

RAPPORT DE RECHERCHE # 34
RESEARCH PAPER # 34

**Le statut racial et les résultats
sur le marché du travail**

Leslie Cheung

Octobre 2005



Congrès du travail du Canada

Canadian Labour Congress

Leslie Cheung est une étudiante au troisième cycle en politiques gouvernementales à l'Université Simon Fraser. Elle a rédigé ce travail lors d'un stage d'enseignement coopératif d'été au Congrès du travail du Canada en 2005.

Table des matières

Table des matières	i
Liste des figures et des tableaux	ii
1.0 Introduction et sommaire	1
2.0 Personnes de couleur : passé, présent et futur	5
2.1 Profil démographique des travailleurs et travailleuses de couleur	7
2.2 Remarque sur l'histoire des travailleurs et travailleuses de couleur au Canada	10
2.3 Personnes de couleur : aspect changeant	14
3.0 Comment les travailleurs et travailleuses de couleur réussissent-ils?	17
3.1 Sécurité économique	17
3.1.1 Écarts en matière d'emploi	18
3.1.2 Écarts de revenus	21
3.1.3 Formes d'emplois	24
3.1.4 Catégories de travailleurs et travailleuses	27
3.1.5 Pauvreté	27
4.0 Causes des clivages raciaux en matière de sécurité économique	28
4.1 Clivages raciaux parmi les jeunes	30
4.2 Niveaux de scolarité	32
4.3 Écarts entre emplois et qualifications	34
5.0 Écarts relatifs à la syndicalisation et au « plus syndical »	35

6.0 Résumé et conclusion :	
 Qu'est-ce qui empêche les travailleurs et travailleuses de couleur de progresser sur le marché du travail?	39
Notes	41
Références	42

Liste de figures

Figure 1 : Taux de chômage des minorités visibles et des travailleurs et travailleuses blancs, immigrants et non-immigrants, en 2001	18
Figure 2 : Taux de chômage canadien des personnes de couleur et des « autres travailleurs et travailleuses »*, selon le genre, en 2001	19
Figure 3 : Protection syndicale au Canada, 1998 - 2003	36

Liste des tableaux

Tableau 1 : Distribution des groupes d'âge entre les personnes de couleur dans le monde du travail, et les autres travailleurs et travailleuses, en 2001	6
Tableau 2 (a) : Profil démographique des personnes de couleur en âge de travailler	7
Tableau 2 (b) : Composition des groupes d'âge des personnes de couleur, de 15 à 64 ans, par sous-groupe	9
Tableau 3 : Moyenne des semaines de travail au Canada, en 2001	20
Tableau 4 : Taux de chômage par groupe de minorité visible	21
Tableau 5 : Revenu annuel moyen en 2001	22
Tableau 6 : Salaire horaire moyen en 2001	23
Tableau 7 : Salaire horaire par forme d'emploi	25

Tableau 8 :	Forme d'emploi selon le genre en 2001	25
Tableau 9 :	Forme d'emploi selon la race et le statut migratoire en 2001	26
Tableau 10 :	Incidence de la pauvreté au Canada, en 2000	28
Tableau 11 :	Jeunes des minorités visibles sur le marché du travail en 2001	31
Tableau 12 :	Niveaux de scolarité des travailleurs et travailleuses âgés de 25 à 44 ans au Canada, selon le genre et le statut migratoire	32
Tableau 13 :	Représentation des minorités visibles dans les professions	35
Tableau 14 :	Impact de l'affiliation syndicale sur le salaire horaire ..	37

Le statut racial et les résultats sur le marché du travail

1.0 Introduction et sommaire

Ce rapport se fonde sur les données du recensement de 2001 et sur l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR), en vue de démontrer que des écarts persistants et significatifs subsistent, en matière de sécurité économique, entre les personnes de couleur et les autres travailleurs et travailleuses. Ces écarts ne proviennent pas de différences objectives, liées à l'instruction et aux capacités des individus, mais plutôt de distinctions fondées subjectivement sur la race.

La discrimination raciale constitue un facteur qui contribue d'une manière évidente aux résultats peu enviables enregistrés, par les groupes racisés du Canada, sur le marché du travail. Des revenus inférieurs, un chômage élevé et la précarité du travail sont le lot habituel des personnes de couleur, en tant que groupe, et pas seulement le fait des immigrants et immigrantes récents. En fait, c'est la population racisée, non immigrante, mieux éduquée que la moyenne de la population, qui a le plus de difficultés à trouver des emplois permanents à des salaires décents. Le fait que les personnes de couleur, nées au Canada, éprouvent des difficultés sur le marché du travail, ne peut s'expliquer uniquement par le manque d'expérience et de titres de compétence canadiens.

Les types d'emplois, auxquels participent les personnes de couleur, exercent une influence notable quant aux résultats qu'ils obtiennent sur le marché du travail. Les personnes racisées tendent à occuper des emplois de bas niveau dans le

commerce de détail ou le travail de bureau, tout en subissant les conséquences d'un plafonnement voilé qui les empêche d'atteindre des postes supérieurs, de plus haut niveau, associés à de meilleurs salaires et avantages sociaux, ainsi qu'à une plus grande sécurité d'emploi. Alors que la protection syndicale a pour conséquence des augmentations de salaire pour les travailleurs et travailleuses de couleur, ces derniers n'en bénéficient pas au même degré que leurs collègues blancs. Cette situation est aggravée par le fait que les personnes de couleur ont moins de possibilités de bénéficier de cette protection.

Les personnes de couleur constituent 12,6 % de la main-d'oeuvre, parmi lesquelles environ une sur six est née et éduquée au Canada. La proportion des travailleurs et travailleuses de couleur, nés au Canada, qui augmentera rapidement dans les années à venir, est plus élevée dans les groupes d'âge les plus jeunes. Plus de quatre jeunes sur dix, appartenant aux minorités visibles, sont nés au Canada; ils sont pour la plupart issus de la population immigrante.

Les personnes de couleur, nées au Canada, qui appartiennent à la population active, se rattachent à des groupes très diversifiés, mais ils ont une probabilité plus grande, par rapport à la population immigrante de couleur, d'être noirs, japonais ou d'origine multi-ethnique.

En 2000, le taux de chômage pour les personnes de couleur, nées au Canada, était de 10,7 %, à comparer à 9,1 % pour les immigrants et immigrantes de couleur et à 7,1 % pour les autres travailleurs et travailleuses. Les taux de chômage sont particulièrement élevés parmi les travailleurs de couleur, de sexe masculin, nés au Canada et les personnes de couleur,

nées au Canada, qui sont des Asiatiques du Sud-Est, des Noirs, ou des Latino-Américains.

La moyenne des gains annuels des personnes de couleur, nées au Canada, qui participaient au marché du travail fut de 21 983 \$, en 2000, contre 25 205 \$, pour la population active immigrante de couleur, et 30 141 \$ pour les autres personnes nées au Canada. Des écarts semblables, selon le statut racial ou le statut d'immigrant, existent pour les semaines de travail accomplies durant l'année et les gains horaires. En outre, contrairement à la population active immigrante de couleur, les personnes de couleur, nées au Canada, sont sur-représentées dans les emplois temporaires et à temps partiel.

Dans une certaine mesure, les personnes de couleur, nées au Canada, éprouvent de plus grandes difficultés parce qu'elles appartiennent à un groupe d'âge plus jeune que les autres. Parmi ces plus jeunes, le taux de chômage des personnes de couleur, nées au Canada, âgées de 15 à 24 ans, en 2000, était de 15,5 %, comparé à 14,8 % pour les jeunes provenant de l'immigration et 13,3 % pour les jeunes qui n'étaient ni immigrants, ni de couleur. Étant donné que le groupe d'âge de 15 à 24 ans, mentionné ci-dessus, est né et éduqué au Canada, il y a une probabilité plus grande que cet écart reflète le statut racial que les capacités linguistiques des individus. Les titres de compétences acquis à l'étranger, qui constituent une barrière pour beaucoup de personnes immigrantes de couleur, ne sont manifestement pas un facteur à prendre ici en considération.

Pour ce qui est du groupe d'âge des 25 à 44 ans, qui a généralement acquis une formation scolaire, la proportion de personnes de couleur, nées au Canada, titulaire d'un diplôme

de baccalauréat, ou d'un niveau plus élevé, est de 37,5 %, proportion plus grande que celle des personnes de couleur nées à l'étranger titulaires d'un baccalauréat, ou d'un niveau plus élevé (31,5 %). Cette proportion est encore plus grande que celle des personnes du même groupe d'âge qui ne sont ni minoritaires, ni nées au Canada (19,1 %). De même, la proportion des personnes de couleur, appartenant à la population active, qui n'ont pas terminé leurs études secondaires, est beaucoup plus basse que celle des autres groupes.

Malgré leur niveau d'instruction plus élevé, les personnes de couleur n'obtiennent que de pauvres résultats sur le marché du travail. Ils sont fortement représentés dans des emplois qui exigent un niveau d'instruction moins élevé, caractérisés par de plus bas salaires, moins de sécurité d'emploi et de plus faibles avantages sociaux. Le fait que de nombreux travailleurs et travailleuses de couleur sont originaires de l'immigration a, sans aucun doute, des conséquences sur les résultats qu'ils obtiennent sur le marché du travail. Cependant, ce sont les travailleurs et travailleuses de couleur, nés au Canada, ayant un niveau d'instruction plus élevé que les autres Canadiens et Canadiennes du même âge, qui obtiennent les plus pauvres résultats.

Il est donc raisonnable de conclure que la discrimination raciale constitue un facteur significatif en ce qui concerne la pauvreté des résultats des travailleurs et travailleuses de couleur sur le marché du travail. Il en résulte que si on tient compte de la population jeune de couleur, née au Canada, qui entre actuellement en grands nombres sur le marché du travail, ainsi que de l'immigration toujours croissante de personnes de couleur au Canada (qualifiée et sous-qualifiée), il faut

confronter la réalité du racisme au Canada, plutôt que de la nier.

2.0 Personnes de couleur : passé, présent et futur

Au printemps 2005, une étude fut réalisée par le Programme du multiculturalisme et des droits de la personne du ministère du Patrimoine canadien. Elle prévoyait que, d'ici 2017, près d'une personne sur cinq, au Canada, appartiendrait à un groupe de minorité visible, lequel se définit comme un groupe de personnes de couleur, non autochtones. Ces nombres augmentent dans les grands centres urbains, comme Toronto et Vancouver, où les populations de minorités visibles formeront bientôt la majorité.

L'augmentation constante de la population racisée n'est pas un phénomène nouveau. En 1981, à peine 5 % de la population appartenait aux minorités visibles. Dès 1996, près d'une personne sur 10 se rattachait aux groupes racisés. Lors du recensement de 2001, alors que 75 % des nouveaux immigrants et immigrantes appartenaient à ces groupes, pour lesquels on constatait aussi un haut taux de natalité, la proportion des personnes de couleur au Canada atteignait 13,4 % de la population, soit à peu près quatre millions de personnes. Les personnes de couleur représentent approximativement 12,6 % de la population active canadienne, soit une proportion un peu moindre que celle des personnes de couleur au sein de la population générale (l'écart reflète la présence d'une proportion plus élevée d'enfants au sein d'une population plus jeune).

Les personnes appartenant à la population de couleur, née au Canada, qui sont présentes sur le marché du travail, représentent près de 4 % de la population totale et à peu près 2 % de la population active. Cette différence résulte du fait que de nombreuses personnes, appartenant à la population de couleur, n'ont pas encore atteint l'âge de travailler. La population immigrante de couleur constitue près de 9 % de l'ensemble de la population et 10,4 % de la population active.

Les personnes de couleur forment, en général, un groupe plus jeune que les autres Canadiens et Canadiennes, ce qui démontre la présence, parmi elles, d'une proportion plus grande des 44 ans et moins, ainsi qu'une représentation moindre des 45 ans et plus. Ceci peut être attribué, non seulement à l'arrivée au Canada de jeunes immigrants et immigrantes, mais aussi, aux taux de natalité plus élevés, que la moyenne, des personnes de couleur.

Tableau 1: Distribution des groupes d'âges entre les personnes de couleur dans le monde du travail, et les autres travailleurs et travailleuses en 2001

Groupes d'âge	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	Tous les âges
Travailleurs de couleur	20,9%	21,4%	23,0%	17,0%	9,1%	8,6%	100,0%
Autres travailleurs *	16,1%	15,9%	21,0%	18,6%	12,3%	16,1%	100,0%

Source: Activité (8), plus haut niveau de scolarité atteint (12), fréquentation scolaire (4), statut d'immigrant et période d'immigration (10C), groupes de minorité visible (14), sexe (3) groupes d'âges (11A) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces et les territoires, recensements de 1991 à 2001 - Données-échantillon 20 %. Ottawa: Statistique Canada, 1er octobre 2003. *Recensement du Canada 2001*. Numéro 97F0012XCB2001041 au catalogue.

* "Autres travailleurs" comprend les travailleurs et travailleuses autochtones

2.1 Profil démographique des travailleurs et travailleuses de couleur

Bien que la plupart des personnes de couleur, présentes sur le marché du travail, appartiennent à la population immigrante, une sur six, ou 16,4 % des personnes de couleur, de 15 à 64 ans, sont nées au Canada. Cette proportion augmente à 41,1 % des personnes de couleur âgées de 15 à 24 ans. La proportion des personnes racisées, et de celles qui sont nées au Canada, augmentera avec le temps, lorsque les enfants des immigrants et immigrantes entreront sur le marché du travail.

Tableau 2 (a): Profil démographique des personnes de couleur en âge de travailler

	Population totale (%)	Blancs et Autochtones (%)	Personnes de couleur (%)
De 15 à 64 ans			
% de la population totale	100,0	86,3	13,7
Statut migratoire dans chaque groupe			
Nés au Canada	79,0	88,9	16,4
Nés à l'étranger	20,2	10,8	79,9
Résidents non permanents	0,8	0,3	3,8
De 15 à 24 ans			
% de la population totale	100,0	84,1	15,9
Statut migratoire dans chaque groupe			
Nés au Canada	86,9	95,6	41,1
Nés à l'étranger	11,8	4,0	52,9
Résidents non permanents	1,3	0,4	5,9

Le tableau 2 montre la composition des sous-groupes culturels les plus importants, selon qu'ils sont nés au Canada ou à l'étranger. Alors que 16,4 % de toutes les personnes de couleur, en âge de travailler, sont nées au Canada, cette proportion est un peu moindre pour plusieurs sous-groupes et

significativement plus élevée pour d'autres groupes, notamment pour les personnes d'origine japonaise et les Noirs. La plupart des personnes de couleur en âge de travailler, nées au Canada, sont ou bien des Noirs (28,1 %), des Chinois (24,4 %), ou des Sud-Asiatiques (20,1 %). Bien qu'elles soit pour la plupart issues des minorités qui ont immigré dans les années 1980, certaines d'entre elles appartiennent à des communautés minoritaires présentes au Canada de longue date. Dans la population noire, ceux qui sont nés au Canada sont plus nombreux que ceux qui ont immigré, contrairement aux autres groupes racisés, mais néanmoins, la population des travailleurs et travailleuses de couleur, née au Canada, présente, dans l'ensemble, un caractère diversifié.

En examinant les différences entre les personnes de couleur, qui sont nées au Canada, et celles venant de l'immigration, concernant leurs résultats sur le marché du travail, nous avons tenu compte du fait que ces deux groupes se distinguent particulièrement selon l'âge.

Tableau 2(b): Composition des groupes d'âge des personnes de couleur, de 15 à 64 ans, par sous-groupe

	Tous	Chinois	Asie du Sud	Noir	Philippin	Amérique latine	Asie du Sud-Est	Arabe	Asie occidentale	Coréen	Japonais	Minorité visible (autre)	Minorité visible multiples
% des personnes de couleur	100,0	26,3	22,8	15,6	8,0	5,8	5,0	4,8	2,9	2,8	1,8	2,6	1,6
Nées au Canada	16,4	15,2	14,5	29,4	11,8	7,1	9,0	10,7	2,5	10,9	56,0	15,5	23,0
Nées à l'étranger	79,9	81,9	83,1	66,8	85,4	86,1	88,7	83,7	93,7	75,7	28,5	82,1	74,8
Résidents non permanents	3,8	2,9	2,4	3,8	2,7	6,8	2,3	5,5	3,8	13,4	15,5	2,5	2,2

Source: Certaines caractéristiques démographiques et culturelles (102, groupes de minorités (15), groupes d'âge (6) et sexe (3) pour la population, pour le Canada, les provinces, les territoires et les régions métropolitaines de recensement de 2001 - Données-échantillon (20 %). Ottawa: Statistique Canada, 6 novembre 2003. Recensement du Canada 2001. numéro 97F0010XCB2001044 au catalogue.

2.2 Remarque sur l'histoire des travailleurs et travailleuses de couleur au Canada

Les politiques d'immigration, qui dans une large mesure reflètent les besoins du marché du travail, ont souvent renfermé et reflété des attitudes racistes. Par exemple, les employés de chemin de fer d'origine chinoise, qui subirent des conditions de travail horribles et dangereuses à la fin du 19^e siècle, lors de la construction de la Société ferroviaire du Canadien Pacifique, furent rapidement stéréotypés comme étant destinés à des emplois subalternes que leurs homologues de race blanche refusaient d'occuper.

Après la construction de la voie ferrée, les personnes d'origine chinoise, de classe défavorisée, furent interdits d'entrer au Canada lors de la mise en vigueur de la *Loi de l'immigration chinoise de 1885*, qui établit une taxe d'entrée de 50 \$ sur chaque personne d'origine chinoise arrivant au Canada. Cette taxe s'appliquait uniquement aux personnes de descendance chinoise (elle fut ensuite augmentée en 1900 et 1903, pour atteindre 500 \$ par personne). Alors que ces mesures découragèrent l'immigration, de nombreux Chinois de sexe masculin réussirent tout de même à entrer au pays jusqu'en 1923, lorsqu'une loi fut votée interdisant toute immigration chinoise, à l'exception de quelques individus. Pour de nombreuses années, le Canada pratiqua une politique, non écrite, favorisant l'immigration de race blanche, qui permettait aux personnes d'origine européenne d'entrer au pays, mais qui excluait la plupart des personnes de couleur.

Bien qu'il soit généralement admis que ce racisme institutionnel n'ait plus sa place dans notre société, les

politiques actuelles, telles que le Programme des aides familiaux résidents (et son ancienne version, le Programme concernant les employés de maison étrangers), ainsi que le Programme des travailleurs agricoles saisonniers, orientent des groupes spécifiques de travailleurs et travailleuses migrants vers des emplois ciblés que les Canadiens et Canadiennes refusent d'accepter.

L'introduction, en 1967, du système universel des points eut pour conséquence un changement dans le type de personnes acceptées à l'immigration au Canada. Cette acceptation ne fut plus explicitement déterminée par la race ou le pays d'origine, mais plutôt par l'obtention, par des personnes indépendantes, désirant immigrer, d'une note satisfaisante par rapport à un système de points qui récompensait le niveau d'instruction, les connaissances linguistiques de l'anglais et du français, ainsi que le potentiel de la personne quant aux possibilités d'emploi au Canada.

Après l'introduction du système de points, une évolution se fit sentir en matière d'immigration. En 1966, 87 % des personnes immigrantes au Canada étaient de descendance européenne. Cependant, tout au long des années 1970 et 1980, le Canada accueillit plus de 50 % d'immigrants et d'immigrantes venant d'Afrique, d'Asie, des Caraïbes et d'Amérique latine. La diversité raciale accrue de nos communautés immigrantes a largement contribué à enrichir la nature multiculturelle du Canada, particulièrement dans les villes d'accueil comme Toronto, Vancouver et Montréal.

Malgré l'apparente objectivité du système de points, ce dernier favorise les personnes ayant accès à une instruction de niveau supérieur, faisant preuve de capacités linguistiques en

anglais, ou en français, et qui ont déjà des parents au pays. Ce système désavantage de nombreux immigrants et immigrantes potentiels, particulièrement ceux ou celles qui viennent de pays n'ayant pas de racines coloniales ou une longue histoire d'immigration au Canada.

Les politiques canadiennes, ainsi que les attitudes de la part de la population canadienne, ont confiné de nombreuses minorités raciales dans des emplois et des carrières spécifiques. Des formes de discrimination ouvertes et voilées, en milieu de travail, ont empêché les personnes de couleur d'obtenir des résultats sur le marché du travail équivalents à ceux de leurs homologues blancs. La rémunération, les avantages sociaux et les risques de chômage comptent parmi les résultats clés.

La reconnaissance officielle des désavantages sur le plan de l'emploi, que subissent les personnes de couleur, date des années 1960, lorsque fut introduite la notion « d'égalité des chances » (RHDC 2003).

En 1984, le terme « équité en matière d'emploi » fut introduit par la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, qui aboutit à la législation sur l'équité en matière d'emploi en 1986. En outre, la section 15 de la *Charte des droits et libertés*, qui s'oppose à la discrimination raciale, entrait en vigueur à la même époque.

La Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi constata que les désavantages qu'éprouvaient les personnes de couleur, en matière d'emploi, s'expliquaient principalement par la discrimination systémique. La discrimination systémique ou indirecte est fondée sur un ensemble de présupposés liés aux valeurs culturelles et

sociales, inculqués de longue date, qui sont à la source d'une discrimination cachée ou voilée. Les présupposés et les stéréotypes, ancrés historiquement, dont font l'objet certains groupes, peuvent se perpétuer à travers les politiques et les pratiques en matière d'emploi, en vigueur en milieu de travail, qui aboutissent à un traitement moins favorable pour les groupes marginalisés. Par exemple, le manque de procédures de recrutement et de promotion, véritablement ouvertes, inclusives et transparentes, ouvrent la porte à la discrimination systémique.

Par la mise en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE), le gouvernement canadien s'attend à ce que les employeurs désignés :

- identifient et éliminent les barrières existant dans les politiques et procédures en matière d'emploi de l'organisation;
- introduisent des pratiques et des politiques positives de manière à assurer l'élimination des effets des barrières systémiques; et
- assurent une représentation appropriée des membres des « groupes désignés » au sein de leur personnel.

(RHDCC, 2003)

La LEE s'assure que les employeurs fournissent des chances égales dans l'emploi pour quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes de couleurs ou membres des minorités visibles (la loi s'applique aux industries sous réglementation fédérale, ayant plus de 100 employés, et aux sociétés d'État fédérales qui

emploient environ 5 % de la main-d'oeuvre canadienne). En 2004, sur 282 vérifications auprès de l'employeur qui furent accomplies, seulement 44 d'entre elles se révélèrent en conformité avec la loi; la législation est généralement considérée, au mieux, comme étant partiellement efficace dans sa sphère d'application, pour ce qui est de la réalisation des objectifs en matière d'équité.

Selon l'indice de sécurité personnelle (ISP) de 2003, produit par le Conseil canadien de développement social (CCDS), 7,3 % des travailleurs et travailleuses ont fait l'objet de harcèlement ou de discrimination raciale au travail durant l'année précédente. Ce nombre est considérable, si on tient compte du fait que les personnes de couleur représentent 12,5 % de la main-d'oeuvre. Les plaintes enregistrées devant les tribunaux des droits de la personne confirment aussi la persistance du racisme systémique en milieu de travail au Canada.

2.3 Personnes de couleur : aspect changeant

Des présupposés sont souvent à la source de l'explication selon laquelle les pauvres résultats obtenus sur le marché du travail, par les personnes de couleur, sont la conséquence de leurs faibles capacités linguistiques en anglais ou en français, des insuffisances de leur éducation canadienne, de leurs titres de compétence ou de leur expérience au Canada. Alors que les immigrants et immigrantes récents rencontrent des difficultés spécifiques, ces présupposés sont fondés sur la croyance sous-jacente que les personnes de couleur sont originaires de l'immigration et que la race, en tant que telle, ne constitue pas

un facteur d'importance majeure en ce qui a trait à la médiocrité des résultats obtenus dans l'emploi.

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, une part grandissante, de plus en plus importante, de la population jeune de couleur est née au Canada. Penkadur (2005) mentionne que 2,8 % des unions, incluant les unions de fait, sont des unions mixtes entre une personne de minorité visible et une personne qui ne l'est pas. De plus en plus de personnes de couleur sont d'origine mixte. La diversité constatée à l'intérieur des couples est à la source d'une augmentation naturelle du nombre de personnes de couleur d'origine mixte.

La croissance de la population de minorité visible, et les changements qui s'opèrent au sein de cette dernière, remettent en question la validité du terme lui-même. Toutes les personnes qui entrent administrativement dans cette catégorie, selon la définition, ne sont pas nécessairement « visibles » quant à leur couleur. De plus, une personne de couleur peut très bien ne faire partie d'aucune minorité d'après le voisinage ou le quartier où elle vit. Enfin, considérées dans un contexte international, les personnes de couleur forment la grande majorité de la population mondiale.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* définit le terme « minorité visible » comme l'ensemble des personnes autres que les Autochtones « qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Dix groupes spécifiques, répondant à cette définition, figurent dans la liste du recensement canadien : Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Philippin, Latino-américain, Asiatique du Sud-Est, Arabe, Asiatique occidental, Japonais et Coréen. Il existe deux autres catégories : « autres minorités visibles » et les groupes d'origines multiples. Le terme « minorité

visible » est utilisé dans la législation et les relevés statistiques canadiens officiels, comme le recensement.

Le terme « racisé », impliquant que la race ne constitue pas un fait biologique objectif, mais plutôt une construction sociale et culturelle, est préférable. Ainsi, pour les besoins de ce rapport, les termes « travailleurs et travailleuses de couleur » ou « travailleurs ou travailleuses racisés » seront utilisés de façon interchangeable avec le terme officiel de « minorité visible », lequel ne sera employé, dans ce rapport, que dans la mesure où il se réfèrera directement à des législations ou publications qui comportent déjà ce terme.

Le présent travail sert de mise à jour et d'extension au rapport de recherche du CTC, de 2002, publié par Andrew Jackson, intitulé « Le travail vaut-il la peine pour les travailleurs et les travailleuses de couleur? ». Ce rapport, fondé sur le recensement de 1996, prenait en considération les écarts de revenus et ceux relevés dans l'emploi, les niveaux de pauvreté, la sécurité économique et l'impact des syndicats sur les personnes de couleur. Le présent rapport porte une plus grande attention à la situation des travailleurs et travailleuses de couleur nés au Canada.

Des comparaisons entre les hommes et les femmes seront mises en évidence chaque fois qu'il est possible¹, les défis auxquels les personnes de couleur font face étant également conditionnés par leurs expériences selon le genre.

Dans la plupart des données disponibles, les personnes de couleur sont comparées à la catégorie des « autres travailleurs et travailleuses ». Cette catégorie n'inclut pas seulement les personnes de race blanche, mais aussi les

Autochtones. Il est admis que ces derniers, qui forment entre quatre et cinq pour cent de la population canadienne², présentent des résultats professionnels encore plus défavorables sur le marché du travail, que les personnes de couleur. Il en résulte que les écarts dans l'emploi, entre les personnes de couleur et celles qui sont de race blanche, sont généralement sous-estimés.

Le présent rapport est principalement fondé sur les données du recensement de 2001, à partir du site Web de Statistique Canada. D'autres données proviennent de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR), qui est une enquête longitudinale de Statistique Canada. Il n'a pas été possible de conduire une analyse plus en profondeur à partir des données de l'EDTR, en raison de la faible dimension de l'échantillon des travailleurs et travailleuses de couleur. Toutes les données sont d'envergure nationale.

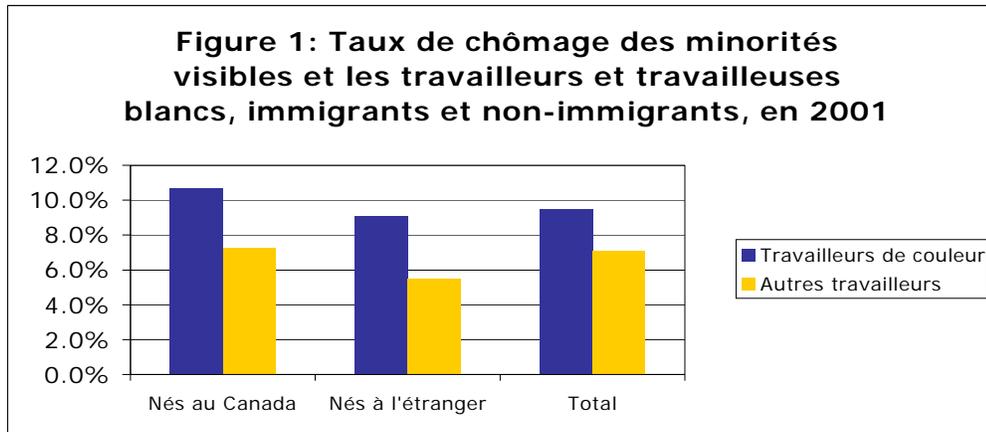
3.0 Comment les travailleurs et travailleuses de couleur réussissent-ils?

3.1 Sécurité économique

Cette section examine les taux d'emploi et de chômage, les revenus et les salaires, les formes d'emplois et la pauvreté. Elle met en évidence les différences qui existent au sein de la population croissante des personnes de couleur dans le monde du travail, selon le statut racial et celui d'immigrant.

3.1.1 Écarts en matière d'emploi

Le taux de chômage représente le pourcentage de personnes qui participent au marché du travail, qui sont momentanément sans emploi et qui cherchent activement un travail rémunéré. Selon les données du recensement de 2001, les populations de minorités visibles manifestent un taux de chômage annuel moyen supérieur aux autres. Cette tendance se confirme aussi bien pour les minorités visibles canadiennes, que celles nées à l'étranger, pour les femmes comme pour les hommes.

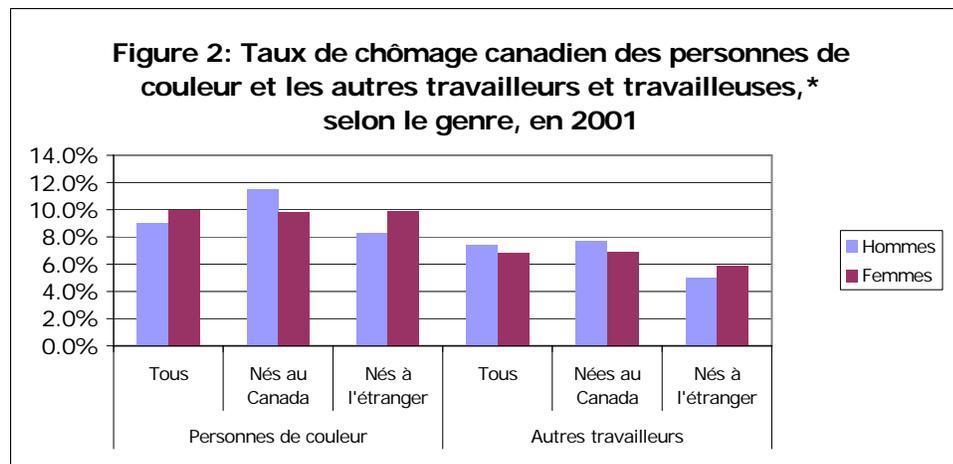


Source: Activité (8), Statut d'immigrant et période d'immigration (10B), groupes de minorités visibles (14), groupes d'âge (11A) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines et les agglomérations de recensement, recensement de 1991 à 2001 - Données échantillon (20 %). Ottawa: Statistique Canada, 11 février 2003. Recensement du Canada 2001. Numéro 97F0012XCB2001002 au catalogue.

* "Autres travailleurs" comprend les travailleurs et travailleuses autochtones.

La figure 1 montre que les travailleurs et travailleuses de couleur présentent un pourcentage de taux de chômage supérieur, de 2,4 points, à celui des autres catégories de personnes. Les personnes de couleur, qui sont nées au Canada, souffrent d'un taux de chômage de 3,6 pour cent plus élevé que les autres personnes nées au pays.

Comme le montre la figure 2, si on examine le chômage selon le genre, les hommes de couleur nés au Canada et les femmes immigrantes de couleur présentent les taux de chômage les plus élevés (respectivement 11,5 % et 9,9 %). Pour ce qui est des femmes de couleur, les taux de chômage des immigrantes sont presque identiques à ceux des femmes de couleur qui sont nées au Canada, tandis que pour les hommes de couleur, ceux qui sont nés à l'étranger présentent des taux de chômage beaucoup plus bas que ceux qui sont nés au Canada. Les écarts existant entre hommes et femmes, représentés par un écart moyen de 1 % en faveur des hommes, sont plus grands parmi les personnes de couleur. Ceci entre en contraste avec les taux de chômage inférieurs relevés parmi les femmes de la majorité, non-immigrante et non membre des minorités visibles.



Source: Activité (8), Statut d'immigrant et période d'immigration (10B), groupes de minorités visibles (14), groupes d'âge (11A) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines et les agglomérations de recensement, recensement de 1991 à 2001 - Données échantillon (20 %). Ottawa: Statistique Canada, 11 février 2003. Recensement du Canada 2001. Numéro 97F0012XCB2001002 au catalogue.

* "Autres travailleurs" comprend les travailleurs et travailleuses autochtones.

La situation est identique lorsqu'on examine le nombre moyen des semaines de travail. Les chiffres, indiqués dans le tableau 3, comprennent le travail à temps plein, ainsi que le travail à temps partiel. Aussi bien les personnes de couleur, nées au Canada, que celles nées à l'étranger, travaillent un nombre de semaines inférieur à celui des autres personnes sur le marché du travail au pays. Les personnes de couleur, qui sont nées au Canada, obtiennent moins de semaines de travail que celles originaires de l'immigration. Ceci est vrai aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Tableau 3: Moyenne des semaines de travail au Canada, en 2001

	Nés à l'étranger	Nés au Canada
Population totale (travailleurs)		
de couleur	42,8	37,8
autres*	44,4	43,0
Hommes (travailleurs de couleur et autres)		
de couleur	43,6	38,0
autres*	45,5	43,6
Femmes (travailleuses de couleur et autres)		
de couleur	41,8	37,5
autres*	4,7	42,3

Source: Travail durant l'année de référence (23B), groupes de minorités visibles (14), statut d'immigrant et période d'immigration (10C) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines et les agglomérations de recensement, recensements de 1991 à 2001 - Données-échantillon (20 %). Ottawa: Statistique Canada, 14 mai 2003. Recensement du Canada 2001. Numéro 97F0012XCB200104 au

* "Autres travailleurs" comprend les travailleurs et travailleuses autochtones.

Les travailleurs et travailleuses appartenant à des sous-groupes de couleur n'enregistrent pas des niveaux de chômage identiques. Les minorités visibles arabes et asiatiques occidentales présentaient le plus haut taux de chômage global, à 14 %, principalement en raison de l'impact significatif du chômage dans leur population immigrante. Les Noirs les suivaient de près, tandis que les Philippins présentaient le taux le plus bas, à 5,6 %. Dans toutes les minorités visibles, avec une seule exception, la population immigrante enregistrait un

taux de chômage inférieur à celui des personnes de couleur nées au Canada.

Tableau 4: Taux de chômage par groupe de minorité visible

	Taux de chômage (total) (%)	Nés au Canada (%)	Nés à l'étranger (%)
Arabe/Asiatique occidental	14,0	9,4	14,1
Noir	11,5	12,4	10,8
Latino-Américain	10,5	12,1	10,1
Asiatique du Sud-Est	9,8	13,8	9,5
Sud - Asiatique	9,6	12,1	9,1
Coréen	8,7	10,0	8,5
Chinois	8,4	9,1	8,2
Minorités visibles multiples	8,3	10,8	7,5
Autres minorités visibles	8,1	10,6	7,6
Japonais	6,1	6,1	5,7
Philippin	5,6	9,5	5,2

Source: Certaines caractéristiques du revenu (35), groupes d'âge (6), sexe (3) et groupes de minorités visibles (15) pour la population, pour le Canada, les provinces, les territoires et les régions métropolitaines de recensement, recensement de 2001 - Données échantillon (20 %). Ottawa: Statistique Canada, 6 novembre 2003. Recensement du Canada 2001. Numéro 97F0010XCB2001047 au catalogue.

3.1.2 Écarts de revenus

Les données du recensement de 2001 montrent que l'écart de revenu annuel entre les personnes de couleur, et les autres travailleurs et travailleuses, représentait 20,1 %, ou 6 131 \$ de moins, par an, pour les personnes racisées, par rapport aux autres, en 2000 (24 385 \$ comparés à 30 513 \$). Cet écart est un peu moindre que celui de 1995 (21,7 % ou 6 098 \$). La différence, quant aux hommes racisés, reste la plus importante, à 23,8 %, ou 9 027 \$ de revenus en moins, par an, que les autres travailleurs. L'écart concernant les femmes a quelque peu diminué, de 14,7 %, en 1995, à 13,9 %, en 2000, ce qui représente la différence entre les travailleuses de couleur et les autres femmes.

Comme ce fut le cas pour les écarts relatifs à l'emploi, les hommes et les femmes racisés, nés au Canada, obtiennent des résultats moins favorables, en ce qui concerne le revenu, que la population immigrante de couleur. Les écarts les plus élevés se manifestent entre les hommes de couleur, nés au Canada, et ceux qui ne sont pas de couleur. Les hommes de couleur avaient, en moyenne, un revenu moins élevé de 34 %, ou 12 754 \$ de moins que les autres. Les revenus des femmes sont inférieurs à ceux de leurs collègues masculins, mais les écarts qui existent entre les travailleuses de couleur, et les autres femmes canadiennes, sont inférieurs à ceux relevés entre les hommes. En moyenne, les femmes de couleur gagnent 14 % de moins que les femmes blanches, sur le marché du travail, et les femmes non immigrantes sont un peu plus désavantagées que les autres.

Tableau 5: Revenu annuel moyen en 2001

	Population totale	Nés à l'étranger	Nés au Canada
Population totale			
de couleur	24 385	25 205	21 983
Autres *	30 516	32 976	30 141
Écart de revenu (\$)	6 131	7 771	8 158
Écart de revenu (%)	20,10%	23,60%	27,10%
Hommes (travailleurs de couleur et autres)			
de couleur	28 929	30 210	24 565
Autres *	37 956	42 098	37 319
Écart de revenu (\$)	9 027	11 888	12 754
Écart de revenu (%)	23,80%	28,20%	34,20%
Femmes (travailleurs de couleur et autres)			
de couleur	20 043	20 495	19 364
Autres *	23 283	24 131	23 165
Écart de revenu (\$)	3 240	3 636	3 801
Écart de revenu (%)	13,90%	15,10%	16,40%

Source: Tranches de revenu total (22), sexe (3), groupes de minorités visibles (14A) et statut d'immigrant (3), pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, 1995 et 2000 - Données échantillon (20 %). Ottawa: Statistique Canada, 14 octobre 2003. Recensement du Canada 2001. Numéro 97F0020XCB2001044 au catalogue.

* "Autres travailleurs" comprend les travailleurs et travailleuses autochtones.

Le revenu annuel peut être déterminé par deux facteurs : le salaire horaire et la période d'emploi rémunéré. Le revenu

annuel sera inférieur dans la mesure où le salaire horaire le sera. De même, le revenu annuel sera inférieur en fonction de l'étendue éventuelle de la période de chômage, de travail temporaire ou de travail à temps partiel.

Tableau 6: Salaire horaire moyen en 2001

	Total	Nés à l'étranger	Nés au Canada
Population totale			
de couleur	\$16,09	\$16,34	\$15,23
Autres *	\$17,66	\$19,45	\$17,48
Écart de revenu (\$)	\$1,57	\$3,11	\$2,25
Écart de revenu (%)	8,9%	16,0%	12,9%
Hommes (travailleurs de couleur et autres)			
de couleur	\$17,62	\$17,91	\$16,61
Autres *	\$19,59	\$22,83	\$19,27
Écart de revenu (\$)	\$1,97	\$4,92	\$2,66
Écart de revenu (%)	10,1%	21,6%	13,8%
Femmes (travailleurs de couleur et autres)			
de couleur	\$14,58	\$14,79	\$13,87
Autres *	\$15,56	\$15,40	\$15,57
Écart de revenu (\$)	\$0,98	\$0,61	\$1,70
Écart de revenu (%)	6,3%	4,0%	10,9%

Source: Salaires horaires selon la protection syndicale et les caractéristiques démographiques (UN_SLID-C2). Gender and Work Database, York University. <http://www.genderwork.ca>, contacté le 11 août 2005. Données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), 2000.

* "Autres travailleurs" comprend les travailleurs et travailleuses autochtones.

Le salaire horaire moyen des personnes de couleur est moins élevé que celui des autres personnes travaillant au Canada (16,09 \$ contre 17,66 \$ de l'heure, ou 8,9 % de moins). L'écart du salaire horaire est inférieur à celui du revenu annuel, plus que probablement en raison de l'impact du chômage, qui est plus élevé, et du nombre de semaines de travail durant l'année, qui est inférieur, parmi les personnes de couleur. Les salaires des femmes sont moins élevés que ceux des hommes, mais l'écart entre les femmes de couleur et les autres femmes canadiennes est moins grand que l'écart entre les hommes de couleur et les autres Canadiens de sexe masculin (6,3 % contre 10,1 %). Ici encore, les personnes de couleur, originaires de l'immigration, ont des salaires plus élevés que leurs homologues

nées au Canada. Les hommes de couleur, nés au Canada, gagnent 13,8 % de moins, à l'heure, que ceux qui ne sont pas de couleur, tandis que les femmes de couleur, nées au Canada, gagnent 10,9 % de moins que celles qui ne sont pas de couleur (13,87 \$ contre 15,57 \$ de l'heure). Ces écarts sont plus élevés que ceux qui existent entre les personnes de couleur, en général, et les autres travailleurs et travailleuses.

3.1.3 Formes d'emplois

Le type d'emploi qu'occupe une personne peut lui procurer un sentiment de sécurité économique. Les emplois permanents et à temps plein sont généralement plus sécurisants que les emplois temporaires et à temps partiel. Bien que des gens soient amenés à choisir, pour différentes raisons, à travailler pour des contrats temporaires, ou à temps partiel, ces types d'emplois ne fournissent généralement pas la sécurité de revenu associée au travail permanent et à temps plein. Une grande partie du travail à contrat et à temps partiel est involontaire. Ainsi, près d'un tiers des femmes adultes travaillant à temps partiel préféreraient travailler à temps plein.

Une personne ayant un travail temporaire est souvent au chômage durant une partie de l'année et les heures travaillées à temps partiel, durant cette période, fluctuent de semaine en semaine. En outre, le travail à temps partiel et le travail temporaire offrent généralement un salaire horaire moins élevé.

Le tableau 7 montre, qu'en 2000, les salaires horaires des personnes de couleur étaient inférieurs à ceux des autres travailleurs et travailleuses, dans toutes les formes d'emploi rémunéré (par exemple, travail à temps plein ou à temps partiel,

temporaire ou permanent). Les personnes qui occupent des emplois à temps partiel, ou temporaires, se voient dans l'obligation d'accepter des salaires horaires moins élevés et les écarts salariaux, selon la race, sont même plus élevés pour ces emplois.

Tableau 7: Salaire horaire par forme d'emploi

	Temps plein	Temps partiel	Permanent	Temporaire
Total (travailleurs)				
de couleur	\$16,26	\$10,73	\$16,03	\$11,49
Autres *	\$18,13	\$12,66	\$18,07	\$13,01
Écart de revenu (\$)	\$1,87	\$1,93	\$2,04	\$1,52
Écart de revenu (%)	10,3%	15,2%	11,3%	11,7%
Hommes (travailleurs)				
de couleur	\$17,82	\$8,89	\$17,63	\$11,84
Autres *	\$19,88	\$11,21	\$20,10	\$13,73
Écart de revenu (\$)	\$2,06	\$2,32	\$2,47	\$1,89
Écart de revenu (%)	10,4%	20,7%	12,3%	13,8%
Femmes (travailleurs)				
de couleur	\$14,52	\$12,01	\$14,43	\$11,04
Autres *	\$15,82	\$13,18	\$15,73	\$12,33
Écart de revenu (\$)	\$1,30	\$1,17	\$1,30	\$1,29
Écart de revenu (%)	8,2%	8,9%	8,3%	10,5%

Source: Salaire horaire selon le travail et les variables démographiques (PE_SLID-G1). Gender and Work Database, York University. <http://www.genderwork.ca>, contacté le 8 août 2005. Données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), 2000.

* "All other workers" includes Aboriginal people.

Tableau 8: Forme d'emploi selon le genre en 2001

	Travailleurs et travailleuses de couleur				
	Total	Temps plein	Temps partiel	Permanent	Temporaire
Tous	9,4%	9,5%	9,0%	9,5%	9,0%
Hommes	9,2%	8,9%	13,0	9,1%	10,1%
Femmes	9,7%	10,4%	7,4%	10,0%	7,9%

Source: Table SLID D-2. Forme d'emploi d'après le statut d'immigrant et le groupe de minorité visible, selon le sexe et la protection syndicale, Canada, 2000. Gender and Work Database, York University. <http://www.genderwork.ca>, contacté le 27 juillet, 2005. Données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), 2000.

Le tableau 8 montre le pourcentage de travailleurs et travailleuses de couleur, par rapport à chaque forme d'emploi (les chiffres mentionnés dans le tableau ci-dessus sont légèrement inférieurs à ceux des données du recensement, parce que l'EDTR comprend un échantillon beaucoup plus

restreint, qui ignore souvent les chiffres plus modestes. De plus, ce tableau n'inclut pas les travailleurs et travailleuses salariés).

En général, les personnes de couleur sont représentées proportionnellement à leur nombre dans le travail à temps plein et le travail permanent, mais les différences selon le genre sont très significatives. Les hommes de couleur forment 9,2 % de la main-d'oeuvre masculine rémunérée, mais ils sont sur-représentés aussi bien dans le travail à temps partiel (13,0 %), que dans le travail temporaire (10,1 %) (il faut cependant signaler la faible incidence du travail à temps partiel parmi les adultes de sexe masculin). Les femmes de couleur obtiennent de meilleurs résultats. Ces dernières forment 9,7 % de la main-d'oeuvre rémunérée, mais seulement 7,4 % des temps partiels et 7,9 % des temporaires.

Tableau 9: Forme d'emploi selon la race et le statut migratoire en 2001

	Travailleurs et travailleuses de couleur				
	Total	Temps plein	Temps partiel	Permanent	Temporaire
Tous	9,4%	9,5%	9,0%	9,5%	9,0%
Hommes	7,5%	7,9%	5,6%	7,7%	6,4%
Femmes	1,9%	1,6%	3,3%	1,8%	2,6%

Source: Table SLID D-2. Forme d'emploi selon le statut d'immigrant et le groupe de minorité visible, selon le sexe et la protection syndicale, Canada, 2000. *Gender and Work Database*, York University. <http://www.genderwork.ca>, contacté le 27 juillet 2005. Données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), 2000.

Les travailleurs et travailleuses de couleur, en tant que groupe, sont, dans l'ensemble, représentés proportionnellement à leur nombre dans le travail à temps plein et le travail permanent. La main-d'oeuvre rémunérée comprend 9,4 % de personnes de couleur et ces dernières occupent 9,0 % des emplois à temps partiel et temporaires. Cependant, les personnes de couleur immigrantes sont sous-représentées dans le travail à temps partiel et temporaire. En outre, celles qui sont

nées au Canada sont sur-représentées dans ces deux formes d'emplois. Alors qu'ils ne forment que 1,9 % de la main-d'oeuvre, les travailleurs et travailleuses de couleur représentent 3,3 % de la population active à temps partiel et 2,6 % des temporaires.

3.1.4 Catégories de travailleurs et travailleuses

Les différents groupes de travailleurs et travailleuses autonomes sont généralement exclus de l'assurance-chômage, aussi bien que des pensions et des avantages sociaux liés à l'emploi. L'écart en matière de sécurité d'emploi est particulièrement significatif pour les autonomes, qui travaillent seuls, et pour ceux qui présentent de faibles gains annuels.

Les personnes de couleur sont, en règle générale, moins représentées dans le travail autonome. Ceci est aussi vrai pour les personnes nées au Canada que pour celles nées à l'étranger, qu'il s'agisse des femmes ou des hommes³. La plupart des travailleurs et travailleuses de couleur sont des personnes employées et, de ce fait même, la majeure partie des injustices, à leur égard, prennent racine dans l'emploi rémunéré.

3.1.5 Pauvreté

L'incidence de la pauvreté peut être définie comme le pourcentage des familles économiques, ou des individus sans attaches, qui dépensent 20 % de leur revenu, ou une somme supérieure, de plus que la moyenne des familles pour la nourriture, l'habitation et les vêtements. Selon Statistique Canada, ce pourcentage représente le seuil de faible revenu (SFR). Il existe de nombreux SFR différents, qui varient d'après

la dimension et la composition des familles, ainsi que d'après la dimension de la communauté où elles vivent (Fellegi, 1997).

En 2001, le SFR, pour une famille de quatre personnes, habitant une grande ville, était de 29 900 \$, après impôts.

Plus de la moitié des célibataires de couleur, de 15 ans et plus, vivent dans la pauvreté, comme c'est aussi le cas pour plus d'un quart des familles économiques de couleur. Ces nombres sont nettement plus élevés que pour le reste de la population canadienne, dont seulement 10 % des familles vivent dans la pauvreté et 37 % des célibataires démontrent une incidence de faible revenu.

Tableau 10: Incidence de la pauvreté au Canada 2000

	Familles économiques	Individus sans attaches
Population totale	12,9	38,0
Travailleurs de couleur	26,0	52,8
Autres travailleurs*	10,6	36,6

Source: Certaines caractéristiques du revenu (35,) groupes d'âge (6) et sexe (3) et groupes de minorités visibles (15) pour la population, pour le Canada, les provinces, les territoires et les régions métropolitaines de recensement de 2001 - Données-échantillon (20 %). Ottawa: Statistique Canada, 6 novembre 2003. Recensement du Canada 2001. numéro 97F0010XCB2001047 au catalogue.

* "Autres travailleurs" comprend les travailleurs et travailleuses autochtones.

La dimension familiale est un facteur déterminant des taux élevés de pauvreté dans les familles, et celles de couleur tendent à être plus prolifiques que les autres. Il est aussi plus courant, dans certains groupes culturels, comme les Chinois et les Sud-Asiatiques, de vivre dans des ménages comprenant plusieurs générations, ce qui signifie que les soutiens de famille, titulaires d'un revenu primaire, se voient dans l'obligation de loger, nourrir et habiller des familles encore plus étendues.

Cependant, c'est le taux élevé de chômage et le faible taux de rémunération, qui sont ici les facteurs déterminants.

4.0 Causes des clivages raciaux en matière de sécurité économique

Les partisans de la « théorie du rattrapage » prétendent qu'il suffira, aux immigrants et immigrantes, pour améliorer leurs résultats sur le marché du travail, après un certain nombre d'années de résidence au Canada, de perfectionner leurs capacités linguistiques et d'acquérir des titres de compétence canadiens, ainsi qu'une expérience en milieu de travail. Cependant, alors que le taux de chômage et l'incidence du faible revenu diminuent, selon le nombre d'années passées au Canada, les personnes de couleur, qui y sont établies depuis de nombreuses années, présentent encore des taux de chômage, et de faible revenu, plus élevés que leurs homologues blancs (Picot et Hou, 2003). Le rattrapage des personnes qui ont immigré récemment est aussi plus long que pour les cohortes précédentes.

L'argument que les personnes de couleur réussissent moins bien sur le marché du travail, en raison de la présence, parmi elles, d'une importante population immigrante, peut être mis en question, car aussi bien les personnes de couleur nées au Canada, que celles nées à l'étranger, souffrent de taux de chômage plus élevés et de revenus inférieurs, par rapport aux autres travailleurs et travailleuses canadiens. Les personnes de couleur, nées au Canada, présentent, en effet, des taux d'emploi et des gains inférieurs à ceux de la population immigrante de couleur.

Les observations qui précèdent suggèrent que la race constitue un facteur déterminant pour les médiocres résultats obtenus par les personnes de couleur sur le marché du travail. La section suivante examinera les différences relevées dans la population jeune où la race joue manifestement un rôle significatif, indépendant du statut d'immigrant.

4.1 Clivages raciaux parmi les jeunes

La population jeune présente une diversité plus grande encore que celle de l'ensemble de la population du Canada, dont la diversité, sur les plans ethnique et culturel, est déjà significative. Un jeune sur six, ou 15,9 % des jeunes de 15 à 24 ans, appartenait à un groupe de minorité visible au Canada en 2001 (par exemple, groupe non blanc/non autochtone). Ce chiffre est plus élevé que le pourcentage des personnes de couleur dans l'ensemble de la population (13,4 %), principalement parce que la population immigrante est plus jeune que la moyenne. Cependant, une proportion élevée, allant en augmentant, des jeunes des minorités visibles (41 %) n'appartiennent pas à la population immigrante, mais sont nés et ont été éduqués au Canada⁴. Alors que certains membres de ces minorités appartiennent à des communautés établies depuis longtemps, ils sont, pour la plupart, issus des personnes de couleur arrivés au Canada dans les années 1980.

Les jeunes des minorités visibles représentent une part élevée et croissante de la population totale de Vancouver (45 %) et de Toronto (42 %), ainsi qu'une proportion plus élevée que la moyenne dans d'autres grands centres urbains, spécialement Calgary et Montréal.

Étant donné que de nombreux jeunes immigrants et immigrantes sont arrivés au Canada pendant leur enfance et que 41 % des jeunes des minorités visibles sont nés au Canada, il est presque certain qu'une nette majorité de ces jeunes a été éduquée au Canada et parle l'anglais et le français de façon satisfaisante, lorsqu'elle entre sur le marché du travail. En bref, la plupart des jeunes travailleurs et travailleuses de couleur ne sont pas désavantagés au même titre que de nombreux adultes de couleur qui viennent d'immigrer, par le manque de reconnaissance de leur expérience et de leurs titres et compétences acquis à l'étranger (Tran, 2004).

Tableau 11: Jeunes des minorités visible sur le marché du travail en 2001

De 15-24 ans :	Taux d'emploi	Taux de chômage
Toutes personnes non minorités visibles / non immigrantes	58,4%	13,3%
Jeunes immigrants et immigrantes	55,0%	14,8%
Jeunes de minorités visibles	43,7%	16,1%
Jeunes de minorités visibles nés au Canada	48,4%	15,5%
Jeunes Noirs nés au Canada	33,2%	21,4%
De 20-24 ans :	Taux d'emploi	Taux de chômage
Toutes personnes non minorités visibles / non immigrantes	72,9%	12,5%
Jeunes de minorités visibles	67,3%	15,4%
Jeunes de minorités visibles nés au Canada	64,7%	14,6%
Jeunes Noirs nés au Canada	64,8%	16,5%

Source: Recensement du *Canada*, 97F0012XCB200102 au catalogue.

Pour toutes les raisons mentionnées ci-dessus, on pourrait s'attendre à ce que les jeunes des minorités visibles réussissent aussi bien sur le marché du travail que les jeunes qui n'appartiennent pas à ces minorités. Cependant, comme le montre le tableau 5, leurs taux d'emploi sont inférieurs à la moyenne et leurs taux de chômage supérieurs à celle-ci. C'est particulièrement le cas pour les jeunes Noirs. Comme le démontrent ces données, le chômage est significativement plus élevé parmi les jeunes des minorités visibles, nés au Canada,

par rapport à ceux qui n'appartiennent pas à ces minorités, tandis que les taux d'emploi sont inférieurs.

4.2 Niveaux de scolarité

Des niveaux d'instruction ou de qualification inférieurs ne peuvent, à eux seuls, justifier les écarts qui existent entre les personnes de couleur, et les autres, dans le monde du travail au Canada. Le tableau ci-dessus montre le pourcentage des travailleurs et travailleuses qui n'ont pas terminé l'école secondaire, et de ceux et celles qui sont titulaires d'un

Tableau 12: Niveaux de scolarité de travailleurs et travailleuses âgés de 25 à 44 ans au Canada, selon le genre et le statut migratoire

	Moins que l'école secondaire	Diplôme de baccalauréat ou plus
Population totale		
Travailleurs de couleur	17,3%	32,5%
Nés au Canada	9,3%	37,5%
Nés à l'étranger	18,4%	31,1%
Autres travailleurs*	17,8%	20,0%
Nés au Canada	18,1%	19,1%
Nés à l'étranger	14,4%	28,0%
Hommes		
Travailleurs de couleur	17,0%	34,5%
Nés au Canada	10,0%	35,7%
Nés à l'étranger	17,9%	34,1%
Autres travailleurs*	19,9%	18,5%
Nés au Canada	20,4%	17,5%
Nés à l'étranger	15,4%	28,0%
Femmes		
Travailleurs de couleur	17,5%	30,7%
Nés au Canada	8,5%	39,9%
Nés à l'étranger	18,8%	29,2%
Autres travailleurs*	15,6%	21,4%
Nés au Canada	15,9%	20,6%
Nés à l'étranger	13,6%	28,0%

Source: Activité (8), plus haut niveau de scolarité atteint (12), fréquentation scolaire (4), statut d'immigrant et période d'immigration (10C), groupes de minorités visibles (14), sexe (3) et groupes d'âge (11A) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces et territoires, recensement de 1991 à 2001. Données-échantillon (20 %). Ottawa: Statistiques Canada, 1er octobre 2003. Recensement du Canada 2001. 97F0012XCB2001041 au catalogue.

* "Autres travailleurs" comprend les travailleurs et travailleuses autochtones.

baccalauréat ou d'un diplôme plus élevé (incluant la maîtrise, le doctorat ou un certificat, ou diplôme, de niveau supérieur).

Le tableau représente uniquement les travailleurs et travailleuses âgés de 25 à 44 ans. Les jeunes de 15 à 24 ans ont été exclus des données parce que, pour la plupart, ils n'ont pas eu l'occasion de terminer leurs études. Ceux qui sont âgés de plus de 44 ans ont été exclus, en raison des faibles niveaux d'instruction qui caractérisent de nombreux travailleurs et travailleuses blancs nés au Canada.

L'étude des travailleurs et travailleuses, de 25 à 44 ans, permet de rendre compte des différences entre générations.

En général, les personnes de couleur sur le marché du travail, dont un petit nombre n'ont pas terminé l'école secondaire, ont un niveau d'instruction beaucoup plus élevé que les autres travailleurs et travailleuses et une proportion significativement plus élevée de titulaires d'un diplôme universitaire ou de haut niveau (32,5 % contre 20,0 %, ou une personne sur trois, à comparer à une sur cinq).

Les personnes de couleur, nées au Canada, sont beaucoup moins susceptibles de ne pas avoir terminé l'école secondaire que les autres travailleurs et travailleuses de couleur (9,3 % contre 18,4 %) et ont une probabilité beaucoup plus grande d'être titulaires d'un diplôme universitaire ou de haut niveau (37,5 % contre 31,5 %).

Les personnes de couleur nées au Canada, qui appartiennent au groupe d'âge des 25 à 44 ans, ont aussi un niveau d'instruction beaucoup plus élevé que les autres

personnes nées au Canada. Ces constatations se vérifient pour les femmes comme pour les hommes.

En général, il faut admettre que si les travailleurs et travailleuses de couleur possèdent des niveaux d'instruction beaucoup plus élevés, ils ont une plus grande probabilité d'être au chômage et de gagner des salaires inférieurs à ceux des autres Canadiens et Canadiennes. En raison du nombre d'employeurs qui exigent une expérience canadienne et du manque de reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger, on pouvait s'attendre à l'existence d'un écart entre les qualifications des personnes immigrantes de couleur et les types de professions au sein desquelles elles trouvent du travail. Néanmoins, les travailleurs et travailleuses de couleur, nés au Canada, malgré les meilleurs résultats qu'ils obtiennent dans le domaine de l'éducation, souffrent d'un chômage plus important et de gains inférieurs, à comparer aux autres personnes nées au Canada, ou aux personnes immigrantes de couleur.

4.3 Écarts entre emplois et qualifications

Les travailleurs et travailleuses, qui ont un niveau d'instruction élevé, ont plus de chances d'obtenir des postes mieux payés et plus sûrs.

Lorsqu'on garde à l'esprit les niveaux moyens d'instruction mentionnés ci-dessus, lors de l'examen des types d'emplois occupés par les personnes de couleur, il est évident qu'il existe un écart significatif entre l'emploi et les qualifications. Le tableau 13 montre que les travailleurs et travailleuses de couleur représentent 12,4 % de l'ensemble des

professions, mais qu'elles sont sous-représentées dans la plupart des professions plus spécialisées et sur-représentées dans les professions moins spécialisées, à l'exception des professionnels. Les femmes de couleur sont sur-représentées dans les professions inférieures du commerce de détail, des services et du travail de bureau, tandis que les hommes de couleur sont plus nombreux dans le travail manuel semi-qualifié.

Tableau 13: Représentation des minorités visibles dans les professions

Profession	Minorité visible %	Hommes %	Femmes %
TOUTES LES PROFESSIONS	12,4	6,6	5,9
Contremaîtres	4,7	3,6	1,0
Cadres supérieurs	8,1	6,2	1,9
Travailleurs qualifiés et artisans	8,1	7,2	0,9
Personnel administratif et de bureau	9,0	1,8	7,3
Cadres intermédiaires et administrateurs	11,6	7,4	4,2
Superviseurs	11,8	5,7	6,2
Personnel semi-professionnel et technique	11,8	6,3	5,5
Personnel intermédiaire (vente et services)	12,9	4,2	8,6
Autres travailleurs manuel	13,4	7,6	5,8
Professionnels	13,5	7,5	6,0
Personnel spécialisé (vente et services)	13,9	8,7	5,1
Personnel du bureau	14,3	4,7	9,5
Autre personnel (vente et services)	14,9	7,0	7,9
Travailleurs manuels spécialisés	15,1	10,1	5,0

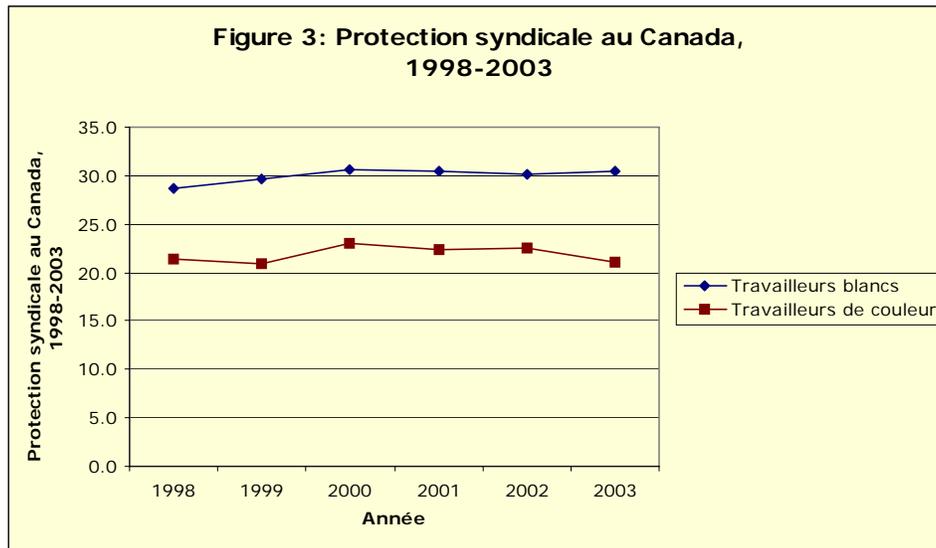
Source: Profession selon les caractéristiques migratoires et démographiques (MIG CNS O-3). Gender and Work Database, York University. <http://www.genderwork.ca>, contacté le 18 juillet, 2005. Données du Recensement de la population 2001.

Les travailleurs et travailleuses de couleur trouvent qu'il est particulièrement difficile de pénétrer les métiers.

5.0 Écarts relatifs à la syndicalisation et au « plus syndical »

Les travailleurs et travailleuses de couleur ont, de façon constante, représenté une proportion plus faible des personnes bénéficiant de la protection syndicale que celle de leurs

collègues blancs. Ce fait est attesté par une totalisation spéciale, fondée sur les données du EDTR, où les travailleurs et travailleuses de couleur sont comparés à leurs collègues blancs, à l'intérieur d'une série chronologique s'étendant de 1998 à 2003. Il faut noter que ces données ne comprennent pas les travailleurs et travailleuses autochtones.



Source: Nombre de travailleurs et travailleuses selon le sexe, le statut de membre syndiqué et le statut de minorité visible, Canada, 1998-2003.

Totalisation spéciale provenant de l'Enquête sur la dynamique du travail et de revenu. (EDTR), 1998-2003.

Les nombres réels représentant les travailleurs et travailleuses bénéficiant d'une protection syndicale augmentent avec l'accroissement de la population active de couleur, mais les personnes de couleurs accusent toujours un retard par rapport à leurs homologues blancs lorsqu'on prend en considération les proportions envisagées. Chacune des années couvertes par la totalisation révèle que les travailleurs et travailleuses blancs bénéficient d'un pourcentage de protection syndicale plus élevé. En général, les changements dans le taux de protection syndicale sont restés stable pour chacun des deux groupes, ce

qui représente huit à neuf points de pourcentage, en plus, de Blancs bénéficiant de cette protection. Même lorsque les personnes de couleur sont syndiquées, leurs avantages salariaux sont inférieurs, de façon significative, à ceux de leurs homologues blancs.

Tableau 14: Impact de l'affiliation syndicale sur le salaire horaire

	Travail- leurs de couleur	Autres travail-leurs*
Total		
Protégés par un syndicat	\$17.13	\$20.07
Non protégés	\$14.70	\$15.73
Prime d'affiliation syndicale	\$2.43	\$4.34
En %	16.5%	27.6%
Hommes		
Protégés par un syndicat	\$17.86	\$21.19
Non protégés	\$16.14	\$18.01
Prime d'affiliation syndicale	\$1.72	\$3.18
En %	10.7%	17.7%
Femmes		
Protégées par un syndicat	\$16.44	\$18.79
Non protégées	\$13.19	\$13.38
Prime d'affiliation syndicale	\$3.25	\$5.41
En %	24.6%	40.4%

Source : Salaire horaire selon le travail et les variables démographiques (PE_SLID-G1). *Gender and Work Database*, York University, <http://www.genderwork.ca>, contacté le 8 août 2005. Données de l'*Enquête sur la dynamique du travail et de revenu (EDTR)*, 2000.

* "Autres travailleurs" comprend les travailleurs et travailleuses autochtones.

Le tableau 14 montre l'impact qu'ont les syndicats sur le salaire horaire. Un salaire horaire élevé peut être un indicateur d'ancienneté, de l'obtention de promotions et d'emplois plus qualifiés. Tous les travailleurs et travailleuses profitent des salaires horaires plus élevés en raison de la protection syndicale, mais les Canadiens et Canadiennes, autres que ceux de couleur, malgré leurs salaires déjà supérieurs, tendent à en profiter dans une plus large mesure que les personnes de couleur. Ces dernières, lorsqu'elles n'ont aucune protection, gagnent en moyenne 14,70 \$ de l'heure, en comparaison avec le salaire horaire moyen de 15,73 \$ pour les autres travailleurs et

travailleuses. Le salaire horaire moyen des personnes de couleur au Canada grimpe à 17,13 \$, soit une augmentation de 16,5 %, lorsqu'elles bénéficient d'une protection syndicale, ce qui valait aussi bien pour les membres d'un syndicat que pour les personnes protégées uniquement par une convention collective. Les autres travailleurs bénéficiaient d'une augmentation de salaire de 27,6 %, ce qui montait leur salaire horaire à 20,07 \$.

Les femmes de couleur tendent à bénéficier plus que les hommes de la syndicalisation, leurs salaires horaires augmentant de 24,5 %, alors que les salaires des hommes de couleur n'augmentent que de 10,7 %. Mais, la prime d'affiliation pour les femmes de couleur n'est pas aussi considérable que l'augmentation relevée pour les autres femmes canadiennes, dont la prime est de 40,4 %. Dans les deux cas, les salaires horaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes de couleur et à ceux des autres travailleurs et travailleuses canadiens.

Malgré l'augmentation des salaires des personnes de couleur en raison de l'action des syndicats, il existe un clivage racial plus grand au sein des salaires conventionnels que dans le secteur non syndiqué. Les personnes de couleur ont une probabilité de syndicalisation moins grande que les autres, et dans le cas où elles sont syndiquées, les bénéfices qu'elles en retirent sont moins importants.

6.0 Résumé et conclusion : Qu'est-ce qui empêche les travailleurs et travailleuses de couleur de progresser sur le marché du travail?

Ce rapport a clairement mis en évidence la situation des travailleurs et travailleuses de couleur au Canada quant à l'infériorité de leurs revenus, le chômage plus élevé qu'ils subissent et la précarité des emplois dans lesquels ils se voient cantonnés. Il en résulte qu'ils éprouvent un sentiment de sécurité économique plus fragile, en comparaison avec les autres personnes sur le marché du travail. Le fait que de nombreuses personnes de couleur sont immigrantes a un effet indéniable sur les résultats qu'elles obtiennent dans l'emploi, mais les travailleurs et travailleuses de couleur, nés au Canada, dont le niveau d'instruction est plus élevé que les autres Canadiens d'un groupe d'âge équivalent, obtiennent des résultats inférieurs à ceux des autres Canadiens.

L'âge relativement moins élevé des travailleurs et travailleuses de couleur peut être considéré comme un facteur qui contribue à la situation décrite ci-dessus, mais ces jeunes ont généralement une instruction de niveau supérieur à celle des autres personnes du même âge au Canada, et ils ont une probabilité plus grande que la moyenne de posséder un diplôme universitaire. Ces hauts niveaux d'instruction ne se limitent pas à la jeunesse, mais il est un fait certain que les personnes de couleur sont, en général, mieux instruites que les autres travailleurs et travailleuses. Néanmoins, malgré leur présence dans des professions très diverses, les personnes de couleur sont sous-représentées dans les postes de direction et

présentent un niveau de syndicalisation moins élevé que leurs collègues blancs.

L'expérience du marché du travail des personnes de couleur est aussi déterminée par le genre auquel elles appartiennent. Les résultats obtenus par les femmes sont inmanquablement plus faibles que ceux de leurs homologues masculins, et même lorsque le salaire des femmes est augmenté en raison d'une protection syndicale, leur salaire horaire reste inférieur à celui des hommes. Les niveaux d'instruction ne semblent pas améliorer la situation des femmes de couleur. Même s'il y a une probabilité plus grande qu'elles soient mieux instruites que les autres femmes canadiennes, on constate une persistance de la pauvreté des résultats qu'elles obtiennent sur le marché du travail. Ceci se constate indépendamment de leur statut migratoire. Les femmes de couleur, nées au Canada, constituent le groupe des personnes les mieux instruites dans ce pays, mais ce groupe subit néanmoins les plus hauts niveaux de chômage et les plus bas salaires horaires et annuels.

Il est raisonnable de conclure que la discrimination raciale dans l'emploi constitue un facteur significatif en ce qui concerne la pauvreté des résultats que les travailleurs et travailleuses de couleur obtiennent sur le marché du travail. Il est un fait indéniable que si on prend en considération les jeunes travailleurs et travailleuses, nés au Canada, qui entrent actuellement en grands nombres sur le marché du travail, ainsi que l'augmentation toujours croissante de l'immigration des personnes de couleur au Canada (qualifiées et sous-qualifiées), tous les secteurs de la société se doivent de confronter la réalité du racisme plutôt que de la nier.

Notes

- 1) Statistique Canada ne permet pas l'utilisation d'autres catégories d'identification de genre, comme celle de transgenre. Le CTC reste attentif à l'égalité et à la dignité de la population des gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres.
- 2) Le recensement ne rend pas compte de tous les Autochtones au Canada, en raison du dénombrement incomplet provenant d'un certain nombre d'enquêtes statistiques effectuées dans des réserves et établissements particuliers. Dans le recensement de 2001, « un nombre total de 30 réserves et établissements indiens étaient dénombrés de façon incomplète par le recensement. Les populations de ces 30 communautés ne sont pas incluses dans les chiffres du recensement. » (Statistique Canada, No. 97F0011XCB2001048 au catalogue.)
- 3) Source : Table SLID D-2. Forme d'emploi d'après le statut d'immigrant et les groupes de minorité visible, selon le sexe la protection syndicale. Canada, 2000. *Gender and work Database*, York University.
<http://www.genderwork.ca>, contacté le 27 juillet 2005. Données de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR), 2000.
- 4) Données du *Recensement du Canada 2001*.

Références

Canada. Ressources humaines et développement des compétences.

Canada. (2003). *Équité en emploi : Renseignements généraux*. [Disponible en ligne].

Extrait le 15 avril 2005 :

<http://www.hrsdc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/wzp-gxr.shrml1>

Fellegi, I.P. (1997). *À propos de la pauvreté et du faible revenu. Statistique Canada*.

[Disponible en ligne]. Extrait le 16 août 2005 :

<http://www.statcan.ca/francais/research/13F0027XIF/130027XIF.htm>

Jackson, A. (2002). *Le travail vaut-il la peine pour les travailleurs et travailleuses de couleur?* Congrès du travail du Canada.

Pendakur, K. (2005). *Les minorités visibles dans les lieux de travail du Canada : Une perspective des prévisions pour 2017*. [Disponible en ligne]. Extrait le 16 août 2005 :

http://www.pch.gc.ca/progs/multi/canada2017/3_f.cfm

Picot G. & Hou, F. (2003). *La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada*. No 11F009MIF au catalogue.

Tran, K. (été 2004). « *Les minorités visibles au sein de la population active : 20 ans de changement*. » Statistique Canada 11-008 au catalogue. *Tendances sociales canadiennes*.

LC\ar:sepb225 • 7 décembre 2005

C:\Documents and Settings\ffitzgibbon\Local Settings\Temp\Racial Status and Employment Outcomes-RP34-FR8318.wpd