

**REGARDS SUR L'EXPÉRIENCE DES
DIPLÔMÉS AUTOCHTONES DU
NIVEAU POSTSECONDAIRE DANS
LA MAIN-D'ŒUVRE CANADIENNE.**

UN RAPPORT COMMUN DE

Conseil canadien pour
L'ENTREPRISE
AUTOCHTONE



Indspire

Indigenous education, Canada's future. | L'éducation des autochtones. L'avenir du Canada.

À PROPOS DU CCEA :

Organisme national sans but lucratif dirigé par des Autochtones, le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) a pour mission de favoriser des relations commerciales durables entre les Premières Nations, les Inuits, les Métis, le gouvernement et les entreprises canadiennes. Le CCEA propose un éventail d'offres de développement des entreprises, y compris la certification pour les entreprises appartenant à des Autochtones (CAB), les entreprises ayant des relations progressistes avec les autochtones (PAR), et TFAB (Outils et financement pour les entreprises autochtones) afin de mettre à disposition des entrepreneurs autochtones des outils, des formations et des réseaux destinés à renforcer et à développer leurs entreprises. Nous organisons régulièrement des événements en vue de mettre en contact, de célébrer et de soutenir les entreprises autochtones de partout au Canada et de mener des recherches de renommée nationale sur l'économie autochtone.

RECHERCHE DU CCEA

Le CCEA s'efforce continuellement d'appuyer les communautés et entreprises autochtones au Canada. Son travail sert à élaborer des politiques et des programmes pour les gouvernements fédéral et provinciaux et les entreprises canadiennes. Cerner comment les entreprises autochtones peuvent participer aux chaînes d'approvisionnement, établir des liens significatifs par des événements de réseautage et élaborer des listes personnalisées d'entreprises autochtones pertinentes ne sont que quelques façons dont la recherche du CCEA peut aider à libérer le potentiel d'un organisme. L'objectif est d'aider à favoriser des relations significatives avec les peuples, les entreprises et les communautés autochtones.

À PROPOS D'INDSPIRE :

Indspire est un organisme de bienfaisance dirigé par des Autochtones qui investit dans l'éducation des Autochtones pour qu'à long terme, elle leur apporte des avantages ainsi qu'à leurs familles, à leurs communautés et à tout le Canada. Avec le soutien de ses partenaires financiers, Indspire octroie des bourses, offre des programmes et partage des ressources pour que les étudiants des Premières Nations, inuits et métis puissent tirer parti de leur plein potentiel. La vision stratégique d'Indspire est solidement ancrée dans sa mission et son mandat qui sont : que chaque étudiant autochtone obtienne un diplôme en l'espace d'une génération. En 2019-2020, Indspire a alloué plus de 17,8 millions de dollars aux étudiants des Premières Nations, inuits et métis de partout au Canada par le biais de 5 124 bourses.

Pour plus d'informations, **visitez indspire.ca**.

LE RESEARCH KNOWLEDGE NEST D'INDSPIRE

Le Research Knowledge Nest d'Indspire est le premier programme de recherche autochtone de ce type développé ici, au Canada. Il a une double mission : améliorer le niveau de scolarité des Autochtones, les résultats obtenus sur le marché de l'emploi et la prospérité des communautés grâce à une recherche autochtone novatrice, et embaucher, former et soutenir la prochaine génération de chercheurs autochtones. Dans le cadre du Research Nest, les étudiants autochtones de niveau postsecondaire et les nouveaux diplômés recevront une formation pratique qui leur permettra de tirer parti des données d'Indspire pour pouvoir répondre aux questions pressantes sur l'éducation et le marché de l'emploi auxquelles font actuellement face les communautés des Premières Nations, inuites et métisses (PNIM). Le Research Nest est financé par deux commanditaires fondateurs : la Fondation Suncor Énergie et le gouvernement du Canada, dans le cadre de son Fonds pour les compétences et les partenariats.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----|
| 1. Résumé | 1 |
| 2. Contexte et aperçu du rapport | 5 |
| 3. Méthodes et approche | 7 |
| 4. Vue d'ensemble : Entreprises autochtones, esprit d'entreprise et éducation | 10 |
| 4.1 Travailleurs autonomes autochtones en Ontario et parmi les boursiers de BAM | 11 |
| 4.2 Employeurs autochtones en Ontario et parmi les boursiers de BAM | 14 |
| 5. Expériences dans l'enseignement postsecondaire et sur le marché du travail | 16 |
| 5.1 Expériences en matière d'emploi et d'éducation | 17 |
| 5.2 Répartition géographique | 21 |
| 5.3 Répartition selon le revenu | 22 |
| 6. Conclusion | 23 |
| 7. Annexe | 27 |
| Annexe A : Programme Bâtir un avenir meilleur : Bourses d'études, bourses d'excellence et primes | 28 |
| Annexe B : Autres détails méthodologiques | 28 |
| Annexe C : Indspire, Enquête nationale sur l'éducation, questions de l'échelle de Likert et analyse factorielle | 29 |



1

RÉSUMÉ

Le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) et Indspire ont entamé une collaboration prometteuse au niveau de la recherche et entrent dans la prochaine phase de la relation qu'ils entretiennent depuis longtemps. Ces deux organismes autochtones remplissent des mandats nationaux et se sont associés pour analyser leurs données et découvrir des informations clés contribuant à notre compréhension collective des résultats scolaires et socioéconomiques des Autochtones au Canada. La collaboration entre le CCEA et Indspire dans le domaine de la recherche offre la possibilité d'acquérir des connaissances qui peuvent non seulement expliquer les importantes découvertes relatives à l'emploi des étudiants autochtones aujourd'hui, mais peut également permettre aux employeurs, aux chefs d'entreprise et aux établissements d'enseignement postsecondaire de mieux comprendre comment répondre aux besoins des nouvelles générations de jeunes autochtones.

L'objectif de ce rapport est de développer une meilleure compréhension de la manière dont les expériences des Autochtones dans l'enseignement postsecondaire sont associées à l'esprit d'entreprise, au travail pour des employeurs autochtones et aux résultats globaux du marché du travail. Le nombre et les caractéristiques des entrepreneurs et des petites entreprises autochtones ne sont pas généralement disponibles « (CCEA, 2016), « la description précise des secteurs dans lesquels les employeurs autochtones opèrent continue d'être obscurcie par un manque d'information. » (Conference Board of Canada, 2017) et il n'y a pas beaucoup de statistiques relatives à ce domaine de recherche dans les banques de données fédérales ou provinciales. Afin d'examiner ces relations, nous avons extrait et analysé les données de l'Enquête nationale sur l'éducation (ENE) effectuée par Indspire en 2020 auprès des boursiers du programme Bâtir un avenir meilleur : Bourses d'études, bourses d'excellence et primes (BAM), ainsi que du recensement de la population de Statistique Canada (2016).

En utilisant les données de l'ENE, nous avons examiné les caractéristiques des boursiers de BAM qui ont été embauchés par des employeurs autochtones, c'est-à-dire des entreprises, des organismes et des gouvernements autochtones, et de ceux qui se sont lancés dans le travail autonome. Nous avons présenté les principales conclusions relatives à leurs expériences en matière d'enseignement postsecondaire et d'emploi, ainsi que les différences entre boursiers de BAM travaillant de manière autonome et ceux travaillant pour des employeurs autochtones et non autochtones. En outre, nous avons utilisé certaines données de l'enquête pour déterminer les résultats des boursiers de BAM selon leur répartition géographique, soit s'ils ont été obligés de déménager pour travailler ou s'ils travaillent dans une communauté autochtone.

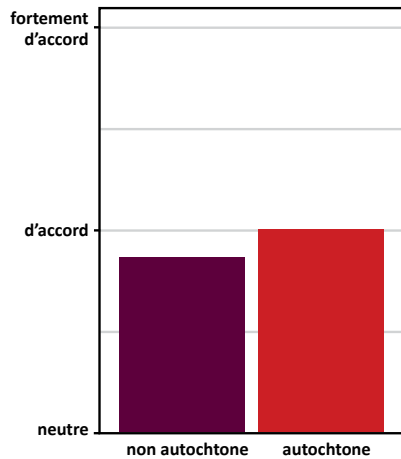
Notre principale conclusion est que les boursiers de BAM qui travaillent pour des employeurs autochtones en Ontario se disent plus satisfaits de leur emploi actuel que ceux qui travaillent pour des employeurs non autochtones. Plus précisément, nous avons résumé la perception des boursiers de BAM concernant leur emploi actuel selon un certain nombre de critères. Nous avons constaté que les boursiers de BAM ont davantage le sentiment d'être valorisés au travail, d'avoir un bon équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée et d'être satisfaits de leur emploi actuel (Graphique E1A). Nous avons également constaté que leur emploi est perçu comme ayant un impact plus important sur les communautés autochtones lorsqu'ils travaillent pour des employeurs autochtones (Graphique E1B).

Nous avons également exploré d'autres aspects du fait de travailler pour des employeurs autochtones qui pourraient avoir une corrélation avec la satisfaction au travail. Les boursiers de BAM qui travaillent pour des employeurs autochtones déclarent des revenus comparables à ceux qui ne travaillent pas pour des employeurs autochtones, ce qui suggère qu'une plus grande satisfaction au travail ne va pas de pair avec la perte de revenus annuels plus faibles. Le revenu médian des boursiers de BAM est le même, qu'ils travaillent pour des employeurs autochtones ou non autochtones de cet échantillon, mais les employeurs autochtones sont plus étroitement répartis autour de la médiane.

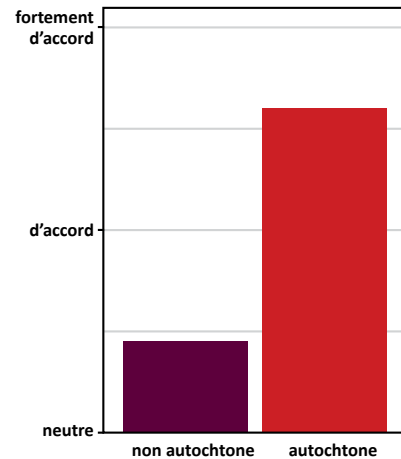
GRAPHIQUES E1A ET E1B :

Perception des expériences en matière d'emploi des boursiers de BAM par type d'employeur

E1A. Expériences d'emploi positives



E1B. L'emploi a des impacts sur la communauté



Remarque : le graphique E1A présente la mesure dans laquelle les boursiers de BAM sont d'accord avec les déclarations suivantes : « Je suis satisfait de mon emploi actuel »; « En moyenne, je travaille pendant le nombre d'heures hebdomadaires de mon choix »; « Je me sens valorisé au travail »; et « Mon travail me permet de trouver un bon équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie privée ». Le graphique E1B présente la mesure dans laquelle les boursiers de BAM sont d'accord avec la déclaration suivante : « Mon travail a un impact sur la communauté autochtone. »



Dans l'ensemble, la répartition des boursiers de BAM entre les secteurs ne varie pas sensiblement selon le type d'employeur. En d'autres termes, ceux qui travaillent pour des employeurs autochtones et des employeurs non autochtones travaillent dans des secteurs similaires. Ce fait suggère que les différences observées dans les expériences en matière d'emploi sont moins susceptibles d'être motivées par le type des professions disponibles dans les secteurs dans lesquels les individus sont employés, et qu'elles sont plus susceptibles d'être motivées par d'autres aspects des conditions d'emploi. Les principaux secteurs d'emploi des boursiers de BAM sont les soins de santé et l'aide sociale; les services professionnels, scientifiques et techniques; les arts, les spectacles et les loisirs; les services de l'éducation et l'extraction minière, de pétrole et de gaz. Ces cinq secteurs emploient un peu plus de 75 % des boursiers de BAM qui travaillent pour des employeurs autochtones et un peu plus de 79 % des boursiers de BAM qui travaillent pour des employeurs non autochtones.

Enfin, nous constatons que, par rapport aux autres travailleurs autochtones d'âge similaire en Ontario, le taux des boursiers de BAM qui exercent une activité professionnelle autonome est plus élevé (7,61 %, contre 4,86 %). En outre, les boursiers de BAM qui exercent une activité autonome travaillent principalement dans cinq secteurs : soins de santé et aide sociale, arts, spectacles et loisirs, services de l'éducation, construction et immobilier. En comparaison, moins de la moitié des autres travailleurs autonomes autochtones d'âge similaire travaillent dans ces secteurs.

On n'insistera jamais trop sur l'importance de la principale conclusion du rapport, à savoir que les boursiers de BAM qui travaillent pour des employeurs autochtones en Ontario déclarent être plus satisfaits que ceux qui travaillent pour des employeurs non autochtones. Ce rapport marque la première étape de l'exploitation des données collectives du CCEA et d'Inspire pour mieux comprendre la situation socioéconomique des jeunes autochtones, et de leurs communautés, après l'obtention d'un diplôme, au Canada.



2

CONTEXTE ET APERÇU DU RAPPORT



Indspire est un organisme de bienfaisance enregistré qui investit dans l'éducation des Autochtones pour qu'à long terme, elle leur apporte des avantages ainsi qu'à leurs familles, à leurs communautés et à tout le Canada.

Le programme d'Indspire Bâtir un avenir meilleur : Bourses d'études, bourses d'excellence et primes (BAM) offre une aide financière aux étudiants autochtones de niveau postsecondaire pour leur permettre de terminer leurs études. Depuis 2004, Indspire a appuyé plus de 37 500 étudiants des Premières Nations, inuits et métis et a déboursé plus de 115 millions de dollars sous forme de soutien financier (Indspire, 2019). Deux des objectifs clés du programme BAM liés au marché du travail (voir Annexe A) sont notamment d'augmenter le nombre des diplômés canadiens autochtones et d'accroître le nombre des Autochtones susceptibles de prendre part à la vie économique et à la main-d'œuvre grâce à l'éducation (Indspire, 2016).

La mission du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) est de favoriser des relations commerciales durables entre les Autochtones et les entreprises canadiennes. Il s'agit notamment d'effectuer des recherches pour soutenir la croissance et améliorer les possibilités des entreprises et des entrepreneurs autochtones.

Le CCEA et Indspire se sont donnés pour objectif d'identifier les moyens de soutenir la réussite des Autochtones dans les domaines de l'éducation, des affaires et de l'emploi sur le marché du travail. Ce rapport marque la deuxième collaboration entre le CCEA et Indspire dans le domaine de la recherche. Nous avons étudié les expériences obtenues dans l'enseignement postsecondaire et sur le marché du travail par les diplômés autochtones qui ont participé au programme BAM d'Indspire en utilisant les nouvelles données et les recherches antérieures du CCEA et d'Indspire pour mieux comprendre comment les expériences vécues par les Autochtones sur le marché du travail diffèrent selon le type d'emploi.

Le rapport commence par un aperçu des méthodes et de l'approche. Nous avons ensuite fait un résumé des secteurs dans lesquels travaillent les boursiers de BAM qui exercent une activité professionnelle autonome et salariée et les boursiers de BAM qui travaillent ensuite pour des employeurs autochtones et non autochtones. Après quoi, nous avons comparé les résultats des enquêtes relatives au marché du travail, à l'éducation postsecondaire et aux expériences des boursiers de BAM pour tous les types d'emploi en Ontario. En outre, nous avons observé de quelle manière la répartition géographique des boursiers de BAM varie, selon le fait qu'ils exercent une activité autonome ou qu'ils travaillent pour un employeur autochtone ou non autochtone. Enfin, nous avons examiné la répartition des revenus des boursiers de BAM dans différents types d'emploi.

Une meilleure compréhension de l'entrepreneuriat, des entreprises et des expériences des étudiants autochtones de niveau postsecondaire est une étape importante pour améliorer le bien-être social et économique des Autochtones. En continuant à collecter de nouvelles données et à effectuer des recherches, Indspire et le CCEA sont en mesure de renforcer notre compréhension collective des succès, des défis et des changements politiques nécessaires pour accroître la prospérité des Autochtones et du Canada.

3

MÉTHODES ET APPROCHE



Afin d'étudier la relation entre une activité professionnelle autonome, l'emploi dans une entreprise, un organisme ou un gouvernement autochtones et les expériences en matière d'éducation et d'emploi, nous avons extrait et analysé les données de l'Enquête nationale sur l'éducation (ENE) effectuée en 2020 par Indspire auprès des boursiers de Bâtir un avenir meilleur : Bourses d'études, bourses d'excellence et primes (BAM) et celles du recensement de la population de Statistique Canada (2016).

L'ENE a été envoyée aux 14 185 personnes qui ont reçu un financement de BAM entre 2013 et 2019 et le taux de réponse a été de 46,5 %. En utilisant les données de l'ENE, nous avons d'abord identifié des échantillons pertinents des boursiers de BAM afin de déterminer quelles sont les personnes qui travaillent en tant que travailleurs autonomes ou qui travaillent pour un employeur autochtone. Nous avons ensuite accordé des coefficients de pondération pour corriger la non-réponse et garantir que nos résultats reflètent les caractéristiques de l'ensemble de la population des boursiers de BAM. Nous avons ensuite comparé la répartition des boursiers de BAM qui sont devenus travailleurs autonomes ou employés d'entreprises, de gouvernements et d'organismes autochtones à celle des autres boursiers de BAM et des populations autochtones comparables au Canada.

Ensuite, nous avons comparé les expériences en matière d'emploi et d'éducation des boursiers de BAM qui sont devenus travailleurs autonomes ou employés d'entreprises, d'organismes et de gouvernements autochtones avec les expériences en matière d'emploi d'autres boursiers de BAM. Des détails supplémentaires sur les méthodes, y compris les sources des données et la méthode de pondération, figurent dans l'annexe B.

L'examen des différences dans les résultats et les expériences obtenus sur le marché du travail par différents groupes de boursiers de BAM est une approche utile pour délimiter l'expérience et l'impact du fait de travailler pour un employeur autochtone ou l'expérience d'être soi-même entrepreneur, en raison du processus de filtrage et de sélection dans le programme lui-même.

Le programme BAM sélectionne ses candidats sur la base d'un certain nombre de critères, y compris leur degré d'implication dans leur communauté et le fait de redonner à cette communauté (Indspire, 2016). Ainsi, nous avons pu considérer notre échantillon comme un groupe déjà prédisposé à s'engager et à s'impliquer dans la communauté. Ils partagent raisonnablement des caractéristiques innées similaires qui pourraient motiver une personne à s'auto-sélectionner également pour devenir un employé engagé ou pour chercher un emploi ayant un impact sur les communautés autochtones. L'observation des différences entre les boursiers de BAM permet en fait de contrôler cet ensemble de caractéristiques non observées, en faisant en sorte que les différences que nous avons observées entre ceux qui sont employés, par exemple, par des employeurs autochtones, soient plus susceptibles d'être corrélés avec leur expérience dans l'emploi lui-même, plutôt qu'avec une fonction de leur auto-sélection dans ce parcours professionnel.

Le rapport commence par un aperçu des entreprises, de l'entrepreneuriat et de l'éducation autochtones au Canada et en Ontario, y compris l'établissement de comparaisons entre la répartition par secteurs des boursiers de BAM par rapport à la main-d'œuvre autochtone. Nous avons ensuite résumé les principaux résultats de la recherche et identifié et formulé des remarques finales, y compris des possibilités de recherches supplémentaires. L'annexe A présente des détails supplémentaires sur Indspire et le programme BAM. L'annexe B présente des détails supplémentaires sur les données utilisées et l'approche méthodologique. L'annexe C comporte des graphiques et des chiffres supplémentaires issus de notre analyse



4

VUE D'ENSEMBLE : ENTREPRISES AUTOCHTONES, ESPRIT D'ENTREPRISE ET ÉDUCATION

Des recherches antérieures sur l'éducation et l'emploi au Canada font état d'écart importants, et de longue date, entre les résultats obtenus par les Autochtones et par les non-Autochtones en ce qui concerne le niveau d'instruction, le revenu et le taux de chômage (Calver, 2015). Si, ces dernières années, il y a eu une amélioration progressive (Calver, 2015), le fait de combler entièrement ces écarts entraînera non seulement des avantages économiques directs sous forme de revenus plus élevés pour les communautés autochtones, mais aussi une amélioration des indicateurs de développement social et culturel.

L'esprit d'entreprise dans les communautés autochtones au Canada joue un rôle important pour favoriser le développement économique nécessaire « pour améliorer la qualité de vie et bâtir un avenir meilleur pour les membres de la communauté ». (CCEA, 2016). Actuellement, « plus d'une entreprise autochtone sur trois (36 %) crée des emplois pour les autres. » (CCEA, 2016). Toutefois, ces mêmes entreprises estiment que « le fait d'attirer des employés qualifiés continue d'être un défi et un obstacle à la croissance : deux tiers des employeurs disent qu'il est difficile de trouver des employés autochtones, un problème qui est particulièrement répandu dans les grandes entreprises. » (CCEA, 2016).

Principaux obstacles à la croissance des entreprises autochtones au Canada, le recrutement d'employés qualifiés et les conditions économiques générales pourraient être améliorés en investissant dans la formation professionnelle des Autochtones, augmentant ainsi la main-d'œuvre qualifiée autochtone (CCEA, 2016).

En outre, comme l'illustre le présent rapport, les diplômés autochtones qui vont travailler chez un employeur autochtones sont plus satisfaits de leur carrière. Ces éléments indiquent que surmonter le défi susmentionné auquel sont confrontées les entreprises autochtones en élargissant le réservoir des travailleurs autochtones qualifiés pourrait avoir des avantages plus importants pour les communautés que simplement la croissance de l'emploi, de la production économique et des retombées et avantages économiques connexes, à savoir qu'il pourrait en résulter une main-d'œuvre plus satisfaite, plus engagée et plus équilibrée.

4.1 TRAVAILLEURS AUTONOMES AUTOCHTONES EN ONTARIO ET PARMIS LES BOURSIERS DE BAM

Le tableau 1 présente les taux de travailleurs autonomes autochtones par province et territoire en 2015 et montre que l'Ontario compte la plus grande proportion (23,46 %) de travailleurs autonomes autochtones au Canada. En Ontario, 7,66 % de la population active autochtone est constituée de travailleurs autonomes, ce qui est légèrement supérieur au taux médian de 7,20 % dans les provinces et territoires canadiens.

Tableau 1 : Taux de travailleurs autonomes autochtones par province et territoire

| Province ou territoire | Taux de travailleurs autonomes (tous les âges) | Pourcentage du total des travailleurs autonomes |
|---------------------------|--|---|
| Ontario | 7.66% | 23.46% |
| Colombie-Britannique | 9.46% | 20.75% |
| Alberta | 8.39% | 16.70% |
| Quebec | 10.25% | 15.13% |
| Manitoba | 5.83% | 8.69% |
| Provinces atlantiques | 6.74% | 6.80% |
| Saskatchewan | 6.20% | 6.72% |
| Territoires du Nord-Ouest | 4.21% | 0.67% |
| Yukon | 7.89% | 0.54% |
| Nunavut | 3.03% | 0.54% |
| Canada | 7.20% (Médiane) | 100% |

Source : Statistique Canada Tabulation personnalisée, recensement de 2016 (2018), calculs des auteurs.

Les travailleurs autonomes¹ autochtones de l'Ontario travaillent dans des secteurs différents de ceux de l'ensemble des travailleurs autochtones employés. Le tableau 2 présente les cinq principaux secteurs, selon le Système de classification des secteurs de l'Amérique du Nord (SCIAN), qui comprennent la plus grande part de travailleurs autonomes, par rapport à l'ensemble des travailleurs autochtones.

En Ontario, 60,45 % des travailleurs autonomes travaillent dans la construction (18,49 %), les services professionnels, scientifiques et techniques (11,99 %), les autres services (sauf l'administration publique) (10,76 %), les soins de santé et l'aide sociale (9,69 %) et les services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (9,52 %). Comparativement, 33,66 % des autochtones employés travaillent dans ces mêmes secteurs.

1 Les travailleurs autonomes comprennent « les propriétaires exploitants d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un cabinet de pratique professionnelle constitué en société et les propriétaires exploitants d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un cabinet de pratique professionnelle non constitué en société. Ce dernier groupe inclut également les travailleurs autonomes qui n'ont pas d'entreprise. » (Statistique Canada, 2015)

Tableau 2 : Cinq principaux secteurs dans lesquels œuvrent les travailleurs autonomes autochtones par rapport aux employés en Ontario, selon le SCIAN

| Secteur SCIAN | Travailleurs autonomes (tous les âges) | Employés (tous les âges) |
|---|--|--------------------------|
| Construction | 18.49% | 6.94% |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 11.99% | 3.37% |
| Autres services (à l'exception de l'administration publique) | 10.76% | 3.74% |
| Soins de santé et aide sociale | 9.69% | 14.78% |
| Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement | 9.52% | 4.83% |
| Total | 60.45% | 33.66% |

Source : Statistique Canada, tabulation personnalisée, recensement de 2016 (2018), calculs des auteurs.

Les boursiers de BAM qui exercent une activité autonome sont concentrés dans des secteurs différents, par rapport à la population autochtone d'âge similaire qui exerce une activité autonome.

Le tableau 3 montre que les boursiers de BAM qui exercent une activité autonome sont principalement employés dans cinq secteurs : soins de santé et aide sociale (45 %) ; arts, spectacles et loisirs (25 %) ; services de l'éducation (13,75 %) ; services professionnels, scientifiques et techniques (6,25 %) ; et construction (5 %). Au total, ces cinq secteurs emploient 95 % des boursiers de BAM qui se lancent dans une activité autonome. En comparaison, moins de la moitié (48,81 %) des travailleurs autonomes autochtones, en âge ajusté, travaillent dans ces secteurs.



Tableau 3 : Cinq principaux secteurs dans lesquels travaillent les anciens boursiers de BAM et les travailleurs autonomes autochtones, ajustés en fonction de l'âge, au Canada, selon le SCIAN

| Secteur SCIAN | Travailleurs autonomes (tous les boursiers de BAM) | Travailleurs autonomes (ajusté en fonction de l'âge) |
|--|--|--|
| Soins de santé et aide sociale | 45 % | 11.49% |
| Arts, spectacles et loisirs | 25% | 5.16% |
| Services de l'éducation | 13.75% | 1.91% |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 6.25% | 10.42% |
| Construction | 5% | 19.83% |
| Total | 95% | 48.81% |

Source : Statistique Canada, tabulation personnalisée, recensement de 2016 (2018), calculs des auteurs ; Enquête nationale sur l'éducation (ENE), Indspire, 2020, calculs des auteurs. La colonne ajustée en fonction de l'âge est obtenue en pondérant les taux d'emploi indépendant en fonction de la même répartition de la population que l'échantillon de l'ENE. Ceci corrige les taux proportionnellement plus élevés des travailleurs autonomes parmi une population plus âgée.

Il est raisonnable de supposer que les boursiers de BAM qui deviennent travailleurs autonomes partagent des caractéristiques qui diffèrent de celles des autres autochtones du même âge. Par exemple, le taux des travailleurs autonomes est plus élevé chez les boursiers de BAM que chez les travailleurs autonomes autochtones dans le groupe d'âge équivalent en Ontario. Parmi les anciens boursiers de BAM qui ont un emploi, 7,61 % sont des travailleurs autonomes, contre 4,86 % pour les autres autochtones du même âge.²

Bien que ce ne soit pas l'objet du présent document, la compréhension des caractéristiques sociodémographiques et des parcours éducatifs des boursiers de BAM qui se lancent dans le travail autonome par rapport à la main-d'œuvre autochtone peut donner un aperçu des caractéristiques associées aux taux plus élevés d'entrepreneuriat chez les diplômés autochtones.

² Le taux ajusté en fonction de l'âge est obtenu en pondérant les taux des travailleurs autonomes en fonction de la même répartition de la population que celle de l'échantillon de l'ENE.

4.2 EMPLOYEURS AUTOCHTONES EN ONTARIO ET PARMIS LES BOURSIERS DE BAM

Bien que le taux des travailleurs autonomes donne un aperçu de la prévalence et de la représentation des employeurs autochtones dans les différents secteurs, les données sur le « nombre et les caractéristiques des entrepreneurs et des petites entreprises autochtones ne sont pas largement disponibles », (CCEA, 2016) et « la description précise des secteurs dans lesquels les employeurs autochtones opèrent continue d’être obscurcie par un manque d’information ». (Conference Board of Canada, 2017).

En combinant les données de Structure des industries canadiennes (SIC) avec celles de certaines communautés autochtones, l’Association nationale des sociétés autochtones de financement a estimé qu’« il y a plus de 10 000 entreprises situées dans les réserves » (Conference Board of Canada, 2017). À l’exclusion des secteurs des services publics (p. ex., l’administration publique, les soins de santé et l’éducation), les données de SIC suggèrent que « les secteurs comportant la plus forte proportion d’entreprises [autochtones] avec des employés sont le commerce de détail (69 %), l’hébergement et les services de restauration (63 %), le commerce de gros (55 %) et la fabrication (52 %) » (Conference Board of Canada, 2017).

Près de 35 % des répondants ont déclaré travailler pour un employeur autochtone. Le tableau 4 illustre les cinq principaux secteurs d’emploi autochtones dans lesquels travaillent les boursiers de BAM au Canada. Les cinq principales industries du secteur privé représentent un peu plus de 72 % des employés boursiers de BAM, tandis que, pour l’ensemble des employeurs autochtones, ce taux est d’un peu plus de 75 %. Les boursiers de BAM employés dans le secteur privé sont plus largement répartis dans les cinq principaux secteurs, tandis que ceux qui travaillent dans le secteur non privé sont fortement concentrés dans les soins de santé, l’aide sociale et les services de l’éducation.

Tableau 4 : Les 5 principaux secteurs qui emploient des boursiers de BAM par secteur* et par type d’employeur, Canada

| Employeurs des boursiers de BAM Secteur (SCIAN) | Autochtones | | Non-Autochtones |
|---|-----------------------------|---------------------|---------------------|
| | Employeurs du secteur privé | Tous les employeurs | Tous les employeurs |
| Soins de santé et aide sociale | 20% | 32.91% | 37.86% |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 16.92% | 5.10% | 6.04% |
| Arts, spectacles et loisirs | 15.38% | 5.61% | 5.33% |
| Services de l’éducation | 12.31% | 30.36% | 26.92% |
| Extraction minière, carrières, et extraction de pétrole et de gaz | 7.69% | 1.53% | 3.05% |
| Total | 72.30% | 75.51% | 79.20% |

Source : Enquête nationale sur l’éducation, Indspire, 2020, calculs des auteurs.

(*) Le secteur privé exclut les répondants qui se sont identifiés comme travaillant pour un gouvernement ou une organisation publique.

Le tableau 4 montre également la répartition des boursiers de BAM selon les employeurs non autochtones. Les cinq principaux secteurs emploient le 79,20 % de tous les boursiers de BAM travaillant pour des employeurs non autochtones. Cela suggère que le secteur qui emploie les boursiers de BAM est plus susceptible de refléter l'éducation et la formation qu'ils ont reçues que la structure du secteur des employeurs autochtones. La similitude de la répartition entre les secteurs d'activité apporte un soutien supplémentaire à la validité de notre approche visant à comparer les expériences sur le marché du travail et en matière d'emploi des non-Autochtones et des Autochtones qui emploient les boursiers de BAM.



5

EXPÉRIENCES DANS L'ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE ET SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les boursiers de BAM se distinguent de la population générale des travailleurs autochtones d'âge similaire par leurs caractéristiques et par les résultats qu'ils obtiennent sur le marché du travail. De nombreuses personnes ayant répondu à l'ENE ont fait part de l'impact que les bourses ont eu sur leur expérience scolaire, leur capacité à terminer leur programme et leur aptitude à trouver un emploi après l'obtention du diplôme. Étant donné l'impact que les programmes d'Inspire ont sur l'expérience éducative des personnes et l'accent mis sur le soutien à l'éducation postsecondaire, il est raisonnable de s'attendre à ce que ces personnes présentent des caractéristiques relatives à leurs activités dans le marché du travail différentes de celles de la population des travailleurs autochtones en Ontario et dans l'ensemble du Canada.

À ce titre, nous avons examiné la différence entre les expériences obtenues sur le marché du travail et dans l'enseignement postsecondaire par les boursiers de BAM qui travaillent en Ontario, afin de comparer la manière dont ces expériences diffèrent pour les personnes qui deviennent ensuite des travailleurs autonomes ou pour celles qui travaillent pour des employeurs autochtones.

Nous avons d'abord examiné les expériences des travailleurs autonomes et des personnes qui travaillent actuellement pour des employeurs autochtones et la façon dont les bourses de BAM ont eu une influence sur leur expérience en matière d'éducation. Nous avons ensuite examiné le fait de savoir si le travail autonome et l'emploi auprès d'employeurs autochtones sont plus ou moins susceptibles de nécessiter un déménagement ou s'il peuvent être effectués dans des communautés autochtones. Enfin, nous avons comparé la répartition des revenus entre les types d'emploi des boursiers de BAM.

5.1 EXPÉRIENCES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET D'ÉDUCATION

Dans le cadre de l'ENE, nous avons posé aux boursiers de BAM 18 questions de type déclaration et réponse (selon l'échelle de Likert) dont 12 étaient liées à quatre thèmes généraux. Les questions de l'échelle de Likert sont utilisées pour identifier de quelle manière les gens perçoivent un sujet particulier. Les graphiques 1A-H présentent des résumés de la mesure dans laquelle les boursiers de BAM sont tout à fait d'accord ou tout à fait en désaccord avec les déclarations suivantes :

1. Expériences positives en matière d'emploi :

- Je suis satisfait de mon emploi actuel.
- En moyenne, je travaille pendant le nombre d'heures hebdomadaires de mon choix.
- Je me sens valorisé au travail.
- Mon travail me permet de trouver un bon équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie privée.

2. Transition positive des études vers le marché du travail :

- Mes études m'ont préparé au marché du travail.
- Je suis employé dans un poste qui fait appel à mon éducation.

3. Impact de l'emploi sur la communauté :

- Mon travail a un impact sur la communauté autochtone.

4. Impact positif des bourses sur l'éducation et le bien-être :

- La bourse m'a permis de passer plus de temps à me concentrer sur mes études.
- La bourse m'a permis de passer plus de temps avec mes amis et ma famille.
- La bourse m'a permis de passer plus de temps dans la communauté autochtone.
- La bourse m'a permis de consacrer plus de temps aux activités de bénévolat.
- Sans cette bourse, je n'aurais pas pu terminer mes études.

Les réponses aux questions de l'échelle de Likert ont été évaluées sur une échelle en cinq parties, de « tout à fait en désaccord » à « tout à fait d'accord ». Les graphiques 1A-H présentent des résumés des différences entre les répondants qui travaillent pour des employeurs autochtones et qui ceux exercent une activité autonome. Nous avons calculé la réponse moyenne de tous les types de répondants aux questions de l'échelle de Likert sous un thème commun. De cette façon, nous avons pu définir une barre plus haute représentant plus de personnes qui sont tout à fait d'accord avec les déclarations positives concernant leur expérience liée à un thème particulier. L'annexe C présente des détails supplémentaires sur les questions et l'analyse de l'échelle de Likert.



Dans l'ensemble, les boursiers de BAM en Ontario font état d'expériences positives en matière de marché du travail, d'éducation et d'emploi. En moyenne, les boursiers de BAM ont également estimé que les bourses du programme ont eu un effet positif sur leurs expériences éducatives, leur ayant permis de passer plus de temps à étudier, à faire du bénévolat et à être avec leur famille, et ont aussi renforcé leur capacité à terminer leur programme d'études.

Bien que les personnes interrogées dans le cadre de l'ENE présentent des similitudes en ce qui concerne ces dimensions expérientielles dans de nombreuses covariables, nous devons souligner un certain nombre de différences spécifiques en ce qui concerne l'expérience professionnelle des boursiers de BAM employés par des Autochtones par rapport à celle des boursiers employés par des non-Autochtones.

Les boursiers de BAM ontariens qui travaillent pour des employeurs autochtones déclarent être plus satisfaits de leur emploi actuel (voir graphique 1A). En effet, les personnes travaillant pour des employeurs autochtones sont, en moyenne, davantage tout à fait d'accord pour dire qu'elles se sentent valorisées au travail, qu'elles sont satisfaites de leur emploi actuel, qu'elles travaillent pendant le nombre d'heures de leur choix et que leur travail leur permet d'avoir un équilibre positif entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Cela est frappant étant donné que les boursiers de BAM sont employés dans des secteurs similaires (comme indiqué dans la partie 4).

Les boursiers de BAM qui travaillent pour des employeurs autochtones déclarent avoir des expériences positives similaires en matière d'éducation et sur le marché du travail, c'est-à-dire qu'ils estiment que leur poste actuel fait appel à leur éducation et que leur éducation les a préparés à la vie active (voir graphique 1C). Cela correspond à nos conclusions de la partie 4, suggérant que les boursiers de BAM sont employés dans des secteurs similaires, quel que soit leur type d'employeur.

En outre, les personnes employées par des Autochtones sont tout à fait d'accord de dire que leur travail a un impact sur les communautés autochtones (voir graphique 1E).

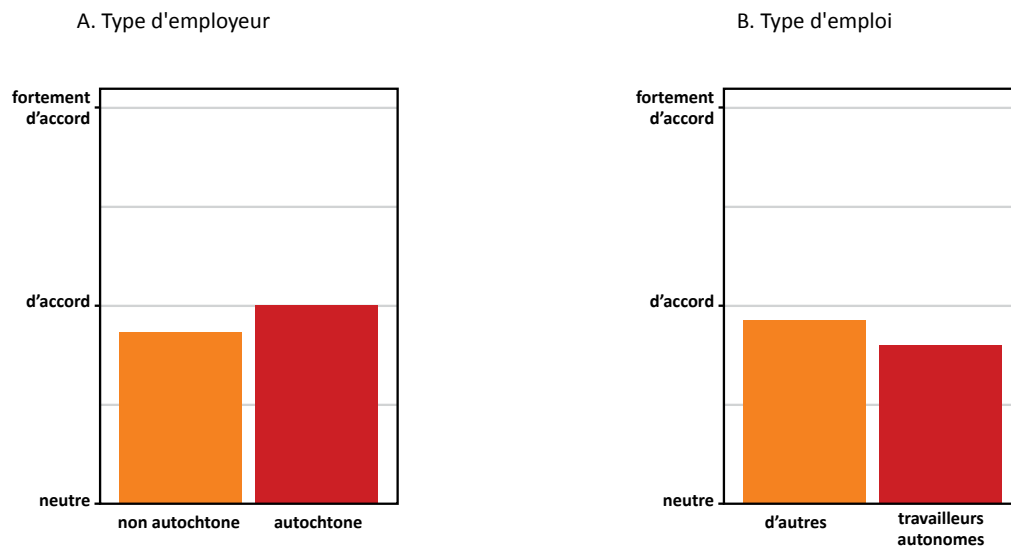
Les expériences sur le marché du travail et en matière d'emploi des boursiers de BAM qui deviennent travailleurs autonomes sont similaires à celles des personnes qui sont employées par d'autres dans la plupart des domaines (graphiques 1B, 1D et 1F). Il est intéressant de noter que les personnes qui déclarent être travailleurs autonomes indiquent que le programme BAM a eu un impact plus important sur les expériences qu'elles ont eues pendant leurs études postsecondaires. De nombreux boursiers ont fait part des effets positifs du programme BAM sur leur vie et leur carrière (graphique 1H). Un boursier a même souligné que le programme lui a permis d'avoir un revenu suffisant « pour survivre simplement grâce à la vente de [ses] œuvres d'art »,

ce qui suggère qu'il y a une relation entre l'accès au financement des études postsecondaire et un futur travail en tant que travailleur autonome.

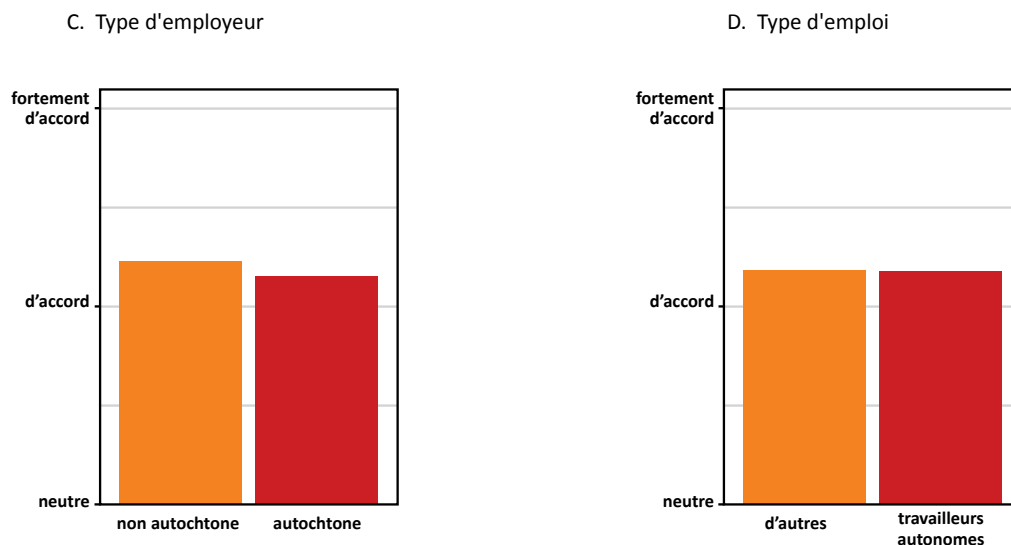
Enfin, pour mieux comprendre le grand nombre de questions relatives à chaque thème important, nous avons appliqué une analyse factorielle à l'ensemble des 18 questions de type Likert posées dans l'ENE afin de produire des dimensions de synthèse et de tester la validité de notre enquête. Des détails sur les relevés pondérés qui composent cette analyse sommaire se trouvent dans l'annexe C. Dans l'ensemble, notre analyse présente des preuves de cohérence interne entre les répondants, ce qui suggère que l'enquête saisit bien les sujets visés.

Graphique 1 : (A-D) Expériences en matière d'éducation et sur le marché du travail des boursiers de BAM par type d'emploi, Ontario

EXPÉRIENCES POSITIVES EN MATIÈRE D'EMPLOI PAR



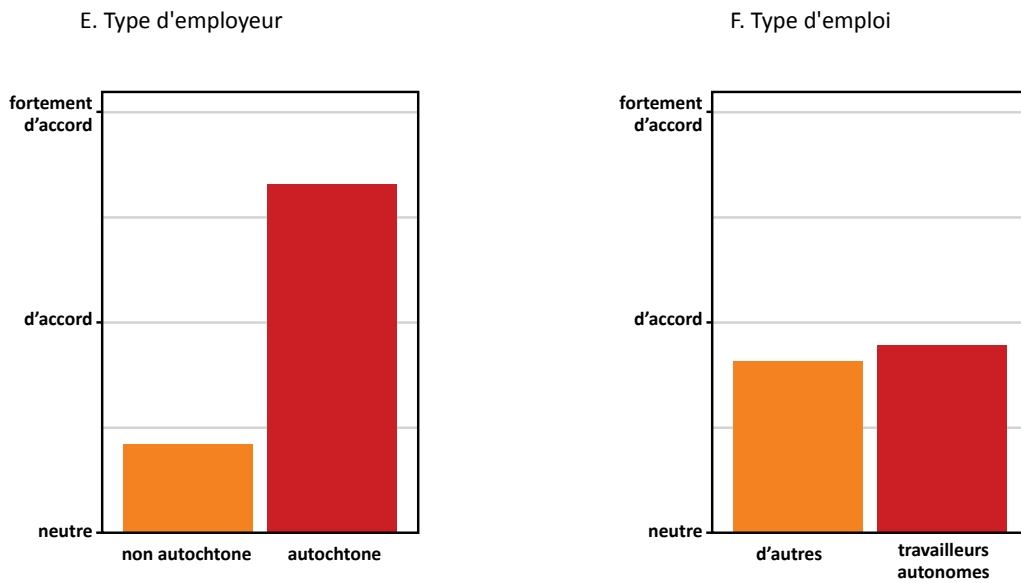
TRANSITION POSITIVE DES ÉTUDES VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL PAR



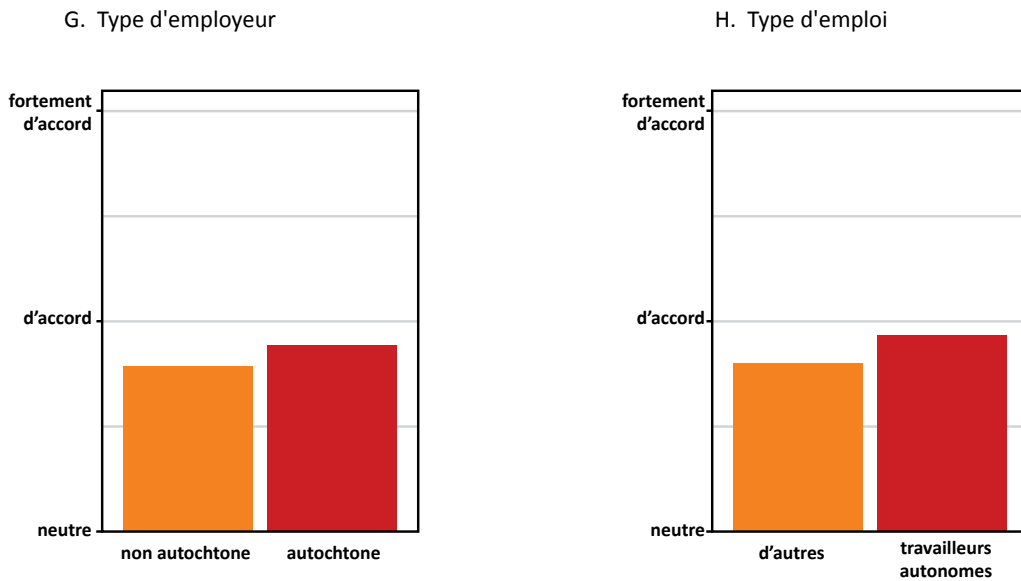
Source : Enquête nationale sur l'éducation, Indspire, 2020, calculs des auteurs.

Graphique 1 : (E–H) Expériences en matière d'éducation et sur le marché du travail, Suite

IMPACTS DE L'EMPLOI SUR LA COMMUNAUTÉ PAR



IMPACT POSITIF DES BOURSES SUR L'ÉDUCATION ET LE BIEN-ÊTRE



Source : Enquête nationale sur l'éducation, Indspire, 2020, calculs des auteurs.

5.2 RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Étant donné les différences au niveau des expériences professionnelles des personnes qui travaillent pour des employeurs autochtones en Ontario, ce rapport examine d'autres éléments de ces expériences professionnelles qui peuvent être liés à leur satisfaction globale au travail.

La majorité (58 %) des boursiers de BAM ayant un emploi n'ont pas été obligés de déménager pour travailler (voir tableau 6). Les boursiers qui travaillent pour des Autochtones ont été les moins susceptibles de devoir déménager pour travailler que les autres boursiers de BAM, 67 % des personnes ayant trouvé un emploi là où elles résident.

Tableau 6 : Obligation de déménager pour travailler, par type d'employeur, Ontario

| Boursiers de BAM | Oui | Non |
|------------------------|-----|-----|
| Total des employés | 41% | 58% |
| Employeur autochtone | 33% | 67% |
| Travailleurs autonomes | 36% | 64% |

Source : Enquête nationale sur l'éducation, Indspire, 2020, calculs des auteurs.

De même, les travailleurs autonomes sont moins susceptibles que les autres boursiers de BAM de devoir déménager, 64 % des boursiers n'ont pas dû déménager pour créer leur entreprise (voir tableau 6).

La probabilité d'être employé dans une communauté autochtones varie également selon le type d'employeur. 37 % de l'échantillon total des employés ont dit travailler dans des communautés autochtones. Nous avons constaté que la part des boursiers de BAM qui travaillent pour un employeur autochtone dans une communauté autochtone est de 75 % plus élevée que la part des boursiers de BAM qui sont travailleurs autonomes (28 %) (voir tableau 7).

Tableau 7 : Lieu de travail dans la communauté autochtone* par type d'employeur, Ontario

| Boursiers de BAM | Oui | Non |
|------------------------|-----|-----|
| Total des employés | 37% | 63% |
| Employeur autochtone | 75% | 25% |
| Travailleurs autonomes | 28% | 72% |

Source : Enquête nationale sur l'éducation, Indspire, 2020, calculs des auteurs.

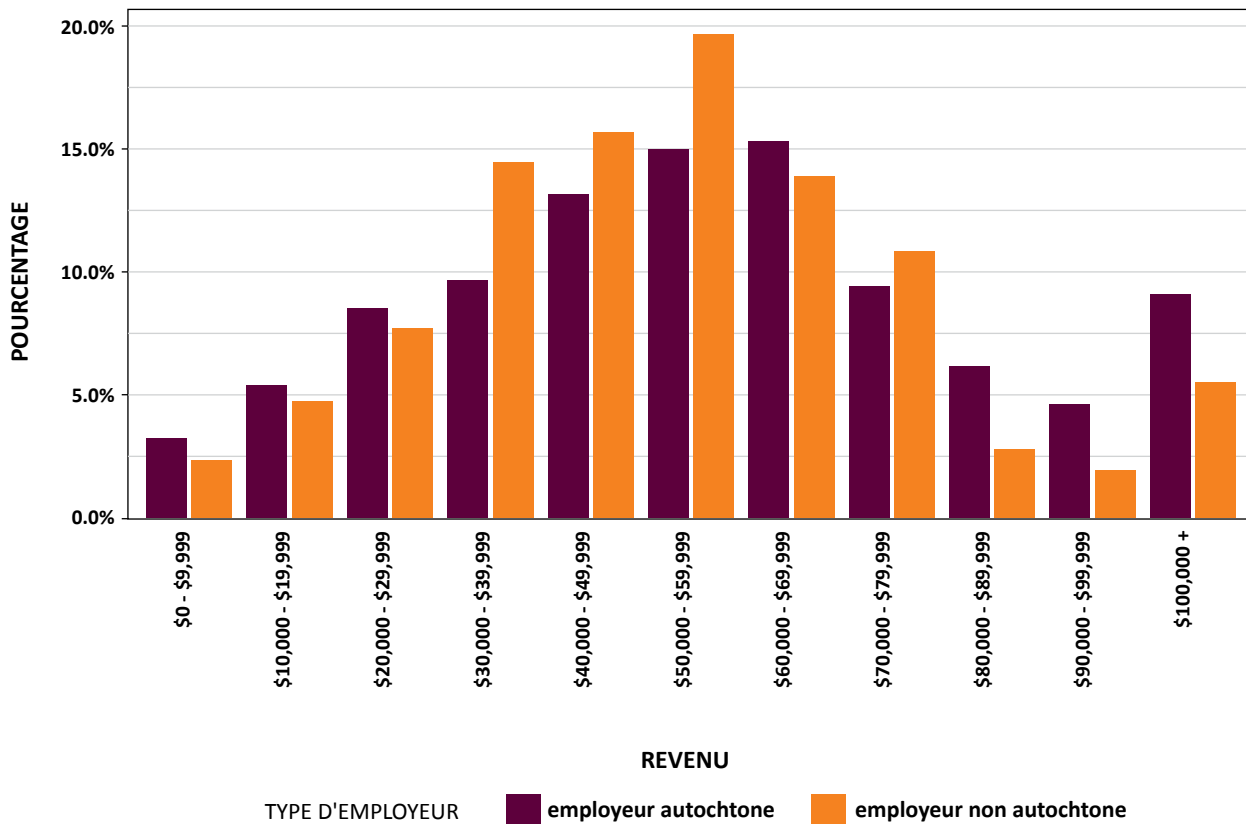
(*) Une communauté autochtone est définie comme étant « dans une réserve des Premières Nations », « dans un établissement métis », « dans un établissement inuit » ou « dans un autre type de communauté autochtone. »

5.3 RÉPARTITION SELON LE REVENU

Enfin, nous avons examiné si le fait de travailler pour des Autochtones est associé à un niveau de revenu différent parmi les autres types de boursiers de BAM en Ontario.

La répartition des revenus des boursiers de BAM qui travaillent pour des employeurs autochtones et non-autochtones au Canada est illustrée dans le graphique 2. Le revenu médian de 55 000 \$ par an est le même pour les employeurs autochtones et non-autochtones de cet échantillon. La répartition des revenus versés par des employeurs autochtones est plus étroitement concentrée autour de la médiane, c'est-à-dire que les employeurs non-autochtones sont plus susceptibles de verser aux boursiers de BAM entre 10 000 \$ et 29 999 \$ par an au bas de l'échelle de répartition des revenus et plus de 80 000 \$ à l'extrémité supérieure de l'échelle. Cela suggère que la satisfaction de travailler pour des employeurs autochtones n'intervient pas nécessairement au détriment de taux de rémunération comparables.

Graphique 2 : Revenu des boursiers de BAM travaillant pour des non-Autochtones vs des Autochtones



Source : Enquête nationale sur l'éducation, Indspire, 2020, calculs des auteurs

Le graphique 2 inclut les employeurs de tous les secteurs, c'est-à-dire public, à but non lucratif et privé. Nous avons constaté que les travailleurs autonomes ont un revenu médian annuel inférieur de 42 500 \$. Ce résultat est dû à une forte proportion de personnes gagnant moins de 20 000 \$ par an, qui sont toutes employées dans les secteurs des arts, du divertissement et des loisirs. En outre, il est raisonnable de s'attendre à des revenus annuels plus faibles chez les jeunes travailleurs autonomes car leur entreprise pourra devenir plus profitable plus tard au cours de leur carrière.

6

CONCLUSION



Ce rapport résume les conclusions de l'Enquête nationale sur l'éducation effectuée en 2020 par Indspire et s'appuie sur les données des entreprises autochtones du CCEA pour étudier les expériences des boursiers de BAM en matière d'études postsecondaires et sur le marché du travail.

Nous avons constaté que les boursiers de BAM sont plus susceptibles d'être des travailleurs autonomes que les travailleurs autochtones de la même tranche d'âge. En outre, nous avons constaté que les travailleurs autonomes boursiers de BAM sont plus concentrés dans les secteurs des soins de santé et de l'aide sociale, des services éducatifs, de la construction, de la location de biens immobiliers et du crédit-bail immobilier que la population autochtone au sens large.

Environ 35 % des boursiers de BAM ont déclaré travailler pour un employeur autochtone. Compte tenu de la limite des données, nous n'avons pas pu comparer cette statistique avec la proportion des Autochtones travaillant pour des employeurs autochtones dans la population active en général (c'est-à-dire au-delà des répondants de l'ENE). Nous avons constaté que la majorité (72,30 %) des boursiers de BAM qui travaillent pour des employeurs autochtones du secteur privé sont plus largement dispersés par type d'industrie que ceux qui travaillent pour des employeurs autochtones du secteur non privé, qui sont principalement employés dans les secteurs des soins de santé, de l'aide sociale et des services de l'éducation.

Enfin, nous avons analysé les résultats des boursiers de BAM, employés et travailleurs autonomes, en fonction de leurs expériences, de leur lieu géographique et de leurs revenus. De manière importante, nous avons constaté que les boursiers de BAM qui travaillent pour des employeurs autochtones sont satisfaits de leur travail actuel, se sentent valorisés au travail, ont un bon équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée et trouvent que leur travail a un impact sur la communauté autochtone. La satisfaction générale que les boursiers de BAM qui travaillent pour un employeur autochtone éprouvent à l'égard de leur travail pourrait expliquer le fait que, bien que « les entrepreneurs autochtones qui ont des employés déclarent qu'ils ont de la difficulté à trouver des employés autochtones qualifiés, ils disent que, dès qu'ils sont embauchés, il est plus facile de les retenir. » (CCEA, 2016).

Nous avons ensuite exploré d'autres caractéristiques de l'emploi chez des employeurs autochtones. Géographiquement, les boursiers de BAM qui travaillent pour un employeur autochtone ont été moins susceptibles de devoir déménager pour travailler et plus susceptibles de travailler dans une communauté autochtone que ceux employés par des employeurs non autochtones. Nous avons constaté que, indépendamment du fait qu'ils travaillent pour des employeurs autochtones ou non

autochtones, le revenu médian des boursiers de BAM est le même pour cet échantillon de tous les secteurs d'emploi, ce qui suggère que l'augmentation des taux de satisfaction n'intervient pas au détriment de salaires plus élevés.

Ce rapport est la deuxième collaboration entre le CCEA et Indspire en matière de recherche. Actuellement, il y a un manque de données sur l'entrepreneuriat et la réussite scolaire des Autochtones, ce qui limite notre compréhension de la meilleure façon de nous mobiliser en faveur du bien-être des Autochtones. Dans ce rapport, le CCEA et Indspire commencent à combler ce manque de données et sont particulièrement bien placés pour continuer à collecter et à analyser des données supplémentaires afin d'éclairer les projets de recherche communs. En tirant parti de nos données et de nos mandats respectifs, nous pouvons continuer à produire de nouvelles recherches visant à orienter les actions des parties prenantes et des gouvernements afin de mieux soutenir la réussite scolaire et, en fin de compte, le bien-être économique et social des Autochtones. Nous avons tous un rôle à jouer pour faire en sorte que les étudiants autochtones bénéficient du soutien dont ils ont besoin pour réussir leurs études et que l'éducation qu'ils reçoivent puisse les mettre, ainsi que leurs communautés et le Canada, sur la voie de la prospérité. En continuant à travailler ensemble sur des recherches telles que celle-ci, le CCEA et Indspire pourront fournir des informations sur la manière de faire de cette vision une réalité.



RÉFÉRENCES

Calver, M. (2015). Centre d'étude des niveaux de vie (CENV). Closing the Aboriginal Education Gap in Canada: Assessing Progress and Estimating the Economic Benefits. Extrait du site web du CENV : <http://www.csls.ca/reports/csls2015-03.pdf>

Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA). (2016). Promise and Prosperity: The 2016 Aboriginal Business Survey. Extrait du site web du CCEA : <https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2016/10/CCAB-PP-Report-V2-SQ-Pages.pdf>

Conference Board of Canada. (2017). Aboriginal entrepreneurship in Canada. Préparé pour l'Association nationale des sociétés autochtones de financement (ANSAF) et la Banque de développement du Canada (BDC). Extrait du site Web de l'Association nationale des sociétés autochtones de financement : https://nacca.ca/wp-content/uploads/2017/04/Research-Module-1_NACCA-BDC_Feb14_2017.pdf

Gouvernement du Canada. (2020). Trouver la CNP. Extrait du site Web du gouvernement du Canada : <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/find-national-occupation-code.html>

Indspire. (2019). Bourses d'études et bourses d'excellence. Extrait de : <https://indspire.ca/programs/students/bursaries-scholarships/>

Indspire. (2016). Bâtir un avenir meilleur : Bourses d'études, bourses d'excellence et primes — Guide de candidature. Extrait du site Web d'Indspire : <https://indspire.ca/wp-content/uploads/2016/11/indspire-building-brighter-futures-guidelines-2016-2017-en-June-14.pdf>

Indspire. (2014). Bâtir un avenir meilleur : Bourses d'études, bourses d'excellence et primes — Politique des programmes. Extrait du site Web d'Indspire : <https://indspire.ca/wp-content/uploads/2019/11/Approved-BBF-Policy-Sept-26-2014.pdf>

Statistique Canada. (2015). Données et définitions. Extrait du site Web de Statistique Canada : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/21-006-x/2012001/data-eng.htm>

SOURCES DES DONNÉES

Indspire. (2020). Enquête nationale sur l'éducation. Extrait d'Indspire.

Statistique Canada. (2018). Tabulation personnalisée, recensement de 2016. Extrait du site Web de Statistique Canada: <https://www75.statcan.gc.ca/eft-tef/en/login-connexion>

7

ANNEXE

ANNEXE A : PROGRAMME BÂTIR UN AVENIR MEILLEUR : BOURSES D'ÉTUDES, BOURSES D'EXCELLENCE ET PRIMES

Le programme d'Inspire Bâtir un avenir meilleur : Bourses d'études, bourses d'excellence et primes (BAM) offre un soutien financier pour aider les étudiants autochtones à achever leurs études postsecondaires. Depuis 2004, Inspire a appuyé plus de 37 500 étudiants des Premières Nations, inuits et métis et a déboursé plus de 115 millions de dollars sous forme de soutien financier. Rien que pour l'exercice 2018-2019, plus de 16,3 millions de dollars ont été octroyés par le biais de 5 553 bourses d'études et d'excellence.

Les objectifs du programme BAM sont les suivants :

- Appuyer le plus grand nombre d'étudiants possible;
- Répondre aux besoins financiers de chaque étudiant;
- Accroître le nombre des diplômés canadiens autochtones;
- Accroître le nombre des Autochtones prenant part à l'économie et à la main-d'œuvre grâce à l'éducation;
- Transformer les vies au sein des communautés autochtones par l'éducation;
- Collecter et présenter des données sur l'éducation autochtone pour soutenir de bonnes politiques publiques (Inspire, 2014).

Les demandes de bourse sont examinées par un jury composé de professionnels autochtones (inscrits ou non inscrits) et non autochtones de tout le Canada, sur la base des critères d'évaluation suivants :

- Besoin financier démontré et contribution aux coûts de l'éducation;
- Preuve de l'implication dans la communauté (partie « redonner à la communauté/implication dans la communauté » de la demande); et
- Mérite et résultats scolaires démontrés (Inspire, 2016).

ANNEXE B : AUTRES DÉTAILS MÉTHODOLOGIQUES

Collecte des données de l'ENE

L'Enquête nationale sur l'éducation de 2020 a été envoyée aux 14 185 personnes qui ont reçu une bourse du programme BAM entre 2013 et 2019. Le taux de réponse a été de 46,5 %, avec une participation un peu plus élevée des boursiers qui ont reçu une bourse au cours de ces dernières années.

L'enquête a été envoyée par courriel entre le 13 février 2020 et le 1er mars 2020. Le questionnaire a été conçu pour générer des données comparables à celles du recensement de la population de 2016, dans la mesure du possible, et a couvert des sujets tels que :

- Éducation;
- Emploi;
- Expériences dans l'enseignement postsecondaire et sur le marché du travail; et besoins des étudiants autochtones; et
- Informations sur les types d'étudiants soutenus.

Pondération de l'enquête

Étant donné que les répondants à l'enquête sont susceptibles de partager un ensemble de caractéristiques qui sont également corrélées avec les résultats que l'analyse tente de saisir, nous avons produit des pondérations post-stratifiées pour refléter les caractéristiques de l'ensemble de la population des boursiers de BAM. Plus précisément, le cas échéant, afin de corriger les non-réponses, nous avons pondéré les participants par :

- Âge, par groupe (0,5 %) ;
- Sexe (2,8 %) ; et
- Lieu, par province (4,3 %).

L'échantillon a montré une bonne répartition entre ces caractéristiques et d'autres (y compris l'identité autochtone et le type de programme). Le facteur correctif médian indiqué entre parenthèses reflète la proximité de la réponse par rapport à la population cible sous-jacente.

ANNEXE C : INDSPIRE, ENQUÊTE NATIONALE SUR L'ÉDUCATION, QUESTIONS DE L'ÉCHELLE DE LIKERT ET ANALYSE FACTORIELLE

Nous avons posé des questions de l'échelle de Likert aux boursiers tout en leur demandant d'être en accord ou en désaccord avec les déclarations suivantes par thème :

1. Expériences positives en matière d'emploi :

- Je suis satisfait de mon emploi actuel.
- En moyenne, je travaille pendant le nombre d'heures hebdomadaires de mon choix.
- Je me sens valorisé au travail.
- Mon travail me permet de trouver un bon équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie privée.

2. Transition positive des études vers le marché du travail :

- Mes études m'ont préparé au marché du travail.
- Je suis employé dans un poste qui fait appel à mon éducation.

3. Impact de l'emploi sur la communauté :

- Mon travail a un impact sur la communauté autochtone.

4. Obstacles à l'éducation :

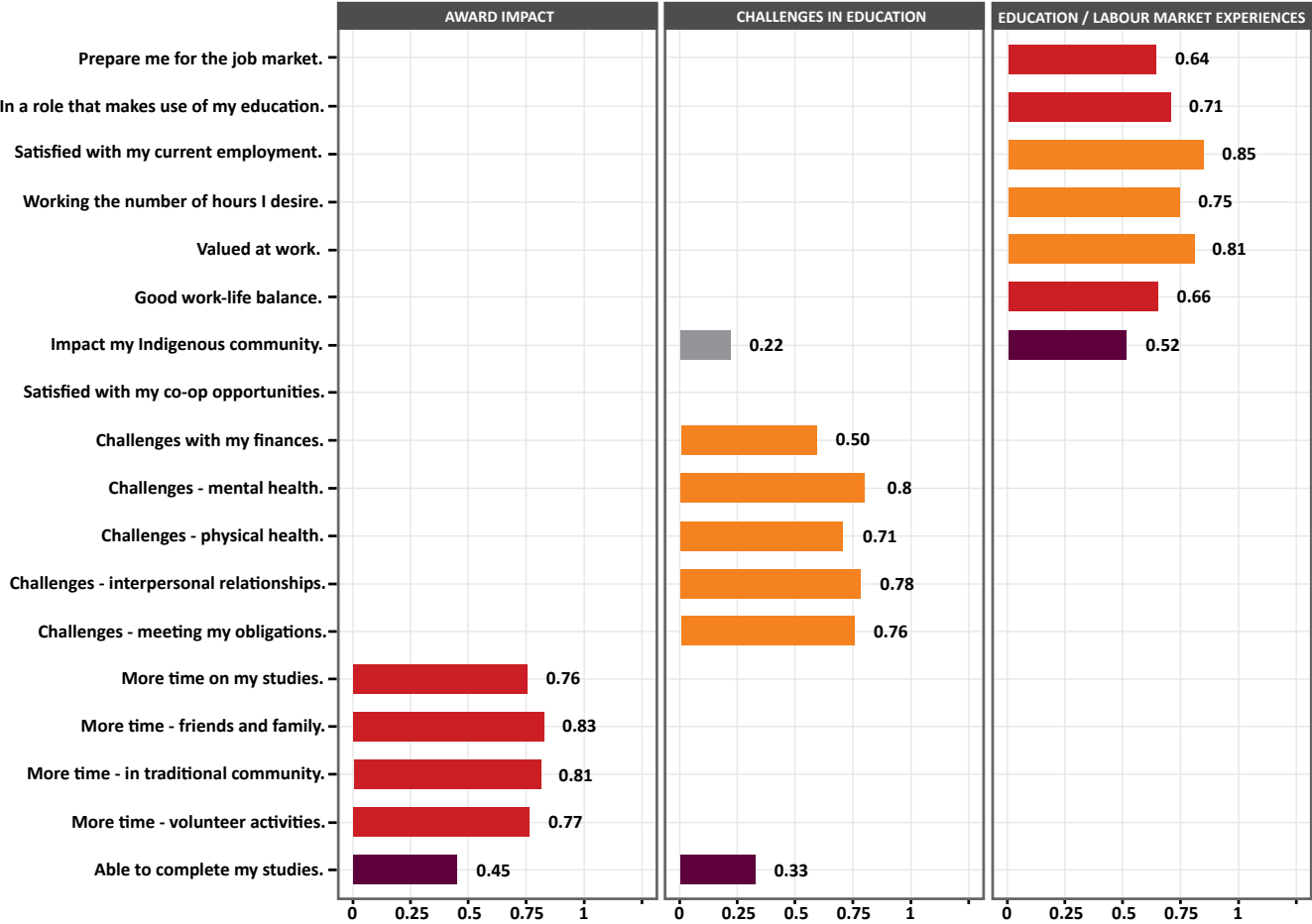
- Les contraintes financières ont été un défi pour mon éducation.
- Ma santé mentale a été un défi pour mon éducation.
- Ma santé physique a été un défi pour mon éducation.
- Mes relations interpersonnelles ont constitué un défi pour mon éducation.
- Le stress lié au respect de toutes mes obligations a été un défi pour mon éducation.

5. Impact positif d'une bourse de BAM sur l'éducation et le bien-être :

- La bourse m'a permis de passer plus de temps à me concentrer sur mes études.
- La bourse m'a permis de passer plus de temps avec mes amis et ma famille.
- La bourse m'a permis de passer plus de temps dans la communauté autochtone.
- La bourse m'a permis de consacrer plus de temps aux activités de bénévolat.
- Sans cette bourse, je n'aurais pas pu terminer mes études.

Pour favoriser une compréhension globale de ces questions, nous avons effectué une analyse factorielle exploratoire. Pour simplifier les facteurs, une analyse factorielle a été réalisée en utilisant l'ensemble des données des questions de l'échelle de Likert, et tout poids inférieur à 15 % a été exclu. Cela a permis d'établir une cartographie exhaustive en trois dimensions à partir des 18 dimensions initiales (voir graphique A1).

Graphique A1 : Résultats de l'analyse



Ici, l'axe des x (horizontal) montre l'importance relative des déclarations au sein de chaque groupe. Dans ce cas, les gens se sentent plus satisfaits de leur emploi actuel que des autres facettes de leur expérience sur le marché du travail et dans le domaine de l'éducation.

Dans l'ensemble, les groupes qui en résultent (regroupements de déclarations) forment des thèmes communs. En d'autres termes, l'interprétation des dimensions résultantes est naturelle et conforme à l'intention de la conception des questions. Les groupes de sujets communs suggèrent que les répondants répondent aux questions de manière intériorisée et cohérente et prouvent que la conception de l'enquête est fiable.



2 Berkeley St #202,
Toronto, ON M5A 4J5
Telephone: 416-961-8663
Fax: 416-961-3995
ccab.com



Questions d'ordre générales

Phone: 1.855.INDSPIRE
(1.855.463.7747)
Email: info@indspire.ca
indspire.ca



Siège social

Box 5, Suite 100
50 Generations Drive
Six Nations of the Grand River
Ohswéken, Ontario N0A 1M0
Fax: 866.433.3159

Bureau de Toronto

555 Richmond Street West
Suite 1002
Toronto, Ontario M5V 3B1
Fax: 416.926.7554