



2023



# ASSURANCE-EMPLOI POUR LES FEMMES ET LES FILLES AUTOCHTONES, LES PERSONNES BISPIRITUELLES, TRANSGENRES ET DE DIVERSES IDENTITÉS DE GENRE+ :

## Informez la modernisation du programme d'assurance- emploi

Rapport final  
Présenté à Emploi et Développement social Canada

JANVIER 2023

---

L'ASSOCIATION DES FEMMES AUTOCHTONES DU CANADA



copyright



L'Association des  
femmes autochtones  
du Canada

Native Women's  
Association of Canada

# TABLE DES MATIÈRES



INTRODUCTION.....	4
ÉTAT ACTUEL DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES PERSONNES FFPBTDIG+ AUTOCHTONES.....	5
ENGAGEMENT DE L'AFAC AFIN D'ÉCLAIRER L'ÉLABORATION D'UN PROGRAMME D'ASSURANCE-EMPLOI MODERNE.....	8
RECOMMANDATIONS :.....	18
BIBLIOGRAPHIE:.....	22





## INTRODUCTION

Ce rapport présente les résultats d'un sondage réalisé en décembre 2022 par l'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC). Le sondage a été financé par Emploi et Développement social Canada. Son objectif était d'obtenir la participation des femmes, des filles, des personnes bispirituelles, transgenres et de diverses identités de genre+ (FFPBDIG+) autochtones afin de connaître leur point de vue sur le Programme d'assurance-emploi (AE) actuel. Les répondants étaient des personnes FFPBDIG+ membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Afin d'établir un meilleur contexte pour ce rapport, nous commencerons par examiner la situation actuelle des personnes FFPBDIG+ autochtones sur le marché du travail et la comparerons à celle de leurs homologues non autochtones. Les disparités entre ces deux populations mettront en lumière la nécessité d'un programme d'assurance-emploi adapté. Nous identifierons également des moyens d'améliorer le taux de chômage des personnes FFPBDIG+ autochtones.

Nous présentons ensuite un résumé des conclusions du sondage et une analyse de ses résultats. Les répondants ont partagé leurs expériences positives et négatives avec les différents types de prestations offertes par le programme d'assurance-emploi. Ils ont aussi donné leur avis sur les besoins des personnes handicapées (p. ex., l'accessibilité et les services offerts).

Pour terminer, le rapport recommandera des améliorations visant à transformer l'assurance-emploi afin qu'elle réponde mieux aux besoins des personnes FFPBDIG+ autochtones.





## ÉTAT ACTUEL DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES PERSONNES FFPBTDIG+ AUTOCHTONES

Les études actuelles montrent clairement que les Autochtones sont toujours désavantagés sur le marché du travail par rapport aux non-Autochtones. Entre autres, le rapport de Robert J. Oppenheimer sur le chômage et les écarts salariaux pour les peuples autochtones a démontré que les taux d'emploi, de chômage, de participation à la population active et les salaires continuent d'être, et ont toujours été, « plus favorables » pour les Non-Autochtones qu'aux Autochtones<sup>1</sup> Les Autochtones sont également plus vulnérables aux pertes d'emploi en période de récession économique.<sup>2</sup>

Afin de faire une comparaison entre la situation des personnes FFPBTDIG+ autochtones et leurs homologues non autochtones sur le marché du travail, le présent rapport s'appuiera sur des sources secondaires qui utilisent des données de l'Enquête sur la population active et de l'Enquête sur les peuples autochtones. Cette dernière constitue une riche source de données sur le marché du travail pour les Autochtones qui vivent hors réserve, ventilées par Premières Nations, Inuits et Métis, ainsi que selon le genre.

Un examen des données mettra à la fois en évidence les disparités entre les deux populations et soulignera l'importance d'avoir un programme d'AE qui répond adéquatement aux besoins des personnes FFPBTDIG+ autochtones.

### TAUX DE CHÔMAGE :

Oppenheimer présente les données relatives à l'emploi des Autochtones vivant hors réserve entre 2007 et 2019 (selon le genre et l'âge) et les compare à celles de la population non autochtone. Au cours de cette période de 14 ans, le taux de chômage des femmes autochtones (âgées de 15 ans et plus) est resté constamment plus élevé que celui des femmes non autochtones. En 2019, il s'élevait à 8,4 %, contre 5,2 % pour les femmes non autochtones<sup>3</sup>

Il convient de noter qu'au cours de cette période de 14 ans, l'écart moyen entre le taux de chômage des femmes autochtones et celui des femmes non autochtones était de 4,4 %; toutefois, cet écart a commencé à se réduire en 2017 et se maintient à environ 3,3 %.

1 Oppenheimer, Robert J. (2020). Examen du taux de chômage, d'emploi, de participation et de salaire pour les Autochtones et les non-Autochtones – 2007-2019. Le Journal du développement économique des Autochtones, 12 (1) 164-174.

2 Lamb, Danielle. (2015). L'impact économique de la Grande récession sur les Autochtones vivant hors réserve au Canada. Relations industrielles, 70 (3), 457-483.

3 Oppenheimer, p. 170.



Cela peut être attribué, en partie, à l'augmentation générale du niveau d'éducation des femmes autochtones.

### TAUX D'EMPLOI :

Les taux d'emploi des femmes autochtones ont toujours été beaucoup plus faibles que ceux des femmes non autochtones. En 2019, le taux d'emploi des femmes autochtones dans le principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans) était de 69,8 %, contre 80 % pour les femmes non autochtones.<sup>4</sup>

### EMPLOI À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL :

Les femmes autochtones sont plus susceptibles d'avoir un emploi à temps partiel que les hommes autochtones. Comme l'a montré le rapport de Thomas Anderson, 19,6 % des femmes des Premières Nations travaillent à temps partiel, contre 6,7 % des hommes des Premières Nations.<sup>5</sup> Si certaines personnes travaillent à temps partiel par choix (en raison des responsabilités liées à la garde des enfants ou de leurs études), d'autres sont contraintes de travailler à temps partiel parce qu'il n'y a tout simplement pas de travail à temps plein disponible.

En fait, 37 % des membres des Premières Nations travaillaient à temps partiel parce qu'ils ne pouvaient pas trouver de travail à temps plein (ce taux était à peu près le même pour les hommes et les femmes).<sup>6</sup>

Il convient également de noter qu'un autre 15,2 % des membres des Premières Nations travaillaient à temps partiel parce qu'ils prenaient soin d'un membre de leur famille, et que 98 % de ce groupe étaient des femmes.

### ÉCART SALARIAL :

Historiquement, les salaires des Autochtones ont toujours été inférieurs à ceux des non-Autochtones. Toutefois, on constate une légère amélioration de l'écart salarial, qui est passé de 11,7 % en 2007 à 7,2 % en 2019.<sup>7</sup>

En plus de l'écart salarial de nature raciale, il existe un écart salarial important entre les sexes parmi les populations autochtones, ce qui fait que les personnes FFPBTDIG+

---

4 Ibid.

5 Anderson, Thomas. (2019). L'emploi chez les hommes et les femmes des Premières Nations vivant hors réserve Produit no 89-653-X2019004 au catalogue de Statistique Canada.

6 Gouvernement du Canada. Statistique Canada. (2019). Expériences sur le marché du travail des Premières Nations vivant hors réserve : principaux résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2017 Produit no 11-001-X.

7 Oppenheimer, p. 174



autochtones font face à une « double discrimination ».<sup>8</sup> Quel que soit leur niveau d'éducation, le salaire moyen des hommes autochtones est supérieur à celui des femmes autochtones.<sup>9</sup>

Dans leurs travaux sur les revenus au Canada, Michael Haan et coll. ont constaté que les inégalités entre les sexes au sein des populations autochtones sont prédominantes à tous les niveaux de compétences professionnelles.<sup>10</sup> Alors que 35 % des hommes des Premières Nations travaillent dans un de ces trois secteurs (construction, administration publique ou fabrication), 44 % des femmes des Premières Nations travaillent dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, du commerce de détail ou des services éducatifs.<sup>11</sup> Ces emplois à prédominance féminine sont généralement moins valorisés et moins rémunérés que les emplois à prédominance masculine.

## EMPLOI ET SÉCURITÉ ALIMENTAIRE :<sup>12</sup>

Bien que le fait d'avoir un emploi ait une corrélation positive avec la sécurité alimentaire, cette corrélation n'est pas la même pour les femmes et les hommes. Comme le souligne Anderson, 75,8 % des femmes des Premières Nations ont déclaré que leur revenu était suffisant pour répondre aux besoins essentiels du ménage, comparativement à 85 % des hommes des Premières Nations. De plus, lorsqu'on leur a demandé si leur ménage pouvait faire face à une dépense imprévue de 500 \$, seulement 49 % des femmes des Premières Nations ont répondu par l'affirmative, alors que 64 % des hommes des Premières Nations ont répondu par l'affirmative, ce qui représente une différence importante.<sup>13</sup>

## PERSONNES HANDICAPÉES :

La recherche a montré une corrélation positive entre être en bonne santé et avoir un emploi. En utilisant les données de l'Enquête auprès des peuples autochtones (2017), Anderson a constaté que les femmes des Premières Nations étaient plus susceptibles d'avoir un handicap que les hommes des Premières Nations (39 % contre 24 %, respectivement).<sup>14</sup>

Les personnes handicapées des Premières Nations étaient moins susceptibles d'être

---

8 Haan, M., Chuatico, G. et Cornetet, J. (2020). Les revenus des Autochtones au Canada : L'importance du genre, de l'éducation et de l'industrie. *Études ethniques au Canada*, 50 (2), 1-21.

9 Des données récentes indiquent que la hausse du niveau de scolarité postsecondaire chez les femmes autochtones commence à contribuer à réduire l'écart salarial entre les sexes chez les femmes ayant fait des études postsecondaires. Voir Hahmann, T., Robertson, H. et Badets, N. *Caractéristiques d'emploi des femmes et des hommes métis âgés de 25 à 54 ans au Canada*, no 89-653-X2019002 au catalogue de Statistique Canada.

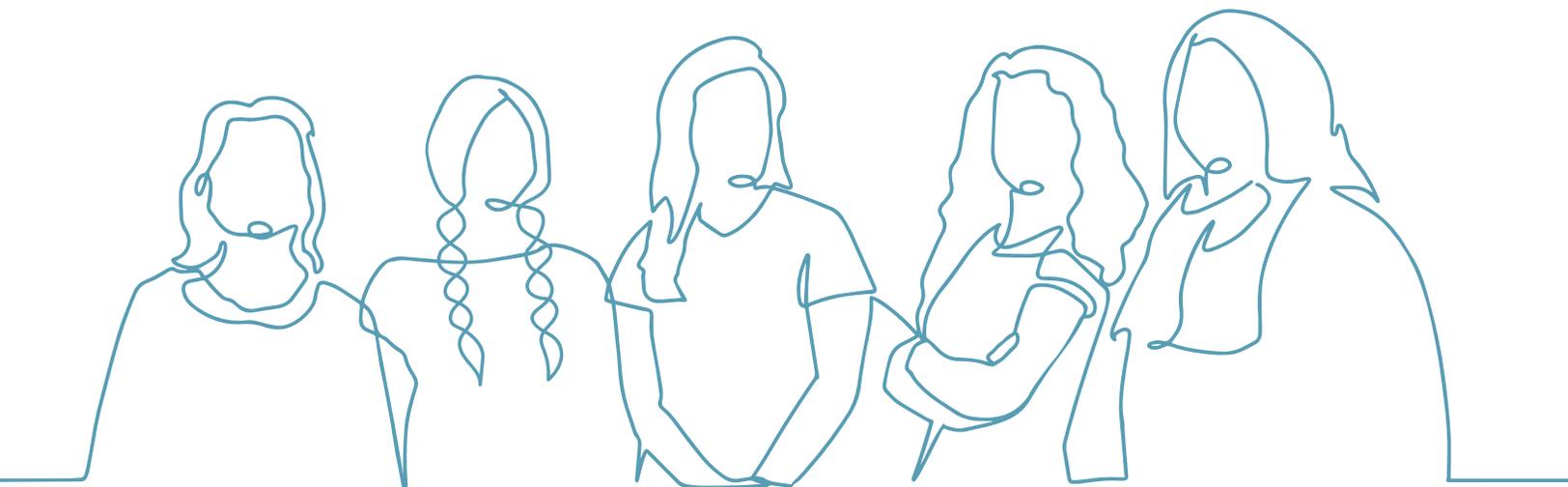
10 Ibid., p. 10.

11 Anderson, p. 7 et 8.

12 Selon Statistique Canada, la sécurité est définie comme ayant « un accès physique et économique à une nourriture suffisante, saine et nutritive permettant de satisfaire des besoins énergétiques et les préférences alimentaires pour mener une vie saine et active », Anderson, p. 10.

13 Anderson, p. 10 et 11.

14 Ibid., p. 13.



employées (48 %) par rapport aux personnes non handicapées (76 %). Étant donné que les femmes des Premières Nations sont moins susceptibles que leurs homologues masculins de se déclarer en bonne santé physique ou mentale, leur capacité à participer pleinement à la population active en souffre.

Pour résumer, les données relatives à l'emploi illustrent clairement la situation des personnes FFPBTDIG+ autochtones. Elles ont un taux de chômage plus élevé, sont souvent contraintes de travailler à temps partiel, souffrent de disparités salariales liées au genre et à la race, assument une plus grande responsabilité à l'égard des enfants et des autres membres de la famille et sont plus susceptibles d'être handicapées. La combinaison de ces facteurs souligne l'importance d'avoir un programme d'assurance-emploi qui puisse répondre adéquatement aux besoins des personnes FFPBTDIG + autochtones.

## ENGAGEMENT DE L'AFAC AFIN D'ÉCLAIRER L'ÉLABORATION D'UN PROGRAMME D'ASSURANCE-EMPLOI MODERNE

En décembre 2022, l'AFAC a mené un sondage en ligne auprès des personnes FFPBTDIG+ autochtones pour recueillir leurs points de vue et leurs expériences du Programme d'AE. Une invitation à participer au sondage a été publiée sur les médias sociaux de l'AFAC. Mis à part les questions démographiques, le sondage était principalement composé de questions ouvertes afin de permettre aux participants de partager leurs expériences



uniques. Un total de 146 personnes ont participé au sondage, qui était offert en anglais et en français.<sup>15</sup> Vous trouverez les résultats de ce sondage ci-dessous.

## CONSTATATIONS DU SONDAJE

### DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

Parmi les 146 répondants, 78 % se sont identifiés comme membres des Premières Nations, 15 % comme Métis et 7 % comme Inuits. Au total, 90 % s'identifient en tant que femmes, tandis que les 10 % restants s'identifient en tant que personnes bispirituelles, transgenres ou de genre divers+.

La plupart des répondants étaient en âge de travailler (25 à 64 ans). Chaque province et territoire était représenté, à l'exception du territoire du Yukon. Le plus grand nombre de répondants provenait de l'Ontario (34 %). La plupart des répondants vivaient en milieu urbain (61 %), 33 % en milieu rural et 6 % en région éloignée.

### PRESTATIONS RÉGULIÈRES D'AE :

En ce qui concerne leur point de vue sur les prestations d'AE régulières, de nombreux répondants ont souligné qu'il s'agit d'une source de revenus qui revêt une importance vitale pour les personnes qui se retrouvent sans emploi.

Toutefois, la vaste majorité des répondants ont également relevé une série de problèmes qu'ils ont rencontrés lorsqu'ils ont fait une demande à l'assurance-emploi. Quatre thèmes ont été plus fréquemment cités comme étant problématiques. Ils concernent d'abord les prestations d'assurance-emploi régulières, puis les autres types de prestations. Les quatre constatations principales sont les suivantes :

1. Les exigences d'admissibilité sont trop strictes. Le fait de déterminer l'admissibilité en fonction du nombre d'heures travaillées a une incidence considérable sur la probabilité d'être admissible aux prestations. De plus, les raisons du chômage devraient être modifiées pour tenir compte des personnes qui quittent leur emploi en raison du racisme, de l'intimidation et du harcèlement en milieu de travail. De nombreux répondants ont fait remarquer qu'il est injuste que les exigences d'admissibilité soient si difficiles à satisfaire, d'autant plus que tous les travailleurs sont tenus de payer des cotisations au régime d'assurance-emploi.

---

<sup>15</sup> L'objectif initial était de cibler 300 participants et de mener le sondage pour une période de 10 semaines (du 25 novembre 2022 au 3 février 2023). Le rapport final aurait été présenté à EDSC le 31 mars 2023. Toutefois, au début de novembre, EDSC a demandé que le rapport soit présenté d'ici le 31 janvier 2023. Il a donc fallu réduire la durée du sondage à une période de 4 semaines pendant le mois de décembre, ce qui a peut-être limité le nombre de répondants en raison de la période des Fêtes.



*« ... La question du nombre d'heures est injuste. Si vous travaillez pendant un certain temps et que vous perdez votre emploi pour des raisons indépendantes de votre volonté, vous devriez avoir droit à des prestations... Je viens tout juste d'être obligée de quitter mon emploi soudainement et de fuir avec mon petit garçon pour échapper à la violence conjugale. »*

*« Le nombre d'heures exigé est trop élevé, surtout si on prend en compte le fait qu'il est déjà difficile d'obtenir un emploi à temps plein. Il y a beaucoup d'emplois temporaires, à temps partiel et contractuels. Ce n'est pas réaliste de demander autant d'heures, surtout en période de récession. »*

*« Les personnes FFPBTDIG + autochtones sont victimes de discrimination en milieu de travail, et elles sont parfois obligées de quitter leur emploi à cause de cela... le fait d'être victime de discrimination ne devrait pas être aggravé par le fait d'être à nouveau victime de discrimination parce que vous n'avez pas pu tolérer la violence dans votre milieu de travail. »*

2. La période d'attente pour recevoir des prestations est trop longue, et il est difficile de couvrir les dépenses du ménage pendant l'attente.

*« C'est insensé d'imposer une période d'attente au groupe de personnes le plus marginalisé et qui rencontre le plus d'obstacles à sa survie. À cause de cette période d'attente, j'ai vu des femmes autochtones tout perdre, leur maison, leurs enfants et finir sous un pont. »*

*« Je connais beaucoup de gens qui ont perdu leur maison en attendant de recevoir la première prestation de l'assurance-emploi, et ils finissent par vivre dans leur voiture. »*

*« J'ai attendu deux mois et je me suis fait expulser. »*

*« Mes agents de recouvrement n'attendent pas. »*

*« C'était incroyablement stressant d'attendre les fonds. Le retard de quatre à six semaines de la paie m'a vraiment fait prendre du retard*



*dans le paiement de mes factures, et j'ai fini par avoir des difficultés pendant toute la durée de mon recours à l'AE. »*

3. Le montant des prestations n'est pas suffisant pour couvrir les dépenses du ménage, et leur durée est souvent trop courte.

*« C'est horrible. Surtout pour les femmes qui doivent souvent couvrir les coûts pour prendre soin des enfants, des membres de la famille, et des personnes âgées de la communauté. »*

*« J'ai dû en dépendre au terme de mon contrat alors que j'avais quatre enfants dont je devais m'occuper. Le montant était insuffisant pour couvrir nos besoins. »*

*« Beaucoup de gens gagnent le salaire minimum ou à peine plus que le salaire minimum, et la prestation d'assurance-emploi est habituellement la moitié, ou un peu plus de la moitié, de ce qu'ils gagnaient. Ce n'est pas possible pour une famille de survivre avec ce montant pendant que la personne qui subvient à ses besoins cherche un nouvel emploi. Le système actuel prive vraiment les travailleurs pauvres de leurs droits. »*

*« J'ai le sentiment que de nombreuses femmes autochtones et personnes de diverses identités de genre sont sous-payées et sous-employées sur le marché du travail. Cela signifie que leurs revenus d'assurance-emploi seront probablement moins élevés et que la période d'attente leur sera probablement plus préjudiciable. »*

4. Le processus de demande est difficile, déroutant, difficile à naviguer, et il est difficile d'obtenir de l'aide pour déposer une demande. Cette situation est source de stress pour de nombreuses personnes, car elles craignent de faire une erreur dans le processus et s'inquiètent de la manière dont elles pourraient être traitées par le gouvernement en cas d'erreur.

*« Il devrait y avoir un endroit où les gens peuvent aller, physiquement, entrer et obtenir de l'aide pour faire une demande de prestations et se familiariser avec le programme. »*





*« Pouvoir naviguer en toute confiance dans ces systèmes est important quand on essaie d'y accéder, car sinon les erreurs pourraient avoir des conséquences qui risqueraient de ruiner notre famille opprimée et appauvrie par la suite. Nous ne savons pas où aller pour obtenir de l'aide et préférons obtenir de l'aide d'autres Autochtones en raison du racisme que nous subissons dans les systèmes gouvernementaux, surtout lorsqu'il s'agit d'argent ou de versements gouvernementaux. »*

## PRESTATIONS DE CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE CONGÉ PARENTAL :

La plupart des répondants (60 %) ont eu recours aux prestations de maternité ou de congé parental. Le problème qui a été le plus souvent identifié est que le montant de la prestation est trop bas, ce qui rend la survie très difficile. Plusieurs familles ont fait état de difficultés financières extrêmes. De nombreux répondants estiment que la durée de la prestation devrait également être plus longue.

*« Le montant des prestations doit être plus élevé. La grossesse et la naissance d'un enfant coûtent très cher. Les femmes ne devraient pas être punies pour avoir voulu fonder une famille. »*

*« Le montant qui m'a été accordé pour élever mon enfant a fait en sorte que j'ai dû rester avec l'autre parent violent de mon enfant, parce que ce*



*n'était pas suffisant pour que je puisse avoir mon propre logement. J'ai été prise au piège à cause des contraintes financières de ce programme, et je n'étais pas admissible à l'aide sociale parce que je recevais des prestations de l'assurance-emploi. Ce programme pourrait être amélioré de manière à ne pas rendre les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre si vulnérables. »*

## PRESTATION POUR LES FAMILLES ET LES PROCHES AIDANTS :

En ce qui concerne les prestations pour les familles et les proches aidants, seulement 50 % des répondants étaient au courant qu'elle existait. Parmi ceux qui en avaient bénéficié, ils estimaient que la durée était trop courte et que le montant de la prestation était trop faible. Ils ont également souligné que la définition de « membre de la famille » était trop limitée et qu'elle devrait être élargie pour inclure la prise en charge de membres de la famille élargie, comme les nièces et les cousins, ce qui est courant chez les personnes FFPBTDIG+ autochtones.

Cette citation provient d'une personne qui était malade et dont le partenaire faisait une demande de prestation pour les aidants naturels :

*« J'étais gravement malade l'année passée et j'ai dû subir une chirurgie pour sauver ma vie. Mon partenaire ne comprenait pas très bien les formulaires, et le médecin non plus. Cette situation m'a causé beaucoup de stress supplémentaire, ce qui a aggravé mon état, parce que mon niveau de stress a eu des répercussions sur mon état de santé. La baisse des salaires, alors que nous vivons déjà dans la pauvreté avec des handicaps, nous-mêmes et nos enfants, dans les zones urbaines les plus pauvres du pays, ont entravé mon rétablissement. »*





## PRESTATIONS DE COMPASSION :

Pour ce qui est des prestations de compassion, la majorité (58 %) des répondants n'en avaient pas entendu parler. Beaucoup se sont dits préoccupés par son manque de notoriété et ont estimé que le gouvernement dissimulait cette information.

*« Je ne connaissais pas non plus cette prestation, j'espère que nous pourrons faire quelque chose à propos de cette information qui nous est cachée. Nous devrions avoir des membres de notre communauté qui travaillent là, parce que nous aimons partager et être traités équitablement. Nous devrions tous bénéficier du même soutien, peu importe que vous soyez Autochtone ou non-Autochtone. »*

## PRESTATION DE MALADIE DE L'AE :

En ce qui concerne les prestations de maladie de l'assurance-emploi, 41 % des répondants avaient reçu des prestations de maladie. Beaucoup d'entre eux ont décrit le processus de demande comme étant stressant, et même traumatisant. Beaucoup ont estimé que les travailleurs du centre d'appel d'EDSC manquaient de compassion et qu'ils ne tenaient pas compte des traumatismes. D'autres ont souligné que le processus de demande était beaucoup trop long et qu'au moment où ils ont reçu le paiement, ils s'étaient remis de leur maladie.

*« Ce n'est pas un bon système en matière d'aide à court terme, il est trop exigeant et trop lent. »*

Plusieurs répondants ont fait remarquer qu'un manque d'accès à un médecin les a empêchés de présenter une demande de prestations.

*« Beaucoup d'entre nous ne peuvent pas trouver de médecin ici en ville, et beaucoup d'entre eux sont racistes et balayaient nos symptômes du revers de la main en disant que nous sommes paresseux, ou que nous voulons de la drogue, et que nous ne sommes pas vraiment malades... ... Les médecins demandent tellement d'argent que nous n'avons pas, étant donné que la plupart d'entre nous, en ville, avons les emplois les moins bien payés et que nous ne sommes pas payés le même salaire que nos collègues blancs pour faire le même travail. »*



## PRESTATION POUR TRAVAILLEURS AUTONOMES :

Une écrasante majorité des répondants (75 %) ne connaissaient pas les prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes, et beaucoup ont dit qu'ils auraient aimé recevoir plus d'information au sujet de cette prestation.

## PRESTATION POUR TRAVAILLEURS SAISONNIERS :

En ce qui concerne la prestation pour les travailleurs saisonniers, 44 % des répondants ne la connaissaient pas. Parmi ceux qui étaient au courant, ou qui en avaient bénéficié, beaucoup ont dit qu'il s'agissait d'une prestation importante, d'autant plus qu'il est difficile de trouver un emploi stable et que le travail saisonnier devient de plus en plus la norme.

## PRESTATION POUR LES PÊCHEURS AUTONOMES :

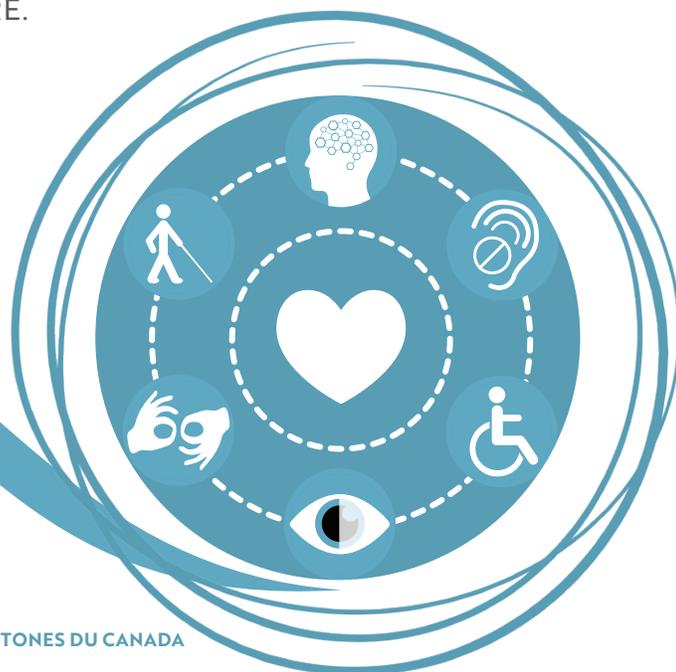
Une écrasante majorité (79 %) n'était pas au courant de l'existence d'une prestation pour les pêcheurs autonomes. Les autres n'ont pas fait de commentaires.

## PRESTATION DE SOUTIEN À LA FORMATION DE L'AE:

En ce qui concerne les mesures de soutien à la formation offerte par l'assurance-emploi afin de favoriser le retour sur le marché du travail, 41 % des répondants n'étaient pas au courant de l'existence de telles mesures. Plusieurs de ces personnes se sont dites préoccupées par ce manque de sensibilisation.

## PROCESSUS DE PRÉSENTATION DES RELEVÉS D'EMPLOI (RE) ET EMPLOYEURS :

Un total de 58 % des répondants ont fait état d'expériences négatives avec les employeurs chargés de soumettre leur RE. Certains ont dit que les employeurs devraient recevoir une amende s'ils ne soumettent pas le RE rapidement. Si certains ont apprécié d'avoir accès aux documents en ligne, d'autres n'avaient pas accès à Internet et n'étaient donc pas en mesure de savoir si l'employeur avait soumis leur RE.





## QUALITÉ DES SERVICES FOURNIS PAR EDSC :

En ce qui concerne le service, 63 % des répondants étaient insatisfaits par le niveau de service qu'ils ont reçu. Le principal problème concerne l'extrême difficulté à joindre quelqu'un (une « vraie personne ») pour obtenir de l'aide. Beaucoup ont vécu des expériences frustrantes en ligne et ont trouvé le site Web très difficile à naviguer. Les réponses aux demandes de renseignements étaient très longues à obtenir. Les temps d'attente pour les appels téléphoniques au centre d'appels étaient également excessivement longs; une personne a dit avoir attendu cinq heures.

Un deuxième problème majeur concerne la mauvaise attitude du personnel. De nombreuses personnes interrogées ont déclaré que le personnel était impoli, « irritable » et qu'il leur avait donné le sentiment d'être jugées. De nombreux répondants ont déclaré qu'ils n'étaient pas satisfaits des réponses qu'ils ont reçues. Certains ont parfois reçu des réponses différentes à la même question, et ont généralement reçu des informations qui prêtaient à confusion.

Lorsqu'on leur a demandé s'ils étaient victimes de discrimination lorsqu'ils se renseignaient auprès du personnel ou avaient besoin d'aide, 58 % des répondants ont déclaré avoir été victimes de racisme et de discrimination.

***« Il y a toujours de la discrimination, quand on fait une demande d'assurance-emploi ou d'aide sociale. Vous êtes mal vu. On vous regarde comme si vous étiez un paresseux, un drogué ou un alcoolique. »***

***« ... Ils vous donnent un sentiment d'impuissance et ils aiment vous***



*dominer et vous faire vous sentir tout petit. »*

*« Le service change quand, ou si, on apprend que je suis autochtone. Mon nom de famille n'est pas un nom autochtone très répandu, et je peux parfois passer pour un Blanc au téléphone. Ça change quand on examine mon historique d'emploi, parce qu'il s'agit d'organisations autochtones, et alors, les gens changent la façon dont ils me traitent ou s'ils accepteront de m'aider. »*

*« Les gens qui travaillent dans ces systèmes, du moins d'après notre expérience, sont tellement dénués de gentillesse. On est constamment confronté à un racisme et à des stéréotypes apathiques, méchants et anti autochtones, même si nous ne correspondons pas à ces stéréotypes. Nous sommes traités comme du bétail dans ces systèmes, ce qui nous rend anxieux, déprimés et désemparés. C'est le contraire de notre culture, qui est basée sur des liens de réciprocité qui utilisent la générosité, la gentillesse et la compassion pour établir un climat de confiance qui nous est ensuite retourné. »*

## **ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES FFPBTDIG+ AUTOCHTONES HANDICAPÉES :**

Les difficultés de transport étaient la préoccupation la plus courante. Beaucoup ont dit qu'il était difficile de sortir pour chercher un emploi quand ils ne pouvaient pas conduire, et qu'il n'y avait pas d'autres moyens de transport à leur disposition. Beaucoup ont ajouté qu'ils ne savaient pas se servir d'un ordinateur, et qu'il leur était donc difficile de postuler en ligne.

*« Un manque de compétences informatiques pour accéder aux ressources en ligne. Pas d'accès à Internet ou à un ordinateur. Pas de services cellulaires dans les communautés autochtones. Parfois aucun accès aux services téléphoniques. Absence de personnel qui comprend nos besoins. »*



## RECOMMANDATIONS :

---

Le sondage comportait une question sur la façon dont le programme d'assurance-emploi pourrait être amélioré afin de mieux répondre aux besoins des personnes FFPBTDIG+ autochtones. Voici les recommandations les plus fréquentes :

### ASSOULIR LES CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ :

De nombreux répondants ont déclaré que le nombre d'heures de travail requises pour être admissible aux prestations était trop élevé, en particulier pour les personnes FFPBTDIG+ autochtones qui travaillent souvent à temps partiel.

De plus, la raison de la cessation d'emploi a souvent une incidence sur l'admissibilité. Plusieurs répondants ont déclaré avoir quitté leur emploi en raison d'intimidation, de harcèlement et de racisme dans leur milieu de travail. Ces raisons de quitter un emploi devraient être reconnues comme valables dans le cadre d'une demande d'assurance-emploi. De nombreux répondants ont également fait remarquer que même s'ils vivent dans des régions éloignées ou rurales où le taux de chômage est élevé, leur région est regroupée dans une zone plus vaste, ce qui limite également la durée de leurs prestations d'AE, etc.

Ainsi, les suggestions suivantes ont été faites :

- Éliminer ou diminuer le nombre d'heures travaillées comme condition d'admissibilité.
- Élargir les motifs de cessation d'emploi pour tenir compte des réalités de l'intimidation, du harcèlement et du racisme en milieu de travail.

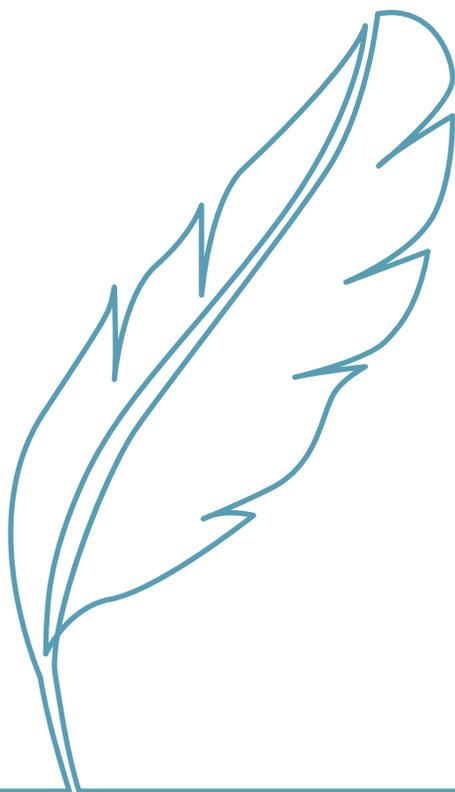


- Tenir compte des taux de chômage plus élevés dans les régions éloignées et rurales, qui sont souvent regroupées au sein de régions plus vastes.

## **SIMPLIFIER LES PROCESSUS D'APPLICATION TROP COMPLEXES ET OFFRIR UN MEILLEUR SOUTIEN :**

Le processus de demande est long et peut prêter à confusion, et les gens devraient pouvoir s'y retrouver plus facilement. De plus, on devrait offrir plus d'aide et de soutien. Les suggestions étaient les suivantes :

- Fournir plus de soutien pour s'orienter dans le processus de demande.
- Organiser des séances d'information accessibles dans la communauté locale.
- Fournir davantage de soutien en personne, afin d'éviter les longues attentes des centres d'appels.
- Assigner un travailleur social au dossier d'une personne afin que les gens n'aient pas à parler à une personne différente chaque fois qu'ils appellent.





## AMÉLIORER LE NIVEAU DE SERVICE :

La qualité des services fournis par Service Canada devrait être améliorée sur quelques points. Voici quelques suggestions :

- Améliorer le service en étant plus réceptif et accessible aux personnes FFPBTDIG+autochtones.
- Accroître la visibilité des prestations disponibles. Les informations sur les prestations disponibles devraient être facilement accessibles au sein des communautés autochtones.
- Réduire les temps d'attente pour obtenir de l'aide.
- Offrir une formation sur la sensibilité culturelle au personnel.
- Embaucher plus de personnel autochtone. Mettre en place des bureaux d'assurance-emploi dans les communautés locales afin d'offrir un meilleur soutien.

## RACCOURCIR LA PÉRIODE D'ATTENTE AVANT LE DÉBUT DES PRESTATIONS :

La grande majorité (90 %) des répondants croient fermement qu'ils ont attendu beaucoup trop longtemps avant de recevoir leurs prestations. Il a été suggéré :

- D'éliminer la période d'attente.
- De s'assurer que les premiers paiements sont effectués rapidement et efficacement.

## LE MONTANT DES PRESTATIONS ET LA DURÉE DE LA PÉRIODE DE PRESTATIONS DEVRAIENT ÊTRE AUGMENTÉS :

La plupart des répondants ont indiqué que le montant des prestations était trop faible. Cela est particulièrement vrai pour les personnes FFPBTDIG+ autochtones, qui sont plus susceptibles d'occuper des emplois au salaire minimum dans le secteur des services. Par conséquent, leurs prestations de l'assurance-emploi ne suffisent pas à couvrir les dépenses du ménage. La situation financière est encore pire pour les parents célibataires et qui ont des enfants à charge. Il a été suggéré :

- D'augmenter, en général, le pourcentage du revenu pouvant être payé.
- Augmenter davantage le pourcentage du revenu pour les personnes à faible revenu.
- Prolonger la période de prestations et la prolonger au cas par cas (par exemple, pour les personnes atteintes d'une maladie mentale ou celles qui ont besoin de temps pour



trouver des services de garde d'enfants).

## **FOURNIR UN MEILLEUR SOUTIEN TOUT AU LONG DU PROCESSUS POUR LES PERSONNES FFPBTDIG+ HANDICAPÉES AUTOCHTONES :**

La plupart des recommandations étaient principalement axées sur la nécessité d'un processus de demande plus simple, ainsi que sur une assistance aisément disponible auprès du personnel. Il a été suggéré :

- De simplifier le processus de demande.
- D'offrir de la formation au personnel actuel afin de mieux comprendre les besoins des personnes handicapées.
- D'embaucher des travailleurs sociaux pour traiter les dossiers individuels.

## **ÉLIMINER LES OBSTACLES À LA RÉINSERTION DANS LA POPULATION ACTIVE :**

Le sondage a également posé des questions visant à identifier les principaux obstacles auxquels sont confrontées les personnes FFPBTDIG+ autochtones lorsqu'elles tentent de réintégrer la population active. Le sondage a recommandé des mesures à prendre pour favoriser une réinsertion réussie.

Les cinq principaux obstacles étaient les suivants : le manque de services de garde d'enfants, le manque de formation professionnelle (p. ex., informatique, formation linguistique, rédaction, rédaction de curriculum vitae, métiers spécialisés), les préjugés et la discrimination, le manque de soutien en santé mentale et le manque d'éducation requise pour l'emploi. Il a été suggéré :

- De faire en sorte que les services de garde d'enfants soient disponibles et abordables.
- D'accroître l'accès à la formation professionnelle et à l'enseignement supérieur.
- D'envisager la mise en place d'un programme de mentorat pour les personnes FFPBTDIG+ autochtones qui réintègrent le marché du travail.
- De mettre en place une formation de sensibilisation culturelle pour les employeurs, afin d'aider à éliminer les préjugés et la discrimination à l'embauche.

## BIBLIOGRAPHIE:

---

Anderson, Thomas. (2019). L'emploi chez les hommes et les femmes des Premières Nations vivant hors réserve. Produit no 89-653-X2019004 au catalogue de Statistique Canada.

Gouvernement du Canada. Statistique Canada. (2019). Expériences sur le marché du travail des Premières Nations vivant hors réserve : principaux résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2017. Produit no 11-001-X.

Haan, M., Chuatico, G. et Cornetet, J. (2020). Revenus des Autochtones au Canada : L'importance du genre, de l'éducation et de l'industrie. *Études ethniques au Canada*, 50 (2), 1-21.

Hahmann, T., Robertson, H. et Badets, N. (2019). Caractéristiques de l'emploi des femmes et des hommes métis âgés de 25 à 54 ans au Canada. Produit no 89-653-X2019002 au catalogue de Statistique Canada.

Lamb, Danielle. (2015). L'impact économique de la grande récession sur les Autochtones vivant hors réserve au Canada. *Relations industrielles*, 70 (3), 457-483.

Oppenheimer, Robert J. (2020). Examen des taux de chômage, d'emploi, de participation et de salaire des pour les Autochtones et les non-Autochtones – 2007-2019. *Le Journal du développement économique des Autochtones*, 12 (1) 164-174.

# ASSURANCE-EMPLOI POUR LES FEMMES ET LES FILLES AUTOCHTONES, LES PERSONNES BISPIRITUELLES, TRANSGENRES ET DE DIVERSES IDENTITÉS DE GENRE+ :

## Informer la modernisation du programme d'assurance-emploi

Rapport final  
Présenté à Emploi et Développement social Canada



L'Association des  
femmes autochtones  
du Canada

Native Women's  
Association of Canada

JANVIER 2023

---

L'ASSOCIATION DES FEMMES AUTOCHTONES DU CANADA

[nwac.ca](http://nwac.ca)