des opportunités, on observe parfois des difficultés liées à la recherche d'emploi (savoir où et comment chercher un emploi, comment préparer sa candidature, etc.). Encore une fois, il est normal d'observer ces lacunes au sein d'une population jeune et donc moins expérimentée en recherche d'emploi. Cela dit, certains chercheurs d'emploi pourraient sans doute bénéficier d'un plus grand soutien dans leurs démarches.

L'EDMEPN a permis de recueillir des données auprès de la population en âge de travailler, mais elle n'explore pas la perspective des employeurs, des entrepreneurs et des conseils de bande quant aux besoins de main-d'œuvre ou de développement économique. Conséquemment, la difficulté d'accès aux capitaux, un obstacle pourtant majeur au développement économique au sein des communautés des Premières Nations (**ENCADRÉ 2**), n'a pu être abordée dans ce cahier. La discrimination des employeurs envers les candidats membres des Premières Nations représente un autre obstacle potentiellement important, mais nécessiterait d'autres études et des méthodes mieux adaptées pour l'approfondir.



# Bibliographie

- 1 Ciceri C & Scott K. *The Determinants of Employment Among Aboriginal Peoples*. 2006.
- 2 Usalcas J. *Les Autochtones et le marché du travail : estimations de l'Enquête sur la population active, 2008-2010*. Statistique Canada; 2011.
- 3 Conseil national de développement économique des Autochtones. *Rapport d'analyse comparative de l'économie des Autochtones*. [En ligne]. 2012. [Consulté le 2019-03-13]. <http://www.naedb-cndea.com/french/reports/rapport-d-analyse-comparative-de-l-economie-des-autochtones.pdf>.
- 4 Rapport final du *Forum socioéconomique des Premières Nations*. [En ligne]. 2006. [Consulté le 2019-03-06]. [https://www.autochtones.gouv.qc.ca/publications\\_documentation/publications/forum-francais.pdf](https://www.autochtones.gouv.qc.ca/publications_documentation/publications/forum-francais.pdf).
- 5 Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador [CSSSPNQL]. *Facteurs de réussite et obstacles à l'emploi – EREEE Enquête régionale sur la petite enfance, l'éducation et l'emploi des Premières Nations du Québec*. [En ligne]. 2017. [Consulté le 2019-03-13]. [http://cssspnql.com/docs/default-source/EREE-2014/cahier\\_ereee\\_facteurs\\_reussite\\_obstacle\\_fra\\_web.pdf?sfvrsn=2](http://cssspnql.com/docs/default-source/EREE-2014/cahier_ereee_facteurs_reussite_obstacle_fra_web.pdf?sfvrsn=2).
- 6 Conseil national de développement économique des Autochtones. *Amélioration de l'accès aux capitaux par les peuples autochtones du Canada – Rapport et recommandations*. [En ligne]. 2017. [Consulté le 2020-12-23]. <http://www.naedb-cndea.com/reports/Rapport%20sur%20l'am%C3%A9lioration%20de%20l'acc%C3%A8s%20aux%20capitaux.pdf>.
- 7 Institut de la statistique du Québec. *Panorama des régions du Québec. Édition 2018*. [En ligne]. 2018. [Consulté le 2019-03-06]. <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/panorama-regions-2018.pdf>.
- 8 Gouvernement du Québec. *Portrait économique des régions du Québec. Édition 2018*. [En ligne]. 2018. [Consulté le 2019-03-06]. [https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents\\_soutien/regions/portraits\\_regionaux/portrait\\_socio\\_econo.pdf](https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/regions/portraits_regionaux/portrait_socio_econo.pdf).
- 9 Groupe de travail sur la participation des Autochtones à l'économie pour les ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des Affaires autochtones et les dirigeants autochtones nationaux. *Favoriser la participation des Premières Nations à l'économie*. [En ligne]. 2001. [Consulté le 2019-03-06]. [https://www.autochtones.gouv.qc.ca/publications\\_documentation/publications/fptaabopartreportfinalfrench.pdf](https://www.autochtones.gouv.qc.ca/publications_documentation/publications/fptaabopartreportfinalfrench.pdf).
- 10 Posca J. *Portrait des inégalités socioéconomiques touchant les Autochtones au Québec*. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques. [En ligne]. 2018. [Consulté le 2020-12-03]. [https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Note\\_Ine\\_galite\\_s\\_4\\_WEB\\_02.pdf](https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Note_Ine_galite_s_4_WEB_02.pdf).

- 11 Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador. *Portrait de la judiciarisation des Premières Nations au Québec : l'amorce d'un virage nécessaire*, Wendake, CESSPNQL, 2019.
- 12 Lambert LA. Gendered wage gap even more pronounced for Aboriginal women. *Pimatisiwin*. 2010;8(2):5.
- 13 Farahnakian A. *Gender Wage Gaps among Aboriginals and non-Aboriginals in the Canadian Labour Market*. [En ligne]. 2015. [Consulté le 2020-12-01]. [https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/32897/1/Farahnakian\\_Azadeh\\_2015\\_researchpaper.pdf](https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/32897/1/Farahnakian_Azadeh_2015_researchpaper.pdf).
- 14 Deslauriers M. *La situation socioéconomique des résidents des collectivités des Premières Nations et des collectivités environnantes du Québec : impact des facteurs de contexte et des facteurs individuels*. [En ligne]. 2011. [Consulté le 2019-03-11]. <http://www.collectionscanada.gc.ca/obj/thesescanada/vol2/QMU/TC-QMU-5344.pdf>.
- 15 Institut de la statistique du Québec. *Annuaire québécois des statistiques du travail – Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2006-2016*. [En ligne]. 2017. [Consulté le 2021-01-04]. [http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR\\_AnnuaireStat2016\\_AooFo1.pdf](http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR_AnnuaireStat2016_AooFo1.pdf).
- 16 Stringer KJ & Kerpelman JL. Career Identity Development in College Students: Decision Making, Parental Support, and Work Experience. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 10(3), 181-200. 2010.
- 17 Mallory R. *The Indigenous—White Earnings Gap and Labour Market Discrimination in Canada*. [En ligne]. 2019. [Consulté le 2020-12-01]. <https://dalspace.library.dal.ca/bitstream/handle/10222/76825/Ross-Mallory-MDE-ECON-Dec-2019.pdf>.

# Crédits

## RÉDACTION

Nicolas Couët, CSSSPNQL

## COMITÉ CONSULTATIF RÉGIONAL

Emmanuel Bertrand-Gauvin,  
CDEPNQL

Brian Blackburn, Réseau  
jeunesse des Premières Nations  
Québec-Labrador

Catherine Côté, CSSSPNQL

Thiémokho Diop, CDEPNQL

Diane Morissette,  
Institut Tshakapesh

Marie-Claude Ouellet, CEPN

## RÉVISION DE CONTENU

Catherine Côté, CSSSPNQL

Thiémokho Diop, CDRHPNQ

Dave Sergerie, CDRHPNQ

Médéric Sioui, CSSSPNQL

## COMITÉ DE RÉVISION

Mathieu-Olivier Côté, CSSSPNQL

Matthieu Gill-Bougie, CSSSPNQL

Nancy Gros-Louis McHugh,  
CSSSPNQL

Pierre Joubert, expert-conseil

## COLLABORATION À L'ÉDITION

Waseskon Awashish, CSSSPNQL

## RÉVISION LINGUISTIQUE

Chantale Picard, CSSSPNQL

## GRAPHISME

Patricia Carignan,  
designer graphique

Veillez noter que le genre masculin est utilisé comme générique dans le seul but d'alléger le texte.

Ce document existe aussi en anglais et peut être téléchargé à partir du site Web de la CSSSPNQL : <https://centredoc.cssspnql.com>.

Crédits photo : Flaticon,  
Marc Tremblay, Shutterstock  
et 123RF.

## CITATION SUGGÉRÉE :

Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador – CSSSPNQL (2021). *Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi chez les Premières Nations (2019) Cahier 4 : Facteurs de réussite et obstacles à l'emploi*. Wendake. 28 pages.

ISBN : 978-1-77315-358-2

Dépôt légal – 2021

Bibliothèque et Archives nationales  
du Québec / Bibliothèque et  
Archives Canada

© Propriété intellectuelle revenant  
à la CSSSPNQL

© CSSSPNQL – 2021





COMMISSION DE LA SANTÉ  
ET DES SERVICES SOCIAUX  
DES PREMIÈRES NATIONS  
DU QUÉBEC ET DU LABRADOR