



socio-économique] », ce qui se reflète par des « taux de chômage élevés, une pénurie d'occasions économiques, des logements insalubres, un faible degré d'alphabétisme et de scolarité ainsi que de maigres ressources communautaires » (Reading & Wien, 2009, p. 13). En 2012, des cibles audacieuses ont été établies par le Conseil national de développement économique des Autochtones (CNDEA)³ afin de réduire l'écart qui existe en matière de conditions économiques et sociales entre les populations autochtone et non autochtone. Bien que des progrès aient été réalisés, des lacunes persistent. Comme la population autochtone est jeune et croît plus rapidement que l'ensemble de la population canadienne, la réduction des disparités relatives à l'emploi est essentielle à l'amélioration des résultats en matière de santé des Autochtones.

Cette fiche d'information examine la participation au marché du travail des Premières Nations, Inuits et

Métis et décrit comment l'emploi et le chômage peuvent affecter leur santé et leur bien-être. Elle commence par situer le contexte de l'emploi des Autochtones au Canada, au moyen de données démographiques, de renseignements sur la participation des Autochtones au marché du travail et d'information sur les obstacles à l'emploi. Elle résume ensuite les articles récents sur les impacts du chômage et du travail sur la santé des Autochtones et présente certaines initiatives actuelles visant à corriger les iniquités en matière d'emploi dont les Autochtones sont victimes.

Nécessité de réduire les écarts en matière d'emploi parmi les Autochtones au Canada

Alors que la population canadienne vieillit, avec qu'une plus grande proportion de celle-ci fait maintenant partie du groupe des personnes de 55 à 64 ans plutôt que de celui des personnes de 15 à 24 ans, la

population autochtone est jeune et croît plus rapidement que tout autre segment de la population canadienne (Statistics Canada, 2012). Bien que seulement 29 % de la population non autochtone ait moins de 25 ans, 46 % des Autochtones sont dans ce groupe d'âge (Fiscal Realities Economists [FRE], 2016). Les Inuits sont les plus jeunes des trois groupes autochtones, avec un âge médian de 23 ans, suivi des Premières Nations, avec un âge médian de 26 ans, et des Métis, avec un âge médian de 31 ans (Statistics Canada, 2013). Il va donc de soi que les Autochtones constitueront une proportion considérablement plus grande du marché du travail canadien au cours des prochaines décennies.

Les résultats en matière d'emploi des Autochtones sont systématiquement plus faibles que ceux de l'ensemble de la population canadienne. Ils ont plus de difficulté à trouver du travail et sont aux prises avec des taux de chômage plus élevés. En 2011, les écarts sur le plan des taux d'emploi et de participation au marché de travail

³ Le CNDEA, organisme nommé par le gouvernement fédéral, est mandaté de prodiguer des conseils en matière de politiques et de programmes à la ministre des Affaires autochtones et du Nord.

TABEAU 1 : RÉSULTATS EN MATIÈRE D'EMPLOI DES AUTOCHTONES ET NON-AUTOCHTONES AU CANADA

	Autochtones	Non-Autochtones	Premières Nations (sur réserve)	Premières Nations (hors réserve)	Métis	Inuit
Taux d'emploi ⁴						
2006	53,7 %	62,7 %	39,0 %	54,9 %	63,1 %	48,2 %
2011	52,1 %	61,2 %	35,4 %	52,6 %	61,8 %	48,4 %
Changement de l'ampleur de l'écart au cours de cette période ⁵	+0,1 %	s.o.	+2,1 %	+0,8 %	-0,2 %	-1,0 %
Taux de participation ⁶						
2006	63,0 %	66,9 %	52 %	63,8 %	70,1 %	61,3 %
2011	61,3 %	66,2 %	47,4 %	62,0 %	68,9 %	60,2 %
Changement de l'ampleur de l'écart au cours de cette période	+1,0 %	s.o.	+3,9 %	+1,0 %	+0,4 %	+0,4 %
Taux de chômage ⁷						
2006	14,8 %	6,3 %	24,9 %	14,0 %	10,0 %	20,3 %
2011	15 %	7,5 %	25,2 %	15,3 %	10,4 %	19,5 %
Changement de l'ampleur de l'écart au cours de cette période	-1,0 %	s.o.	-0,9 %	+0,1 %	-0,8 %	-2,0 %

Source : Données compilées par le CNDEA (NAEDB, 2015).

⁴ Renvoie au pourcentage de la population active qui travaille exprimé en tant que pourcentage de la population totale de personnes de 15 ans et plus. Ce calcul comprend quiconque cherche activement un travail ou pas ou encore est prêt à travailler ou pas.

⁵ Le « changement de l'ampleur de l'écart » au cours de cette période indique si l'écart dans les résultats en matière d'emploi entre les Autochtones, Premières Nations sur réserve, Métis et Inuits à comparer à la population non autochtone a augmenté ou diminué depuis 2006. Par exemple, en ce qui a trait au taux d'emploi, en 2006, l'ampleur de l'écart du taux d'emploi entre les populations autochtone et non autochtone s'établissait à 23,7 %, alors qu'en 2011, elle s'élevait à 25,8 %. Cela représente une hausse de l'écart de 1 % au cours de cette période. Cet indicateur montre clairement s'il y a des améliorations dans les résultats en matière d'emploi au fil du temps, car une hausse de l'écart indiquerait une détérioration des résultats en matière d'emploi alors qu'une baisse indiquerait une amélioration des résultats sur le plan de l'emploi.

⁶ Renvoie au pourcentage de la population qui travaille ou est en chômage, mais qui cherche activement un travail.

⁷ Renvoie au pourcentage de la population qui est en chômage, mais qui cherche activement un travail et qui est prête à travailler.

La précarité de l'emploi peut mener des individus à l'aide sociale, ce qui crée alors un contexte de faible revenu, de stress, de mauvaise alimentation et de beaucoup d'autres facteurs liés à de mauvais résultats dans le domaine de la santé.



© Crédit : iStockPhoto.com, réf. 176112679

entre les Autochtones et l'ensemble de la population canadienne étaient de 9,1 % et de 4,9 % respectivement (FRE, 2016). Le tableau 1 présente les iniquités qui existent entre les Premières nations, les Inuits et les Métis et l'ensemble de la population canadienne et indique si ces écarts sont en hausse ou en baisse depuis 2006. Alors que les Métis ont obtenu les meilleurs résultats en matière d'emploi et que les Inuits ont réalisé des gains, considérables, on constate une augmentation des écarts en matière d'emploi et de participation au marché du travail des Premières Nations durant la période de 2006 à 2011. Un certain nombre de facteurs peuvent avoir contribué à cette détérioration, notamment des lacunes en matière de résultats scolaires des membres des Premières Nations et l'éloignement géographique, qui limitent tous les deux l'accès aux

occasions d'emploi, ainsi qu'une insuffisance des infrastructures, qui restreint le développement et la croissance économique (NAEDB, 2015). En outre, les Autochtones ont aussi subi la plus importante perte d'emplois durant le repli du marché du travail de 2008 à 2009, due en partie à leur représentation proportionnellement plus élevée dans des secteurs d'emploi plus vulnérables à la récession (c.-à-d. les secteurs de l'extraction de ressources et de la construction) et dont la reprise s'est effectuée plus lentement (Usalca, 2011).

Il existe également des différences dans les résultats en matière d'emploi à l'échelle du Canada et en fonction du sexe et de l'âge. Statistique Canada (Statistique Canada, 2016a) signale qu'en 2015, le taux de chômage des Autochtones à l'échelle des

provinces⁸ s'établissait en moyenne à 12,4 % à comparer à 6,8 % dans le cas des non-Autochtones. En outre, les taux de chômage des Autochtones les plus élevés étaient enregistrés en Colombie-Britannique et dans les provinces de l'Atlantique et les plus faibles étaient signalés au Manitoba et en Alberta. Règle générale, les taux d'emploi et de participation au marché du travail des femmes autochtones sont inférieurs à ceux des hommes autochtones, ce qui reflète une plus grande variation en lien avec le marché du travail des femmes en raison de responsabilités familiales. Cependant, les femmes autochtones enregistrent des niveaux de chômage inférieurs à ceux des hommes autochtones (Employment and Social Development Canada [ESDC], 2015). Depuis, 2011, les femmes autochtones ont été plus performantes que les hommes

⁸ Territories were excluded from the data.

autochtones et que les hommes et les femmes non autochtones en termes de croissance de la participation au marché du travail. Non seulement ont-elles enregistré le plus grand redressement du taux d'emploi après le ralentissement économique de 2008/2009, les taux de participation au marché du travail des femmes autochtones marquent une tendance à la hausse alors que la tendance nationale marque une baisse de cet indicateur parmi les hommes autochtones ainsi que les hommes et les femmes non autochtones (dePratto, 2015). Parmi les facteurs qui contribuent potentiellement à cette tendance, l'on note que comparées aux hommes autochtones, les femmes autochtones ont des niveaux d'instruction plus élevés, un accès accru à l'emploi dans des secteurs en croissance, comme le secteur des services et l'industrie du savoir, et un esprit d'entrepreneuriat plus développé alors qu'un plus grand nombre d'hommes autochtones ont renoncé à participer au marché du travail (dePratto, 2015). Enfin, les jeunes autochtones ont généralement plus de difficultés à trouver un emploi à comparer à leurs homologues non autochtones et aux travailleurs plus âgés (Abele & Delic, 2014). Par exemple, en 2009, le taux d'emploi des jeunes autochtones s'élevait à 45,1 % à comparer à 55,6 % dans le cas des jeunes non autochtones (Statistique Canada, 2011).

Il existe aussi des différences dans la nature et le type des emplois entre les Autochtones et les non-Autochtones qui peuvent mener à des écarts considérables en termes de revenus, de stabilité d'emploi et de conditions de travail. Par exemple, en 2010, à comparer aux non-Autochtones, les Autochtones avaient

davantage tendance à travailler dans les secteurs des métiers et du transport, les secteurs des ventes et des services ainsi que dans des occupations particulières au secteur primaire (Usalca, 2011). En plus de comporter des risques de blessure plus élevés, beaucoup de ces emplois sont moins rémunérés et moins bien qualifiés et sont plus vulnérables aux ralentissements économiques. En outre, des études ont démontré que les Autochtones adultes ont nettement moins tendance à travailler toute l'année et sont légèrement plus susceptibles d'occuper plus d'un emploi (Canadian Human Rights Commission [CHRC], 2013; Usalca, 2011). Une étude indique aussi que les hommes autochtones ont également moins tendance à occuper un emploi permanent et sont plus susceptibles d'occuper un emploi saisonnier que les adultes non autochtones et les femmes autochtones (CHRC, 2013). La précarité de l'emploi peut mener des individus à l'aide sociale, ce qui crée alors un contexte de faible revenu, de stress, de mauvaise alimentation et de beaucoup d'autres facteurs liés à de mauvais résultats dans le domaine de la santé.

Bien que des écarts considérables demeurent en ce qui a trait aux résultats sur le plan de l'emploi des Autochtones à comparer à l'ensemble de la population canadienne, un secteur a enregistré d'immenses gains

pour l'ensemble des Autochtones. Le taux d'emploi autonome parmi les Autochtones a cru considérablement ces dernières années. De 2011 à 2014, il a augmenté de 10,7 % à comparer à 1,4 % parmi les non-Autochtones (ESDC, 2015). Cette croissance est survenue principalement au sein d'entreprises des secteurs de la construction et primaire, mais elle est présente dans toutes les industries. En fait, dans certaines régions, comme la Colombie-Britannique et le Québec, la proportion de travailleurs autonomes autochtones a dépassé leur proportion au sein de la population provinciale. En 2014, les femmes autochtones constituaient également 37,4 % de la main d'œuvre entrepreneuriale autochtone au Canada. Chez les femmes autochtones, l'entrepreneuriat croît deux fois plus rapidement que chez les femmes non autochtones (ESDC, 2015). Bien que la majorité des entreprises autochtones (63 %) étaient situées à l'extérieur des réserves parmi les propriétaires d'entreprise métisses et inuits, 72 % des entreprises appartenant à des entrepreneurs des Premières Nations étaient situées sur une réserve (ESDC, 2015). Il est possible que la croissance du secteur du travail autonome reflète le manque d'accès à l'emploi régulier dans certaines circonstances; il n'en demeure pas moins que la promotion de l'entrepreneuriat est le gage de la création d'emplois.

Il est possible que la croissance du secteur du travail autonome reflète le manque d'accès à l'emploi régulier dans certaines circonstances; il n'en demeure pas moins que la promotion de l'entrepreneuriat est le gage de la création d'emplois.



Les incidences historiques et contemporaines de la colonisation, notamment la pauvreté, les niveaux inférieurs de scolarisation et d'alphabétisme ainsi que les impacts de traumatismes intergénérationnels, sont des obstacles omniprésents (et profondément liés) à l'emploi des Autochtones.

Obstacles à l'emploi des Autochtones

Alors que de nombreux Autochtones ont réalisé des gains en matière de résultats sur le plan de l'emploi au cours des dernières décennies, des inégalités persistantes indiquent que des obstacles à l'emploi continuent d'exister. Ces obstacles sont complexes et interdépendants et ont trait à la structure et à la composition de la famille, aux impacts des manifestations historiques et contemporaines de la colonisation, à la géographie et aux politiques gouvernementales. Tous ces obstacles, seuls ou combinés, peuvent rendre la tâche de se trouver et de conserver des emplois difficiles pour les Autochtones (MLA Committee on First Nations, Métis and Inuit Workforce Planning Initiative [MLA Committee], 2010).

La structure familiale, dont la maternité précoce, la famille monoparentale, et le nombre de personnes à charge qui ont besoin de services de garde, peut constituer un obstacle direct et indirect à l'emploi des Autochtones. Les responsabilités familiales, particulièrement en ce

qui a trait à l'absence de soutien de la part d'un conjoint ou d'une conjointe, peuvent entraîner l'interruption des études et limiter les occasions d'emploi (Abele, & Delic, 2014; Bougie, Kelly-Scott, & Arriagada, 2013; Franke, 2010; MLA Committee, 2010). Les coûts élevés des services de garde peuvent constituer un obstacle considérable à l'emploi (Templeton, Durksen, & Zhang, 2012). Dans l'ensemble, les femmes sont les principales dispensatrices de soins et, par conséquent, elles ont généralement des taux de participation au marché du travail inférieurs à ceux des hommes et ont plus tendance à travailler à temps partiel plutôt qu'à temps plein en raison d'obligations familiales (ESDC, 2015). Les femmes autochtones ont des taux de fertilité élevés et ont davantage tendance à être des mères adolescentes ou monoparentales que les femmes non autochtones (O'Donnell, & Wallace, 2011). Alors qu'un grand nombre de femmes autochtones réussissent à améliorer leur situation, beaucoup d'autres ne réussissent pas à tirer leur épingle du jeu et demeurent exposées à des risques élevés de pauvreté, de marginalisation et de stress (Franke, 2010).

Les incidences historiques et contemporaines de la colonisation, notamment la pauvreté, les niveaux inférieurs de scolarisation et d'alphabétisme ainsi que les impacts de traumatismes intergénérationnels, sont des obstacles omniprésents (et profondément liés) à l'emploi des Autochtones. La pauvreté est une réalité pour beaucoup d'Autochtones, particulièrement dans le cas des Premières Nations vivant sur une réserve. En 2010, le revenu moyen des membres des Premières Nations sur réserve s'élevait à 18 586 \$ à comparer à 29 780 \$ dans le cas de l'ensemble des Autochtones et de 41 052 \$ dans le cas de non-Autochtones (NAEDB, 2015). La pauvreté affecte la capacité d'une personne à accéder aux occasions d'éducation / de formation postsecondaire ou de travail (ESDC, 2015; MLA Committee, 2010; R.A. Malatest & Associates Ltd., 2004). Elle a aussi une incidence sur la santé mentale et le bien-être d'un individu, ce qui peut en soi devenir un obstacle à l'emploi (Canadian Mental Health Association - Ontario, 2016).

La colonisation joue un rôle considérable dans les niveaux inférieurs d'alphabétisme et de

scolarisation⁹ des Autochtones, ce qui affecte directement leurs résultats sur le plan de l'emploi et de la participation au marché du travail. Alors qu'il y a eu des améliorations considérables au cours des dernières années, des lacunes persistantes demeurent en ce qui a trait à l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et postsecondaires, particulièrement dans le cas des Premières Nations sur réserve, Indiens inscrits et Inuits (Bougie et al., 2013). La relation entre des niveaux de scolarisation plus élevés et de meilleurs résultats sur le plan de l'emploi a été bien établie. Les Autochtones qui ont un niveau d'instruction plus élevé profitent de davantage d'options professionnelles, de taux de chômage inférieurs et de revenus plus élevés (Bougie et al., 2013; Statistics Canada, 2011, 2016b; Usalcas, 2011). Ils ont aussi un accès accru à des emplois plus stables et fiables, moins vulnérables aux fluctuations économiques (Abele & Delic, 2014). La colonisation s'est aussi traduite par un traumatisme intergénérationnel, qui a eu une incidence sur la santé et le bien-être d'individus, de familles et de communautés. Le traumatisme intergénérationnel s'est manifesté dans de nombreuses collectivités autochtones en tant que problèmes sociaux, y compris des taux élevés de violence familiale, d'harcèlement sexuel, physique et affectif, de criminalité et de toxicomanie. Il a contribué à l'avènement de niveaux inférieurs d'estime de soi, à de l'accoutumance, au syndrome d'alcoolisme fœtal, à des problèmes de santé mentale, à des déficiences physiques ou à des compétences de

vie insuffisantes qui peuvent affecter la capacité d'un individu à trouver et à conserver un emploi (MLA Committee, 2010). Bon nombre d'Autochtones ne disposent pas des modèles et des soutiens sociaux dont ils ont besoin pour participer à des programmes d'enseignement, des stages et des formations et obtenir un emploi (MLA Committee, 2010).

En outre, les manifestations contemporaines de la colonisation, y compris le racisme, la discrimination et les stéréotypes négatifs, continuent de constituer des obstacles omniprésents à l'emploi des Autochtones. En dépit des nombreuses initiatives gouvernementales et non gouvernementales qui visent à corriger les inégalités en matière d'emploi et le racisme ou la discrimination en milieu de travail, ces problèmes demeurent une préoccupation pour de nombreux Autochtones. Ils se manifestent par des processus de recrutement et de sélection biaisés, des revenus et des conditions de travail inéquitables et le fait d'« être ignoré lors d'une promotion, se faire assigner des tâches désagréables, faire l'objet de stéréotypes et être exclu du cercle d'initiés d'un lieu de travail » (The Canadian Council on Social Development [CCSD], 2015, p. 4). Les Autochtones qui ont un diplôme universitaire ont moins tendance à trouver un emploi et à occuper un poste de gestion ou de profession libérale et leurs revenus sont inférieurs à ceux des Canadiens non autochtones (CCSD, 2015; Klyne, 2002; Luffman & Sussman, 2007; MLA Committee, 2010). De



© Crédit : iStockPhoto.com, réf. 463150427

En outre, les manifestations contemporaines de la colonisation, y compris le racisme, la discrimination et les stéréotypes négatifs, continuent de constituer des obstacles omniprésents à l'emploi des Autochtones.

⁹ Pour obtenir de plus amples renseignements sur les facteurs qui contribuent au niveau de scolarisation inférieur des Autochtones, consulter la fiche d'information du CCNSA : *L'éducation : un déterminant social de la santé des Premières Nations, des Inuits et des Métis*.

plus, les malentendus culturels, stéréotypes injustes et perceptions négatives à l'égard des Autochtones dans les milieux de travail peuvent nuire à l'estime de soi et à la santé mentale des travailleurs autochtones (consulter par exemple le document : Human Resources and Skills Development Canada [HRSDC], 2011; Klyne, 2002).

Un certain nombre d'obstacles à l'emploi des Autochtones sont liés à la géographie, à une densité de population particulièrement faible et à l'éloignement des communautés. Les collectivités autochtones qui sont à proximité ou près de communautés non autochtones prospères et dynamiques ont un plus grand potentiel d'assurer leur croissance économique et d'obtenir des résultats économiques au-dessus de la moyenne. Toutefois, beaucoup de collectivités autochtones sont situées dans des régions rurales/éloignées, là où perdure un manque d'occasions d'emploi (ESDC, 2015; MLA Committee, 2010; NAEDB, 2015). Ces communautés n'ont généralement pas accès au transport public, aux établissements d'enseignement supérieur ou aux bureaux gouvernementaux qui

dispensent une formation permettant d'obtenir un permis de conduire. Tous ces éléments peuvent constituer des obstacles à l'emploi (Abele & Delic, 2014; Joseph, 2013; MLA Committee, 2010). Les régions rurales éloignées et nordiques rencontrent aussi des obstacles qui limitent la croissance des affaires et le développement économique, notamment des infrastructures insuffisantes (p. ex. le logement, les routes, les ponts, les installations portuaires, les pistes d'atterrissage, les télécommunications, l'électricité) et des revendications territoriales non réglées, qui peuvent créer un climat d'investissement instable (Centre for the North at the Conference Board of Canada [CNCBD], 2014; NAEDB, 2016). En outre, la plupart des emplois dans les régions nordiques éloignées sont associés au secteur des ressources naturelles extrêmement volatil (ESDC, 2015). Ces emplois peuvent être intéressants pour beaucoup d'Autochtones, car il s'agit habituellement d'emplois hautement rémunérés qui nécessitent peu d'études. Cependant, ils peuvent aussi entraîner le décrochage scolaire, ce qui peut mener à une hausse de la vulnérabilité en matière d'emploi. Durant un cycle de ralentissement du

secteur des ressources, des individus peuvent se retrouver au chômage et ne pas posséder les compétences et la formation dont ils ont besoin pour essayer de profiter d'occasions d'occuper un emploi plus stable (Abele & Delic, 2014).

Enfin, il existe aussi des obstacles culturels survenant en raison de politiques gouvernementales. En dépit d'initiatives fédérales visant à hausser l'équité en matière d'emploi (comme la stratégie d'emploi des Autochtones et le Programme d'accès à l'égalité en emploi mis en œuvre en 1995), des écarts subsistent entre la politique officielle du gouvernement et la pratique en ce qui a trait à la diversité sur les lieux de travail. De plus, il y a de la confusion sur la définition de la notion de diversité (Klyne, 2002). Un rapport publié dernièrement sur les niveaux d'emploi des Autochtones au sein du ministère des Affaires autochtones et du Nord Canada, qui a un mandat d'embauchage d'Autochtones de 50 %, indique que les niveaux d'emploi des Autochtones sont passés de 31 % de la main-d'œuvre du ministère il y a une décennie à environ 29 % aujourd'hui (Beeby, 2016). En l'absence d'un engagement rigoureux de veiller à ce que les ministères poursuivent activement des avenues afin d'atteindre ces objectifs, l'équité en matière d'emploi continuera d'être inatteignable. En outre, des réglementations et des dispositions gouvernementales de la Loi sur les Indiens, comme l'incapacité d'utiliser des éléments d'actif en tant que garantie pour obtenir des prêts commerciaux (ESDC, 2015; NAEDB, 2013), limitent la croissance des entreprises sur réserve. Elles constituent un obstacle important au travail autonome.



Incidences de l'emploi sur la santé des Autochtones

Cette section résume une recherche effectuée sur les impacts de l'emploi et des conditions de travail sur la santé des Autochtones au Canada. Le résumé est tiré d'une recherche effectuée dans plusieurs bases de données (BioMed Central, PubMed, Google Scholar) d'articles universitaires anglophones publiés depuis la dernière version de cette fiche d'information en 2009. La revue n'a pas été réalisée de façon systématique.

Alors qu'il existe un corpus de recherche considérable sur la façon dont l'emploi et les conditions de travail affectent la santé et le bien-être des individus, peu de choses ont été écrites sur ce sujet dans le contexte de la santé des Autochtones au Canada. La plupart des études voient l'emploi comme un facteur de risque au même titre que d'autres facteurs de risque socio-économiques, comme le revenu, la pauvreté et l'éducation (Jin, Brussoni, George, Lalonde, & McCormick, 2016). La majorité des articles récents sont liés aux blessures en milieu de travail et au décès prématuré et très peu d'attention est portée à l'incidence qu'ont l'emploi, le chômage et les conditions de travail sur la santé physique et mentale et aux besoins en matière de santé des Autochtones. Un examen systématique de l'incidence des déterminants sociaux sur la santé et le bien-être des Autochtones de l'Alberta a démontré que le chômage est intimement lié aux inégalités en matière de santé, ce



© Crédit : iStockPhoto.com, réf. 172204652

qui se traduit par un risque accru de maladies cardiovasculaires, de problèmes de santé mentale et de modes de vie malsains à risque élevé, y compris le tabagisme, l'alcoolisme, la toxicomanie, la mauvaise alimentation, l'inactivité physique et la violence familiale (Kolahdooz et al., 2015).

Deux études ont examiné l'incidence de l'emploi sur l'obésité parmi les Autochtones et l'ensemble de la population canadienne. La première étude a utilisé des données tirées du cycle 2.2 de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) (CCHS, 2004)¹⁰ pour évaluer les associations entre l'obésité et les trois indicateurs de statut socio-économique (SSE) – emploi, éducation et revenu – parmi les adultes autochtones hors réserve à comparer aux adultes non autochtones (Ng, Corey, & Young, 2011). L'étude a démontré une forte corrélation entre le chômage et l'obésité parmi les adultes

autochtones qui ne s'est pas avérée parmi les adultes non autochtones. Les risques de souffrir d'obésité étaient 80 % moins élevés dans le cas des hommes autochtones et 64 % moins élevés dans le cas des femmes autochtones qui avaient occupé un emploi au cours des 12 derniers mois à comparer aux adultes autochtones qui avaient été au chômage durant cette période. Au moyen d'un échantillon représentatif d'adultes des Premières Nations du Manitoba, une deuxième étude a démontré que la situation de l'emploi était associée à l'obésité dans le cas des femmes autochtones, mais pas des hommes, avec des chances que l'obésité soit moins élevée dans le cas des femmes qui occupaient un emploi à comparer à celles qui étaient au chômage (Bruce, Riediger, Zacharias, & Young, 2010).

Deux études ont examiné la corrélation entre le chômage et l'insécurité alimentaire dans le Nord. Guo et ses collègues (2015) ont

¹⁰ Ces résultats excluent les Premières Nations sur réserve.

établi que l'insécurité alimentaire était sensible aux changements dans le revenu familial et le statut d'emploi parmi les Inuits d'Iqaluit, au Nunavut. L'étude de Ford, Lardeau et Vanderbilt (2012) a examiné les caractéristiques des utilisateurs de programmes alimentaires communautaires d'Inuvik dans les Territoires du Nord-Ouest et a établi que les utilisateurs avaient plus tendance à être sans emploi, autochtones, sans diplôme d'études secondaires, vivant dans un logement précaire, de sexe féminin et d'âge mûr.

Au moyen de données sur la mortalité tirées du recensement canadien, deux études ont établi que le statut d'emploi constitue un facteur socio-économique parmi quatre qui expliquait une part considérable des inégalités en matière de mortalité précoce parmi les Métis, Indiens inscrits et Indiens non inscrits à comparer à l'ensemble de la population (Tjepkema, et al., 2011a/b). Toutefois, aucun effort n'a été déployé pour établir un lien entre la cause de la mortalité et la situation au regard de l'emploi.

Une étude a examiné les associations entre le travail et les besoins en matière de santé. Ryan, Leatherdale et Cooke (2016) ont examiné des corrélats du taux de tabagisme actuel parmi les adultes membres des Premières Nations et des Métis hors réserve et ont conclu que le chômage était associé au tabagisme, car 59,5 % des adultes autochtones qui ne travaillent pas fument à comparer à seulement 36,2 % des adultes autochtones qui travaillent.

Le plus important corpus de recherche sur les incidences de

l'emploi sur la santé des Autochtones au Canada était centré sur les blessures professionnelles et les hospitalisations liées aux chutes accidentelles. Toutes ces études, effectuées en Colombie-Britannique, ont établi que le risque de blessures en milieu de travail et de chutes accidentelles augmente parallèlement avec les taux d'emploi et le risque professionnel (George, Brussoni, Jin, Lalonde, & McCormick, 2016; Jin, George, Brussoni, & Lalonde, 2014; Jin, Lalonde, Brussoni, McCormick, & George, 2015; Jin et al., 2016). Par exemple, l'étude de Jin et de ses collègues sur les lésions donnant droit à une indemnisation des travailleurs en Colombie-Britannique a indiqué que durant la période de 1987 à 2010, les Autochtones vivant sur une réserve ou à proximité d'une réserve avaient l'incidence la plus faible de blessures donnant droit à une indemnisation des travailleurs, alors que les Autochtones vivant hors réserve et l'ensemble de la population de la Colombie-Britannique avaient des taux de blessures plus élevés. Les taux de blessures plus élevés des Autochtones hors réserve ont été attribués aux taux plus élevés de participation au marché du travail (à comparer aux Premières Nations sur réserve) et à une plus grande tendance à occuper des emplois présentant davantage de risques (à comparer à l'ensemble de la population de la Colombie-Britannique) (Jin et al., 2014; George et al., 2016). Elle a aussi démontré que le risque d'hospitalisation occasionnée par des chutes accidentelles était plus élevé dans le cas des Autochtones et dans les régions de prestation de services de la santé nordiques et non urbaines et que le risque professionnel et la situation d'emploi constituaient

des facteurs dans ces disparités (Jin et al., 2015, 2016). Le manque de recherches sur les incidences sur la santé mentale entraînées par le stress lié au travail est quelque peu étonnant, particulièrement à la lumière du fait que le racisme et la discrimination ont été identifiés comme déterminants importants de la santé des Autochtones (voir par exemple Awofeso, 2011; Bourassa, McKay-McNabb, & Hampton, 2004). Au moment de rédiger ce document, le bulletin d'informations CBC News venait de traiter des taux de suicide élevés parmi les employés de la Compagnie minière IOC au Labrador. Un employé inuit de cette société avait allégué avoir été soumis à du racisme, du harcèlement et des mauvais traitements de la part de ses collègues de travail avant de s'enlever la vie (Roberts, 2016).

Stratégies

L'élimination des obstacles à l'emploi auxquels font face les Autochtones comporte d'énormes avantages économiques et sociaux pour tous les Canadiens, y compris la réalisation d'un niveau d'éducation accru et de meilleurs résultats en matière de santé, un niveau de vie plus élevé, des taux de criminalité plus faibles et une baisse de la dépendance sur les programmes gouvernementaux d'aide sociale (Sharpe, Arsenault, Lapointe, & Cowan, 2009). Toutefois, comme les obstacles à l'emploi des Autochtones sont complexes et souvent interdépendants, des changements individuels, communautaires ou sociétaux doivent être apportés pour les surmonter.

Des investissements doivent être réalisés dans le secteur de l'emploi

pour accroître les occasions d'emploi des Autochtones et leur participation au marché du travail en leur donnant accès à de nouveaux emplois, en veillant à la mise en place de conditions d'emploi équitables et en éliminant le racisme et la discrimination en milieu de travail. Des initiatives ont été mises en œuvre par des paliers gouvernementaux à l'échelle municipale, provinciale et fédérale et au sein des entreprises. Par exemple, le gouvernement fédéral a instauré le Programme d'accès à l'égalité en emploi, la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières Nations et le Programme expérience emploi été pour les étudiants inuits et des Premières Nations. Des stratégies et guides en matière d'emploi et de recrutement ont été élaborés par des autorités sanitaires, municipalités, conseils scolaires ainsi que des organismes à but lucratif et sans but lucratif pour favoriser l'emploi des Autochtones. Toutefois, étant donné le fossé qui existe actuellement entre la volonté d'assurer l'équité en matière d'emploi et la réalité que vivent les Autochtones, il est clair que davantage de mesures doivent être mises en application pour assurer l'atteinte des objectifs en matière d'emploi. Ces mesures peuvent comporter une loi sur la diversité en milieu de travail et des initiatives d'application plus vastes, une formation sur les compétences culturelles destinée aux travailleurs et employeurs non autochtones, des

incitatifs d'embauchage ainsi qu'un investissement accru en matière d'initiatives centrées sur les parcours naturels qui mènent aux occasions d'emploi, comme des programmes d'alternance travail-études et de stages destinés aux Autochtones. En outre, en raison du fait que la majorité des emplois disponibles sont dans les villes, Mendelson (2004) allègue que les politiques fédérales doivent évoluer afin de comprendre les droits et services des Autochtones hors réserve, car la politique actuelle exige que les Premières Nations abandonnent des éléments clés de leur identité s'ils déménagent hors réserve,¹¹ ce qui nuit à l'amélioration des résultats des Autochtones sur le plan de l'emploi (p. 41).

Dans le secteur de l'enseignement, des écarts actuels en matière d'emploi indiquent le besoin d'investir en matière d'éducation et de formation des Autochtones afin de réduire le fossé éducatif. Le fait d'investir en faveur de l'amélioration des compétences en littératie et en numératie des enfants autochtones et dans des initiatives visant à accroître les taux d'obtention de diplômes d'études secondaires et postsecondaires aiderait les Autochtones à occuper des emplois moins précaires, ce qui contribuerait à réduire la pauvreté, à hausser le bien-être et à accroître l'employabilité (Sharpe et al., 2009). Les stratégies peuvent comporter les suivantes :

- l'accroissement de l'accès à des programmes de développement de la petite enfance qui favorisent un intérêt pour l'apprentissage (comme les programmes d'aide préscolaire aux Autochtones);
- la mise en œuvre de nouvelles initiatives et l'élargissement d'initiatives en cours qui favorisent la mobilisation des étudiants autochtones au moyen d'apprentissages et les aident à poursuivre leurs études;¹²
- la mise en exécution de nouvelles initiatives et l'élargissement d'initiatives en cours qui haussent l'accès des étudiants autochtones aux occasions d'enseignement postsecondaire;
- l'implantation de nouvelles initiatives et l'élargissement d'initiatives en cours qui améliorent le perfectionnement de compétences, comme la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones du gouvernement fédéral, qui finance les organismes autochtones qui participent à l'élaboration et à la prestation de programmes et de services de formation à l'échelle locale pour aider les Autochtones à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour participer au marché du travail.

¹¹ Par exemple, le gouvernement fédéral finance des programmes et services particuliers uniquement offerts sur les réserves, entre autres des programmes des agences de services à l'enfance et à la famille des Premières Nations, des programmes de prestations relatives au logement et certains programmes et services liés à la santé (Mendelson, 2004). Il a aussi mis en place des exonérations fiscales en lien avec les biens et services achetés sur réserve et avec les revenus d'emploi tirés d'un travail sur réserve (Smith, 2007).

¹² Pour obtenir de plus amples renseignements sur des initiatives particulières liées à l'éducation, consultez la fiche d'information du CCNSA : *L'éducation : un déterminant social de la santé des Premières Nations, des Inuits et des Métis*.



Les obstacles au développement économique et à la hausse des activités commerciales sur les réserves et dans les communautés rurales, éloignées et nordiques doivent aussi être supprimés. Premièrement, le manque d'infrastructure dans les collectivités autochtones du Nord a été signalé par certaines personnes comme le « critère qui nuit le plus à l'attrait et à la croissance des entreprises dans les communautés éloignées » (GE Canada, n.d., comme cité dans CNCBC, 2014, p. 5). La réalisation d'investissements dans ce secteur favoriserait le développement des ressources naturelles, un moteur clé de l'emploi et des recettes publiques dans le Nord (NAEDB, 2016). Deuxièmement, le règlement de revendications territoriales aiderait à créer un climat d'investissement plus stable favorisant le développement économique (NAEDB, 2016). Troisièmement, bien que des efforts aient été déployés pour supprimer les obstacles réglementaires et législatifs contenus dans la Loi sur les Indiens et dans les régimes de gestion des terres qui nuisent à la création d'entreprises, on doit faire davantage (NAEDB, 2013). Le CNDEA (NAEDB, 2016) a présenté un

certain nombre de recommandations visant à favoriser le développement économique dans le Nord, dont l'établissement d'un fonds pour financer les investissements en matière d'infrastructure particulière au Nord, l'élaboration de dispositifs d'emprunt qui permettraient aux Autochtones autonomes de financer et de soutenir leurs propres projets d'infrastructure, l'adoption de structures fiscales qui prennent en compte les coûts supplémentaires de faire des affaires dans le Nord et le financement et le soutien des collectivités autochtones et nordiques à des fins de planification communautaire et de participation proactive au développement des ressources naturelles.

De plus, toute initiative visant à régler des problèmes relatifs aux déterminants sociaux de la santé des Autochtones, dont des initiatives en matière de logement et de diminution de la pauvreté, aiderait à accroître leur bien-être. Cette situation pourrait à son tour mener à l'amélioration des résultats relatifs à l'emploi.

Ressources

Cette section donne un échantillon représentatif de certaines des nombreuses ressources disponibles pour aider à promouvoir l'emploi des Autochtones. Elle n'est pas exhaustive.

Sites Web visant à aider les chercheurs d'emploi autochtones :

AboriginalCareers.ca – portail à l'intention des chercheurs d'emploi qui établit un partenariat avec le programme de diversité en matière de recrutement d'Aboriginal Link. aboriginalcareers.ca/about-us (en anglais)

Réseau de l'intégration (principalement destiné aux clients autochtones qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires). inclusionnetwork.ca/aboriginal-jobs/index_fr.htm

First Nations Jobs Online – autre plateforme de recrutement destinée aux Autochtones. firstnationsjobsonline.com (en anglais)

Initiatives du gouvernement fédéral en matière d'emploi :

Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones – initiative qui aide les Autochtones à accéder à des programmes et des stratégies liés au perfectionnement des compétences, à de la formation en lien avec des emplois à forte demande, à des outils de recherche d'emploi ainsi qu'à des programmes à l'intention des jeunes, des citoyens et des Autochtones handicapés. canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/autochtones/sfcea.html

Stratégie d'emploi 50 pour cent autochtone et Programme d'accès à l'égalité en emploi.
aadnc-aandc.gc.ca/
fra/1100100033841/1351175821088

Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières Nations.
aadnc-aandc.gc.ca/
fra/1100100033607/1100100033608

Service Canada gère un site Web qui comprend des programmes et des services qui traitent exclusivement d'occasions d'emploi et de perfectionnement des compétences destinées aux Autochtones, notamment des programmes d'entrepreneuriat, des programmes de formation technique, des programmes de formation militaire et des programmes d'aide aux études postsecondaires.
canada.ca/fr/services/prestations/clientele/autochtone.html

Programme expérience emploi été pour les étudiants inuits et des Premières Nations de l'Affaires autochtones et du Nord Canada – programme qui aide les gouvernements et les organismes autochtones à offrir des occasions d'emploi d'été aux jeunes Autochtones.
aadnc-aandc.gc.ca/
fra/1100100033610/1100100033615

Organismes de services d'emploi et de formation des Autochtones (situés d'un océan à l'autre) qui offrent des ressources, du soutien et des services en lien avec des initiatives axées sur la formation et l'emploi :

Miziwe Biik (région de Toronto).
miziwebiik.com/index.html
(en anglais)

Aboriginal Community Career Employment Services Society (ACCESS) – organisme à l'intention des Autochtones de la région du Grand Vancouver.
accessfutures.com (en anglais)

Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association – organisme qui dessert les membres des Premières Nations et les Autochtones des centres urbains qui vivent dans la région du centre-nord de l'intérieur de la Colombie-Britannique.
pognaeta.bc.ca (en anglais)

Stratégies visant à favoriser l'intégration et la rétention de la main-d'œuvre :

IndigenousWorks – organisme qui offre des ressources et de la formation afin de renforcer le rendement et les résultats des entreprises et organismes en matière d'embauchage des membres de la population autochtone, de mobilisation en milieu de travail et d'intégration.
indigenousworks.ca/en/products/category/publications (en anglais)

Autres stratégies et guides relatifs à l'emploi :

MLA Committee on First Nations, Métis and Inuit Workforce Planning Initiative. (2010). *Connecting the dots: Aboriginal workforce and economic development in Alberta.*
work.alberta.ca/documents/connecting-the-dots-aboriginal-workforce.pdf
(en anglais)

Organisme spécialisé en carrières en environnement (n.d.). *Aboriginal recruitment guide* (guide à l'intention des organismes qui souhaitent créer une stratégie d'embauchage des Autochtones).
eco.ca/pdf/Aboriginal-Recruitment-Guide.pdf (en anglais)

Commission canadienne des droits de la personne. (2015). *Politique relative à l'embauchage préférentiel des Autochtones (2015)* – document qui énonce le cadre juridique qui sous-tend les obligations qu'ont les entreprises de faciliter l'embauchage des Autochtones.
chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/politique-relative-a-lembauche-preferentielle-des-autochtones



Bibliographie

(en anglais)

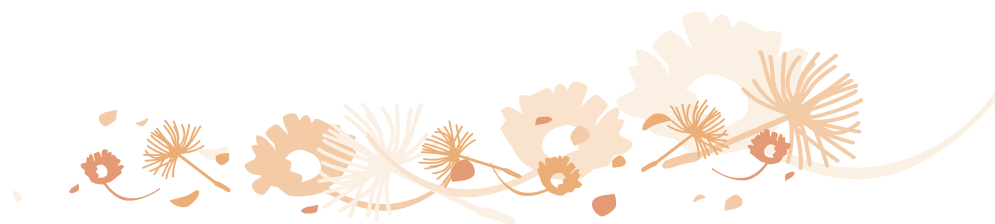
- Abele, F., & Delic, S. (2014). *Aboriginal youth employment in northern Canada*. Ottawa, ON: Carleton Centre for Community Innovation. Retrieved December 6, 2016 from <http://carelton.ca/3ci/wp-content/uploads/Aboriginal-Youth-Employment-Report-March-20-2014.pdf>
- Anderberg, D., Rainer, H., Wadsworth, J., & Wilson, T. (2013). *Unemployment and domestic violence: Theory and evidence*. Munich: Ludwig-Maximilian University, Centre for Economic Studies and the Ifo Institute, *CEifo Working Paper Series No. 4315*. Retrieved November 24, 2016 from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2291900##
- Awofeso, N. (2011). Racism: A major impediment to optimal Indigenous health and health care in Australia. *Australian Indigenous Health Bulletin*, 11(3), 1-14.
- Beeby, D. (2016). Vaunted First Nations jobs plan misses target inside Indigenous Affairs Ministry. *CBC News*, November 21. Retrieved November 22, 2016 from <http://www.cbfc.ca/news/politics/indigenous-jobs-federal-government-liberals-first-nations-quotes-1.3855825>
- Berger, R.P., Fromkin, J.B., Stutz, H., Makoroff, K., Scribano, P.V., Feldman, K., Tu, L.C., et al. (2011). Abusive head trauma during a time of increased unemployment: A multicenter analysis. *Pediatrics*, 128, 637-43.
- Bougie, E., Kelly-Scott, K., & Arriagada, P. (2013). *The education and employment experiences of First Nations people living off reserve, Inuit, and Métis: Selected findings from the 2012 Aboriginal Peoples Survey*. Ottawa, ON: Statistics Canada, Catalogue # 89-653-X—No. 001.
- Bourassa, McKay-McNabb, K., & Hampton, M. (2004). Racism, sexism, and colonialism: The impact on the health of Aboriginal women in Canada. *Canadian Woman Studies*, 24(1), 23-30.
- Bruce, S.G., Riediger, N.D., Zacharias, J.M., & Young, T.K. (2010). Obesity and obesity-related comorbidities in a Canadian First Nation population. *Chronic Disease Canada*, 31(1), 27-32.
- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., Moen, B.E., & Benavides, F.G. (2013). Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: A systematic review. *International Journal for Equity in Health*, 12, 57.
- Canadian Council on Social Development [CCSD]. (2015). *Unequal access: A Canadian profile of racial differences in education, employment and income*. Canadian Race Relations Foundation. Retrieved December 6, 2016 from http://atwork.settlement.org/downloads/Unequal_Access.pdf
- Canadian Human Rights Commission [CHRC]. (2013). *Report on equality rights of Aboriginal people*. Ottawa, ON: Author. Retrieved December 7, 2016 from http://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/equality_aboriginal_report.pdf
- Canadian Mental Health Association – Ontario. (2016). *Reducing poverty*. Toronto, ON: Author, http://ontario.cmha.ca/public_policy/reducing-poverty/#.WEr7etUrJph
- Centre for the North at the Conference Board of Canada [CNCBC]. (2014). *Study on addressing the infrastructure needs of northern Aboriginal communities*. Gatineau, QC: Prepared for the National Aboriginal Economic Development Board.
- Dawson, A.P., Cargo, M., Stewart, H., Chong, A., & Daniel, M. (2012a). “I know it’s bad for me and yet I do it”: Exploring the factors that perpetuate smoking in Aboriginal Health Workers – a qualitative study. *BMC Health Services Research*, 12, 102.
- Dawson, A., P., Cargo, M., Stewart, H., Chong, A., & Daniel, M. (2012b). Aboriginal Health Workers experience multilevel barriers to quitting smoking: A qualitative study. *International Journal for Equity in Health*, 11, 27.



- DePratto, B. (2015). Aboriginal women outperforming in labour markets. *TD Economics, Special Report*, July 6. Retrieved February 27, 2016 from <https://www.td.com/document/PDF/economics/special/AboriginalWomen.pdf>
- Dooley, D., Fielding, J., & Levi, L. (1996). Health and unemployment. *Annual Review of Public Health*, 17, 449-465.
- Employment and Social Development Canada [ESDC] (2015). Aboriginal Skills and Employment Training Strategy. *Aboriginal Labour Market Bulletin*, 4(1), 1-40.
- Ferdinand, A.S., Paradies, Y., Perry, R., & Kelaher, M. (2014). Aboriginal health promotion through addressing employment discrimination. *Australian Journal of Primary Health*, 20(4), 384-388. DOI: 10.1071/PY14035
- Fiscal Realities Economists [FRE]. (2016). *Reconciliation: Growing Canada's economy by \$27.7 billion: Background and methods paper*. Gatineau, QC: National Aboriginal Economic Development Board. Retrieved December 6, 2016 from http://naedb-cndea.com/reports/naedb_report_reconciliation_27_7_billion.pdf
- Ford, J., Lardeau, M.P., & Vanderbilt, W. (2012). The characteristics and experience of community food program users in Arctic Canada: A case study from Iqaluit, Nunavut. *BMC Public Health*, 12, 464. DOI: 10.1186/1471-2458-12-464
- Franke, S. (2010). *Current realities and emerging issues facing youth in Canada: An analytical framework for public policy research, development and evaluation*. Ottawa, ON: Human Resources and Skills Development Canada. Retrieved December 6, 2016 from <http://www.horizons.gc.ca/sites/default/files/Publication-alt-format/2010-0017-eng.pdf>
- George, M.A., Brussoni, M., Jin, A., Lalonde, C.E., & McCormick, R. (2016). Ecological analyses of the associations between injury risk and socioeconomic status, geography and aboriginal ethnicity in British Columbia, Canada. *SpringerPlus*, 5, 567. DOI: 10.1186/s40064-016-2262-x
- Guo, Y., Berrang-Ford, L., Ford, J., Lardeau, M.P., Edge, V., Patterson, K., IHACC Research Team, & Harper, S.L. (2015). Seasonal prevalence and determinants of food insecurity in Iqaluit, Nunavut. *International Journal of Circumpolar Health*, 74, 27284. DOI: 0.3402/ijch.v74.27284
- Henkel, D. (2011). Unemployment and substance use: A review of the literature (1990-2010). *Current Drug Abuse Review*, 4, 4-27.
- Human Resources and Skills Development Canada [HRSDC]. (2011). *Summative evaluation of the racism-free workplaces strategy*. Ottawa, ON: Author. Retrieved December 7, 2016 from <http://www.esdc.gc.ca/eng/publications/evaluations/labour/2011/01/may.shtml>
- Jin, A., Brussoni, M., George, M.A., Lalonde, C.E., & McCormick, R. (2016). Risk of hospitalization due to unintentional fall injury in British Columbia, Canada, 1999-2008: Ecological associations with socioeconomic status, geographic place, and Aboriginal ethnicity. *Journal of Racial and Ethnic Health Disparities*, Epub ahead of print. DOI: 10.1007/s40615-016-0528-4
- Jin, A., George, M.A., Brussoni, M., & Lalonde, C.E. (2014). Worker compensation injuries among the Aboriginal population of British Columbia, Canada: Incidence, annual trends, and ecological analysis of risk markers, 1987-2010. *BMC Public Health*, 14,710. DOI: 10.1186/1471-2458-14-710
- Jin, A., Lalonde, C.E., Brussoni, M., McCormick, R., & George, M.A. (2015). Injury hospitalizations due to unintentional falls among the Aboriginal population of British Columbia, Canada: Incidence, changes over time, and ecological analysis of risk markers, 1991-2010. *PLoS One*, 10(3), e0121694. DOI: 10.1371/journal.pone.0121694
- Joseph, B. (2013). 8 Basic Barriers to Aboriginal Employment. Indigenous Corporate Training Inc. website, Oct. 1, <http://www.ictinc.ca/8-basic-barriers-to-aboriginal-employment>

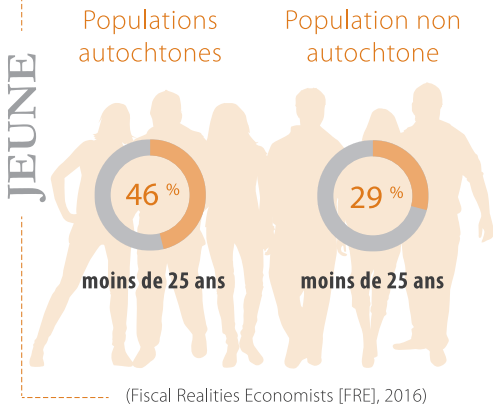
- Kolahdooz, F., Nader, F., Yi, K.J., & Sharma, S. (2015). Understanding the social determinants of health among Indigenous Canadians: Priorities for health promotion policies and actions. *Global Health Action*, 8, 27968. DOI: 10.3402/gha.v8.27968
- Klyne, R.J. (2002). *Employment barriers and Aboriginal working life: Towards a representative workplace in Saskatchewan*. Unpublished Master of Vocational and Technical Education thesis, University of Regina, Regina, Saskatchewan. Retrieved December 5, 2016 from <http://www.collectionscanada.gc.ca/obj/s4/f2/dsk4/etd/MQ82625.PDF>
- Luffman, J., & Sussman, D. (2007). The Aboriginal labour force in western Canada. *Perspectives on Labour and Income*, 19(1), 30-38, 42, 44.
- Maksimovic, L., Paquet, C., Daniel, M., Stewart, H., Chong, A., Lekkas, P., & Cargo, M. (2013). Characterising the smoking status and quit smoking behaviour of Aboriginal Health Workers in South Australia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(12), 7193-7206.
- Marshall, E.A., Stewart, S.L., Popadiuk, N.E., & Lawrence, B.C. (2013). Chapter 10: Walking in multiple worlds: Successful school-to-work transitions for Aboriginal and cultural minority youth. In G. Tchibozo (ed.), *Cultural and social diversity and the transition from education to work* (pp. 185-201). Dordrecht: Springer Netherlands.
- McIntyre, L., Bartoo, A.C., & Herbert Emery, J.C. (2014). When working is not enough: Food insecurity in the Canadian labour force. *Public Health Nutrition*, 17(1), 49-57.
- Mendelson, M. (2004). *Aboriginal people in Canada's labour market: Work and unemployment, today and tomorrow*. Ottawa, ON: Caledon Institute of Social Policy.
- Minelli, L., Pigini, C., Chiavarini, M., & Bartolucci, F. (2014). Employment status and perceived health condition: Longitudinal study from Italy. *BMC Public Health*, 14, 946.
- MLA Committee on First Nations, Métis and Inuit Workforce Planning Initiative [MLA Committee]. (2010). *Connecting the dots: Aboriginal workforce and economic development in Alberta*. Edmonton, AB: Ministers of Employment and Immigration and Indigenous Relations, Government of Alberta. Retrieved December 9, 2016 from <https://work.alberta.ca/documents/connecting-the-dots-aboriginal-workforce.pdf>
- National Aboriginal Economic Development Board [NAEDB] (2013). *Addressing the barriers to economic development on reserve*. Gatineau, QC: Author.
- National Aboriginal Economic Development Board [NAEDB]. (2015). *The Aboriginal economic progress report 2015*. Gatineau, QC: Author.
- National Aboriginal Economic Development Board [NAEDB] (2016). *Recommendations on northern infrastructure to support economic development*. Gatineau, QC: Author.
- National Collaborating Centre for Aboriginal Health. (2017). *Education as a social determinant of First Nations, Inuit, and Métis health*. Prince George, BC: Author.
- Ng, C., Corey, P.N., & Young, T.K. (2011). Socio-economic patterns of obesity among Aboriginal and non-Aboriginal Canadians. *Canadian Journal of Public Health*, 102(4), 264-8.
- O'Donnell, V., & Wallace, S. (2011). *First Nations, Métis and Inuit women: Women in Canada: A gender-based statistical report*. Ottawa, ON: Statistics Canada, Catalogue #89-503-x. Retrieved December 6, 2016 from <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11442-eng.pdf>
- Olesen, S.C., Butterworth, P., Leach, L.S., Kelaher, M., & Pirkis, J. (2013). Mental health affects future employment as job loss affects mental health: Findings from a longitudinal population study. *BMC Psychiatry*, 13, 144.
- R.A. Malatest & Associates Ltd. (2004). *Aboriginal peoples and post-secondary education: What educators have learned?* Montreal, QC: Canada Millennium Scholarship Foundation.
- Reading, C., & Wien, F. (2009). *Health inequalities and social determinants of Aboriginal peoples' health*. Prince George, BC: National Collaborating Centre for Aboriginal Health.
- Reine, I., Novo, M., & Hammerström, A. (2008). Does transition from an unstable labour market position to permanent employment protect mental health? Results from a 14-year follow-up of school-leavers. *BMC Public Health*, 8, 159. DOI: 10.1186/1471-2458-8-159

- Roberts, T. (2016). Suicides in Labrador West: Grieving mother says her son faced inhumane treatment. *CBC News, Newfoundland & Labrador*, November 25. Retrieved December 5, 2016 from <http://www.cbc.ca/news/canada/newfoundland-labrador/suicide-labrador-mother-speaks-1.3867965>
- Roelfs, D.J., Shor, E., Davidson, K.W., & Schwartz, J.E. (2011). Losing life and livelihood: A systematic review and meta-analysis of unemployment and all-cause mortality. *Social Science & Medicine*, 72, 840-854.
- Ryan, C.J., Leatherdale, S.T., & Cooke, M.J. (2016). A cross-sectional examination of the correlates of current smoking among off-reserve First Nations and Métis adults: Evidence from the 2012 Aboriginal Peoples Survey. *Addictive Behavior*, 54, 75-81. DOI: 10.1016/j.addbeh.2015.12.004
- Safaci, J. (2008). Long-term employment and health inequalities in Canadian communities. *Canadian Journal of Public Health*, 99, 195-200.
- Sharpe, A., Arsenault, J.-F., Lapointe, S., & Cowan, F. (2009). *The effect of increasing Aboriginal educational attainment on the labour force, output and the fiscal balance*. Ottawa, ON: Centre for the Study of Living Standards.
- Smith, N. (2007). *Benefits, services, and resources for Aboriginal peoples*. Vancouver, BC: Legal Services Society, British Columbia. Retrieved February 27, 2016 from <http://www.lss.bc.ca/resources/pdfs/pubs/Benefits-Services-and-Resources-for-Aboriginal-Peoples-eng.pdf>
- Statistics Canada. (2011). Aboriginal peoples. In *Canada Year Book 2011* (pp. 2-3). Ottawa, ON: Author, Catalogue no. 11-402-X. Retrieved December 9, 2016 from <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-402-x/2011000/chap/ap-pa/ap-pa-eng.htm>
- Statistics Canada. (2012). *The Canadian population in 2011: Age and sex*. Ottawa, ON: Ministry of Industry. Retrieved December 1, 2016 from <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-311-x/98-311-x2011001-eng.pdf>
- Statistics Canada. (2013). *Aboriginal Peoples in Canada: First Nations People, Métis and Inuit – National Household Survey, 2011*. Ottawa, ON: Ministry of Industry. Retrieved June 30, 2016 from <https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-011-x/99-011-x2011001-eng.cfm>
- Statistics Canada. (2016a). *Table 282-0226: Labour force survey estimates (LFS), by Aboriginal group, sex and age group, Canada, selected provinces and regions, annual*. Ottawa, ON: Author. Retrieved December 5, 2016 from <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=eng&retrLang=eng&id=2820226&&pattern=&stByVal=1&p1=1&p2=35&tabMode=dataTable&csid=>
- Statistics Canada (2016b). *The educational attainment of Aboriginal peoples in Canada. National Household Survey (NHS), 2011*. Ottawa, ON: Author, Catalogue no. 99-012-X2011003.
- Templeton, L., Durksen, T., & Zhang, X. (2012). *Social determinants of health for the Aboriginal families who participated in the Families First Edmonton Study*. Edmonton, AB: Family First Edmonton.
- Trenerry, B., Franklin, H., & Paradies, Y. (2012). *Preventing race-based discrimination and supporting diversity in the workplace: An evidence review: full report*. Melbourne, AU: Victorian Health Promotion Foundation. Retrieved December 9, 2016 from [file:///C:/Users/halsethr/Downloads/CHW_Discrim_Full_Web_Final%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/halsethr/Downloads/CHW_Discrim_Full_Web_Final%20(1).pdf)
- Tjepkema, M., Wilkins, R., Pennock, J., & Goedhuis, N. (2011a). Potential years of life lost at ages 25 to 74 among Status Indians, 1991 to 2001. *Health Reports*, 22(1), 25-36.
- Tjepkema, M., Wilkins, R., Senécal, S., Guimond, E., & Penney, C. (2011b). Potential years of life lost at ages 25 to 74 among Métis and non-Status Indians, 1991 to 2001. *Health Reports*, 22(1), 37-46.
- Usalca, J. (2011). *Aboriginal people and the labour market: Estimates from the Labour Force Survey, 2008-2010*. Ottawa, ON: Labour Statistics Division, Statistics Canada, Catalogue no. 71-588-X, no. 3.





CROISSANCE RAPIDE



On s'attend à ce que les Autochtones constituent une proportion considérablement plus élevée du marché du travail canadien au cours des prochaines décennies.

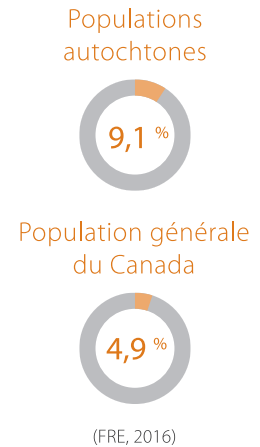
31 Métis
26 Premières Nations
23 Inuit

(Statistics Canada, 2013)

ÂGE MÉDIAN

Écarts dans les taux d'emploi et dans la participation au marché du travail

ÉCART DANS LA PARTICIPATION

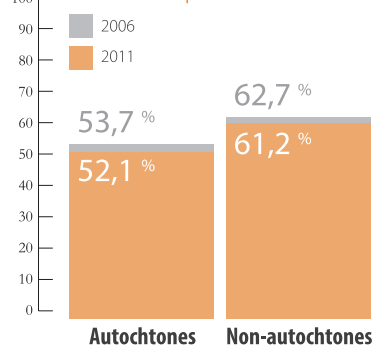


RÉSULTATS SUR LE PLAN DE L'EMPLOI

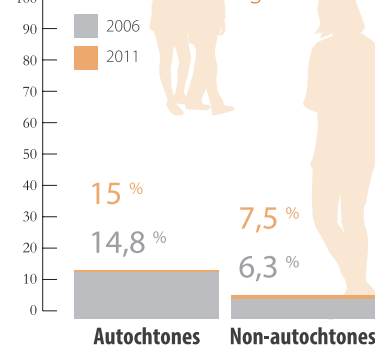
Les populations des Premières Nations qui vivent sur les réserves ont constaté une augmentation entre 2006 et 2011 de l'écart en matière d'emploi et de participation au marché du travail.

Nous vous invitons à consulter le tableau complet des résultats en matière d'emploi chez les populations autochtones et non autochtones au Canada présenté à la page 3 de la présente fiche d'information (Source : résultats établis par le NAEDB, 2015.).

Taux d'emploi

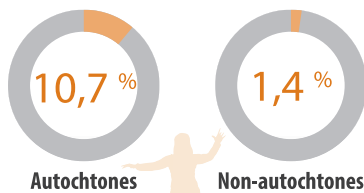


Taux de chômage



TRAVAIL AUTONOME 2011 - 2014

IMMENSES PROGRÈS

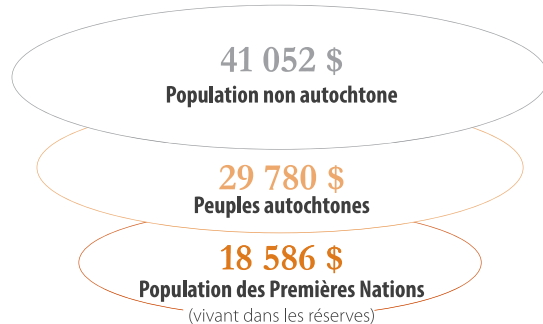


En 2014, les femmes autochtones constituaient également **37,4 %** de la main-d'œuvre entrepreneuriale autochtone au Canada et l'entrepreneuriat croît deux fois plus rapidement que chez les femmes non autochtones (Employment and Social Development Canada [ESDC], 2015).

FORTE CROISSANCE

LA PAUVRETÉ — UNE RÉALITÉ

Revenu moyen en 2010



(National Aboriginal Economic Development Board [NAEDB], 2015)

Les incidences historiques et contemporaines de la colonisation, notamment la pauvreté, les niveaux inférieurs de scolarisation et d'alphabétisation ainsi que l'impact des traumatismes intergénérationnels sont des obstacles omniprésents à l'emploi des Autochtones qui sont profondément liés les uns aux autres.

INDIVIDU, FAMILLE, RESPONSABILITÉS COMMUNAUTAIRES

DANS LES RÉSERVES



L'éducation : un déterminant social de la santé des Premières Nations, des Inuits et des Métis

Dans la présente fiche d'information, nous nous penchons sur certains des principaux facteurs facilitant ou défavorisant la réussite scolaire des peuples autochtones, ainsi que sur leur rendement scolaire actuel, et nous relevons certaines pratiques prometteuses favorisant leur éducation.



La culture et la langue comme déterminants sociaux de la santé des Premières nations, des Inuits et des Métis

La culture est le fondement de l'identité individuelle et collective. Elle s'exprime et se perpétue par le langage. L'érosion de la culture et de la langue peut nuire à la santé mentale et au bien-être. Cette fiche d'information examine les obstacles et les tendances actuelles dans l'utilisation de la langue et les pratiques culturelles des Premières nations, des Inuits et des Métis, donne un aperçu de la façon dont la langue et la culture influencent les perceptions de la santé et de la maladie chez les Autochtones, et souligne certaines initiatives prometteuses de revitalisation de leurs langues et de leurs cultures.



Combattre la pauvreté dans les collectivités autochtones au Canada

Pour les Premières Nations, les Inuits et les Métis affectés de manière disproportionnée par la maladie, la pauvreté est à la fois profonde et généralisée. Dans le présent rapport, on examinera brièvement l'ampleur et la profondeur de la pauvreté dans les collectivités autochtones en utilisant les indicateurs économiques normalisés. On montrera certaines des façons dont la pauvreté contribue à la mauvaise santé et à l'absence de bien-être dans la collectivité.



La santé des Autochtones vivant en milieu urbain

Les populations autochtones au Canada sont de plus en plus urbanisées, la moitié d'entre elles habitant dans des centres urbains. Malgré cette tendance croissante, la santé des Autochtones vivant en milieu urbain n'est pas bien comprise. Ce rapport du CCNSA examine la santé et le bien-être de la population autochtone urbaine du Canada, très diversifiée tant du point de vue démographique que culturel.



Le logement : un déterminant social de la santé des Premières Nations, des Inuits et des Métis

Cette fiche de renseignements nous donne un aperçu des conditions de vie et de logement dans lesquels les ménages autochtones évoluent au Canada. Les données démographiques y sont d'abord présentées, puis les données statistiques relatives au logement et les taux d'itinérance, suivis d'un exposé des initiatives communautaires innovantes liées au logement, des mesures de développement et des choix offerts au Canada qui visent à améliorer les conditions de vie des peuples autochtones.



Trajectoires menant à l'amélioration du bien-être des peuples Autochtones : les conditions de vie déterminent la santé

Ce rapport offre un vaste aperçu des déterminants socioéconomiques de la santé des Autochtones, y compris le revenu, la scolarité, le chômage ou les conditions de travail, le logement, le soutien social, l'accès aux soins de santé, l'éducation, un mode de vie sain et l'exclusion sociale.



Inégalités en matière de santé et déterminants sociaux de la santé des peuples autochtones

Ce rapport tire parti des données accessibles pour décrire les inégalités en matière de santé vécues par divers peuples autochtones au Canada et le lien entre les déterminants sociaux et les inégalités en matière de santé ancrées dans des cadres spécifiques aux peuples autochtones. Il s'agit d'une mise à jour du premier rapport datant de 2009..



Le renforcement des familles autochtones urbaines : Examen de pratiques prometteuses

Ce rapport indique les pratiques prometteuses que les organismes, les praticiens et les décideurs peuvent mettre en place en vue de renforcer les familles autochtones urbaines. Le rapport consiste en six études de cas détaillées concernant des organismes de prestation de services qui ont tous réussi à créer une demande et à répondre aux besoins des communautés.



