

Report highlights

Good jobs and promotions elude many visible minority and Aboriginal men and women in Canada, according to a report released by the Canadian Race Relations Foundation, written by researchers Jean Lock Kunz, Anne Milan, and Sylvain Schetagne of the Canadian Council on Social Development. The report includes information from most recent statistics available, primarily data from the 1996 Census and comments from focus group participants comprised of visible minority and Aboriginal men and women in five cities across Canada.

Aboriginals still have low educational attainment

- The high school non-completion rate is highest among Aboriginal youth, compared to rates among visible minority youth and young people who are neither visible minority nor Aboriginal (non-racialized youth). Aboriginal youth also lagged far behind in their rates of university completion.
- Even with a post-secondary education, job opportunities may still be out of reach for Aboriginal peoples. As one Aboriginal participant commented: *“When I send out my résumé and I’m totally qualified for the position, they’ll look at the courses I’ve taken (First Nations resources). Maybe that’s why I don’t get the job.”*

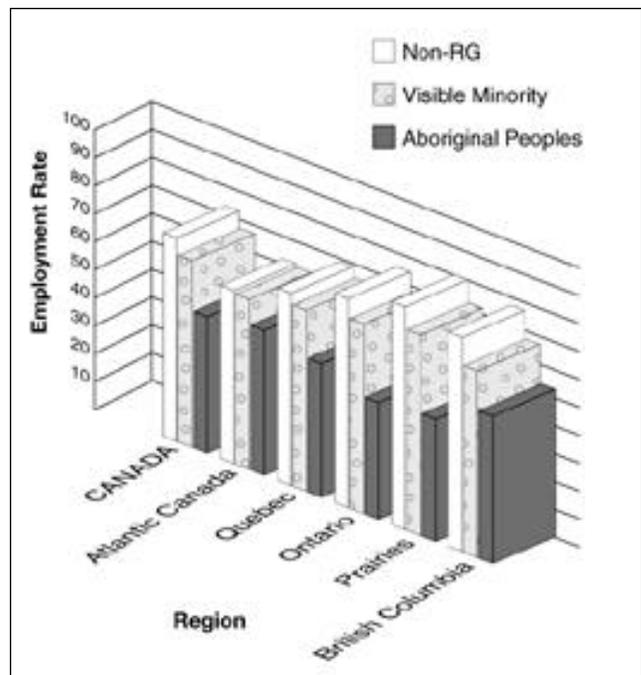
Unequal access to employment

- After accounting for education level, unemployment rate is highest among Aboriginal peoples, followed by foreign-born visible minorities, and Canadian-born visible minorities. For example, among those who are university educated, Aboriginal peoples are four times as likely as Canadian born non-racialized group to be unemployed, and foreign-born visible minorities are at least twice as likely as Canadian born non-racialized group to be unemployed.
- For recent immigrants, the challenge is to have their credentials recognized. As one focus group

participant said: *“I have a university degree from Algeria, where there is no CEGEP. When I came to Canada, they subtracted three years from my educational attainment in order to compensate. This makes no sense.”*

- Foreign-born visible minorities experience greater discrepancies between their education levels and their occupations, compared to other groups. Less than half of foreign-born visible minorities who have a university education work in jobs with a high skill level.

Employment Rate by Racial Groups (People aged 25-64, 1996)



Good jobs are elusive to minorities

- In times of economic prosperity, it is not as difficult to find a job, but it is still difficult for visible minority men and women to find jobs that match their qualifications.
- There was consensus among the focus group participants that Aboriginal peoples, members of visible minority groups, and recent immigrants to Canada have more difficulty than others in find-

ing employment. Employment rates for these groups are lower in all regions of Canada.

- Visible minority men and women still face “polite” racism when job hunting. One focus group participant said: *“I’ve called about jobs and had people say ‘come down for an interview,’ yet when I get there, I get the feeling they are surprised to see that I’m black because I sound like the average guy on the telephone. They’ve said ‘Oh, the job has just been filled,’ or during the interview they’ll say that I’m overqualified or ask me questions like ‘Are you sure you want to work at this type of job?’ ”*
- Even when members of minority groups gain access to the labour market, they still have difficulties advancing in their position. As illustrated by one focus group participant: *“I had applied for a promotion, but I didn’t get the job. A guy that I had trained (who is white) got the promotion instead.”*
- Compared to non-racialized groups, members of visible minority groups and Aboriginal peoples are less likely to hold managerial or professional jobs. For those who do obtain hold managerial jobs, more than half are self-employed, compared to only one-third among non-racialized groups.

Higher education yields fewer payoffs for minorities

- Despite their higher educational attainment compared to non-racialized groups, visible minorities trail behind in terms of their employment and income.
- Aboriginal peoples and foreign-born visible minorities are over-represented in the bottom quintile (or bottom 20%) of the income scale. Given a university education, non-racialized groups are three times as likely as Aboriginal peoples and about twice as likely as foreign born visible minorities to have incomes in the top 20% of the income scale.
- Data on earnings revealed that foreign-born visible minorities earned, on average, only 78 cents for every dollar earned by the foreign-born non-racialized group.

Racism – “a hidden thing” in the workplace

- Focus group participants said that racism is a “hidden thing” in the workplace, and were convinced that they had been the victims of subtle forms of racism. Examples of “subtle discrimination”

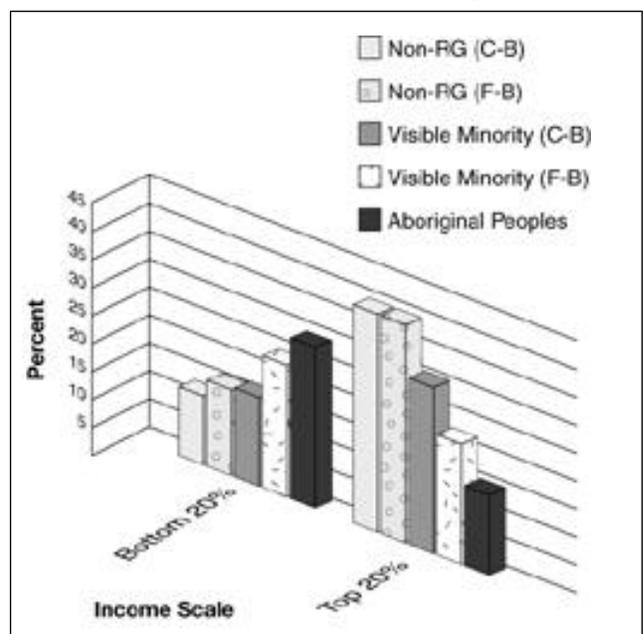
include being passed over for promotion, assigned unpleasant tasks, being stereotyped, and being excluded from the “inner circle” of the workplace.

- Several focus group participants observed that the higher up the organizational ladder you look, the lighter the skin colour. “I look around and think – there’s no chance of getting ahead. Of all the people in senior positions, no one is from an ethnic group.”

The road ahead

- Most focus group participants hoped that their children would have a better future than they themselves anticipate having.
- Employment equity legislation has been more effective in recruiting racialized minorities than in their retention and promotion. Legislation may alter the behaviour of employers, but it has less impact on the workplace culture and individual attitudes.
- Public education is critical in raising awareness of racial inequality in order to eliminate it in the future.

Percent of Racial Groups with University Level Education in Bottom 20% and Top 20% of the Income Scale (People aged 25-64, 1996)



Report prepared by the Canadian Council on Social Development for:

Canadian Race Relations Foundation

4576 Yonge Street, Suite 701,
Toronto, ON M2N 6N4

Tel: (416) 952-3500

Toll free: (888) 240-4936

e-mail: info@crr.ca

Website: www.crr.ca

Points saillants

Selon un rapport publié par la Fondation canadienne des relations raciales, les emplois lucratifs et les possibilités de promotion échappent aux hommes et aux femmes faisant partie des minorités visibles et des peuples autochtones au Canada. Ce rapport, préparé par Jean Lock Kunz, Anne Milan et Sylvain Schetagne, chercheurs du Conseil canadien de développement social, est fondé sur les plus récentes statistiques disponibles, principalement celles du recensement de 1996, et sur les discussions tenues dans cinq villes canadiennes avec différents groupes témoins d'hommes et de femmes de minorités visibles ou autochtones.

Le niveau de scolarité des Autochtones est toujours faible

- Le taux de décrochage du secondaire est plus élevé chez les jeunes Autochtones que chez les jeunes appartenant aux minorités visibles et aux groupes non racisés (ni Autochtones, ni minorités visibles). Les jeunes Autochtones se trouvent également au dernier rang en matière d'obtention de diplômes universitaires.
- Les perspectives d'emploi des jeunes Autochtones peuvent être plus restreintes, même lorsqu'ils ont atteint un niveau postsecondaire. Comme le mentionnait un participant Autochtone : « *Lorsque j'envoie mon curriculum vitae, et même si je suis tout à fait qualifié pour le poste, les employeurs examinent tous les cours que j'ai suivis (certains relevant du programme d'enseignement des Premières Nations). C'est peut-être la raison pour laquelle je n'obtiens jamais l'emploi* ».

Inégalité d'accès en matière d'emploi

- En tenant compte du niveau de scolarité, il apparaît que le taux de chômage est plus élevé chez les Autochtones, suivi de près par les minorités visibles nées à l'étranger, et par les minorités visibles nées au Canada. À titre d'exemple, mentionnons que parmi les personnes possédant une formation universitaire, les Autochtones sont quatre fois plus susceptibles que les groupes non racisés nés au Canada d'être sans emploi. Les minorités visibles nées à l'étranger, quant à elles, sont deux fois plus susceptibles d'être sans emploi que les groupes racisés nés au Canada.
- Dans le cas des nouveaux immigrants, le défi consiste à obtenir la reconnaissance de leurs compétences professionnelles. Un membre d'un groupe témoin a

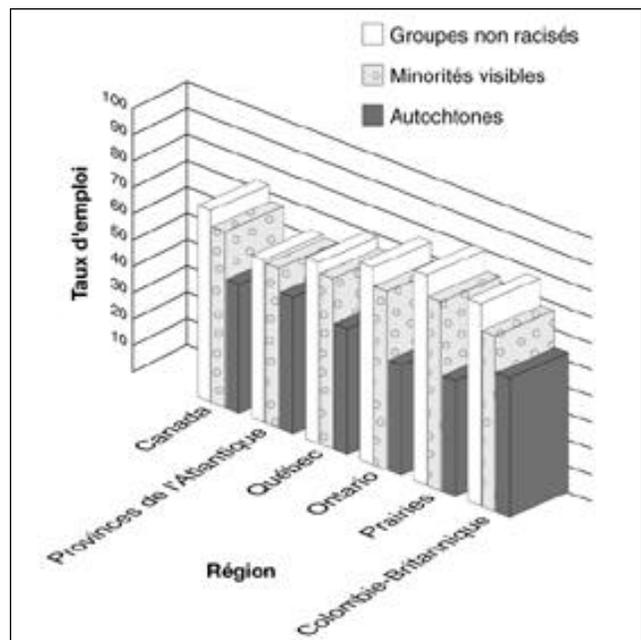
déclaré : « *J'ai obtenu un diplôme universitaire en Algérie, où les CÉGEP n'existent pas. Lorsque je suis arrivé au Canada, trois années ont été soustraites de mon bagage pédagogique pour l'équivalence. Ce n'est pas logique* ».

- Par rapport aux autres groupes, il y a des incohérences beaucoup plus importantes entre le niveau de scolarité et les postes occupés par les membres des minorités visibles nés à l'étranger. Moins de la moitié des membres des minorités visibles nés à l'étranger et possédant une formation universitaire occupent des postes professionnels spécialisés.

Les minorités visibles ont plus de difficulté à obtenir de bons emplois

- Il est plus facile de trouver un emploi en période de prospérité économique. Cependant, les hommes et les femmes des minorités visibles éprouvent encore des problèmes à trouver des emplois correspondant à leurs qualifications.
- Les membres des groupes témoins étaient tous d'avis que les Autochtones, les minorités visibles, et les immigrants récents ont plus de difficulté que d'autres à trouver un emploi au Canada. Le taux d'emploi de ces groupes particuliers est inférieur dans toutes les régions du Canada.

Taux d'emploi ventilé par groupes racisés (âge : 26 à 64, 1996)



- Les hommes et femmes de minorités visibles sont toujours confrontés à une forme « polie » de racisme lorsqu'ils cherchent un emploi. Un des participants mentionnait : « Il m'est arrivé de téléphoner pour divers emplois. On m'a dit "Venez passer une entrevue!" Lorsque je me suis présenté, j'avais l'impression qu'ils étaient surpris de constater que j'étais un Noir, parce qu'au téléphone, je parlais comme la moyenne des gens. On me disait : "Oh! Le poste vient tout juste d'être comblé!", ou encore, au cours de l'entrevue, on me disait que j'étais surqualifié ou on me demandait "Êtes-vous certain de vouloir effectuer ce genre de travail?" »

- Même lorsque les membres des minorités visibles accèdent au marché du travail, ils éprouvent encore des problèmes à obtenir de l'avancement. Un membre d'un groupe témoin a mentionné : « J'ai posé ma candidature pour une promotion, mais je ne l'ai pas eue. C'est une personne que j'avais formée (de race blanche) qui l'a eue. »

Par rapport aux groupes non racisés, les membres des minorités visibles et les peuples autochtones sont moins susceptibles de détenir un poste de gestionnaire ou d'exercer une profession libérale. Dans le cas de ceux qui occupent un poste de gestionnaire, plus de la moitié travaillent à leur compte, par rapport à seulement un tiers parmi les groupes non racisés.

Un niveau d'éducation supérieur bénéficie moins aux membres des minorités visibles

- Malgré leur niveau de scolarité plus élevé comparativement à celui des groupes non racisés, les membres des minorités visibles tirent de l'arrière en termes d'emploi et de revenus
- Les Autochtones et les personnes de minorités visibles nées à l'étranger sont surreprésentés dans le quintile du bas (ou les 20 % du bas) de l'échelle des revenus. Même en possédant une formation universitaire, les Autochtones ont trois fois moins de chance d'atteindre un revenu dans les 20 % du haut de l'échelle que les membres des groupes non racisés. Les minorités visibles nées à l'étranger, quant à elles, ont deux fois moins de chance d'atteindre ce revenu.
- Les statistiques sur les salaires révèlent que les membres des minorités visibles nées à l'étranger ne gagnent en moyenne que 78 sous par dollar gagné par les membres des groupes non racisés nés au Canada.

Le racisme est une chose cachée en milieu de travail

- Les membres des groupes témoins ont déclaré que le racisme était une « chose cachée » en milieu de travail, et plusieurs d'entre eux étaient convaincus d'avoir été victimes de formes subtiles de racisme. À titre d'exemples de « discrimination subtile », ils ont indiqué avoir

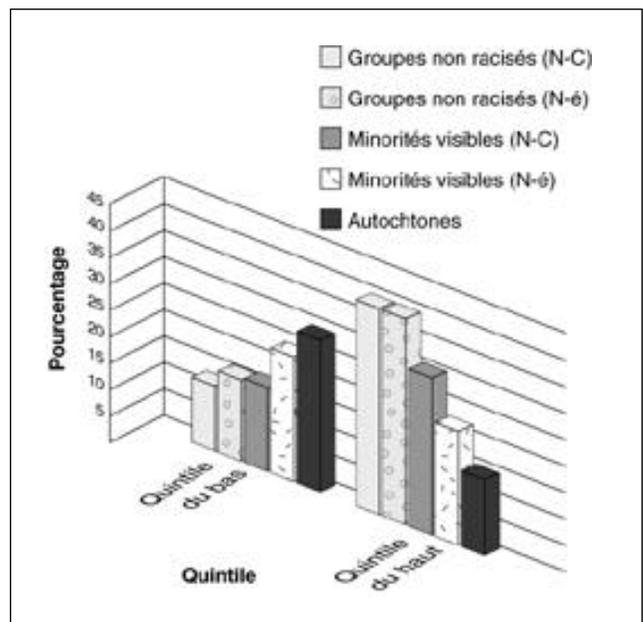
été ignorés dans le cadre d'une promotion, s'être vu assigner des tâches désagréables, avoir fait l'objet de stéréotypes, ou avoir été exclus d'un cercle d'initiés en milieu de travail.

- Plusieurs participants des groupes témoins ont remarqué que la couleur de la peau est de plus en plus claire à mesure qu'on monte dans la structure hiérarchique. « Quand je regarde autour de moi, je me dis que je n'ai aucune chance d'avancement. Aucun membre de la direction ne fait partie d'un groupe racisé! »

L'avenir

- La plupart des participants aux groupes témoins espèrent que leurs enfants auront un avenir meilleur que celui qu'ils envisagent pour eux-mêmes.
- La législation relative à l'équité en matière d'emploi sert davantage à recruter des membres de groupes racisés qu'à les maintenir en poste ou à les faire avancer dans l'échelle hiérarchique. Les lois peuvent modifier le comportement des employeurs, mais elles ont peu de répercussions sur les attitudes personnelles et sur la culture des entreprises.
- L'information du public est essentielle pour sensibiliser les gens aux problèmes de l'inégalité raciale et pour l'éliminer à l'avenir.

Pourcentage de groupes racisés avec un niveau universitaire dans les 20% du bas et les 20% du haut de l'échelle des revenus (adultes de 25 à 64 ans), 1996



Rapport préparé par le Conseil canadien de développement social pour
la Fondation canadienne des relations raciales
 4576, rue Yonge, bureau 701
 Toronto (ON) M2N 6N4
 Tél : (416) 952-3500 sans frais : (888) 240-4936
 courriel : info@crr.ca Site Web : www.crr.ca