

**Employment
Equity
Data
Program**

**Programme
statistique
sur l'équité en
matière d'emploi**



**LES DÉSAVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI QUE CONNAISSENT
LES FEMMES QUI APPARTIENNENT À UNE MINORITÉ VISIBLE**

1.18

**Étude réalisée pour :
Enquêtes spéciales
Statistique Canada**

par :

**Marilyn Mohan
Mana Research Ltd.
Avril 1992**

(also available in English)

TABLE DES MATIERES

1.0	INTRODUCTION	1
1.1	Source des données	1
2.0	ACTIVITÉ	4
3.0	EMPLOI	6
4.0	SATISFACTION À L'ÉGARD DU TEMPS DE TRAVAIL	8
4.1	Satisfaction à l'égard du nombre d'heures travaillées dans un emploi à temps partiel	8
4.2	Satisfaction à l'égard du nombre de semaines travaillées	9
5.0	CHÔMAGE	11
5.1	Durée de la dernière période de chômage	11
5.2	Nombre moyen de semaines de chômage pour l'année	12
5.3	Nombre de chômeuses	12
6.0	DURÉE D'EMPLOI	14
7.0	RÉMUNÉRATION	15
7.1	Rémunération hebdomadaire moyenne par profession	15
7.2	Syndicalisation et rémunération hebdomadaire moyenne	19
8.0	RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS	22

Tableaux

Tableau 1 -	Vue d'ensemble de l'activité : 1988	2
Tableau 2 -	Femmes actives à un moment quelconque en 1988	4
Tableau 3 -	Femmes actives toute l'année	5
Tableau 4 -	Femmes occupées toute l'année	5
Tableau 5 -	Femmes occupées à un moment quelconque en 1988	6
Tableau 6 -	Nombre de semaines d'emploi des femmes occupées à un moment quelconque de l'année	7
Tableau 7 -	Satisfaction à l'égard des heures travaillées dans les emplois rénumérés à temps partiel	8

Tableau 8 - Nombre moyen de semaines travaillées pendant l'année	9
Tableau 9 - Femmes ayant exprimé de la satisfaction à l'égard du nombre de semaines travaillées	10
Tableau 10 - Nombre moyen de semaines de la période de chômage la plus récente	11
Tableau 11 - Nombre moyen de semaines de chômage pour l'année	12
Tableau 12 - Pourcentage de la population active s'étant retrouvée en chômage à un moment quelconque pendant l'année	13
Tableau 13 - Durée du dernier emploi rémunéré à temps plein	14
Tableau 14 - Durée du dernier emploi rémunéré à temps partiel : nombre moyen de semaines	14
Tableau 15 - Rémunération hebdomadaire moyenne des emplois par catégories de profession	15
Tableau 16 - Taux de salaire, heures travaillées et gains hebdomadaires moyens selon la catégories de profession	16
Tableau 17 - Rémunération hebdomadaire moyenne et syndicalisation	20

Graphiques

Graphique 1 - Taux de salaire moyen	17
Graphique 2 - Répartition des emplois par catégories de professions	17

1.0 INTRODUCTION

Dans toute recherche sur l'équité en matière d'emploi, on examine habituellement les caractéristiques de l'emploi de quatre groupes désignés : les femmes, les minorités visibles, la population autochtone et les personnes ayant une incapacité. Toutefois, pour les personnes qui appartiennent à plus d'un groupe désigné, une telle façon de procéder ne permet pas de mesurer les désavantages additionnels que subissent ces personnes.

L'objet de la présente étude est d'essayer de définir la nature des désavantages liés à l'emploi que connaissent les personnes qui appartiennent à plus d'un groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi; et plus précisément de déterminer les désavantages additionnels que peuvent éprouver les femmes qui appartiennent aux minorités visibles.

Pour être plus précis, ce rapport a pour but :

- de comparer les caractéristiques d'emploi des femmes qui font partie des minorités visibles et de celles qui n'en font pas partie; afin de pouvoir**
- déterminer les caractéristiques pour lesquelles les femmes qui appartiennent aux minorités visibles sont ou ne sont pas plus désavantagées que les autres femmes en ce qui concerne l'emploi.**

Tout au long de l'étude, les deux groupes de comparaison sont les femmes parmi les minorités visibles (FMMV) et les autres femmes (AF), c'est-à-dire les femmes qui n'appartiennent pas à une minorité visible. De plus, comme les femmes autochtones sont exclues de l'étude, ce dernier et plus gros groupe de comparaison représente les femmes blanches.

1.1 Source des données

Le recensement constitue encore aujourd'hui la principale source de données sur l'emploi dont on se sert pour les études sur l'équité en matière d'emploi. Cependant, en comparaison des données de l'enquête annuelle sur l'activité, les données du recensement ne sont recueillies qu'aux cinq ans et portent sur un moins grand nombre de caractéristiques de l'emploi.

L'enquête sur l'activité (EA) est un supplément à l'enquête sur la population active (EPA). Elle permet de recueillir des données sur les emplois occupés par les Canadiens (population civile hors institutions) âgés de 16 à 69 ans. Or, contrairement au recensement, l'EA ne compte pas seulement les emplois occupés, mais recueille des données détaillées sur les cinq premiers emplois occupés pendant l'année de référence. Pour chacun de ces cinq emplois possibles, l'EA établit la profession, l'industrie, le genre de travailleur (travailleur rémunéré, travailleur autonome, travailleur familial non

rémunéré), la durée de l'emploi, les congés non payés. Pour tout emploi rémunéré, l'EA détermine l'horaire de travail habituel, le traitement ou salaire habituel, l'appartenance ou non à un syndicat, la taille de l'entreprise et autres caractéristiques.

Chaque participant à l'EA doit préciser le nombre d'employeurs qu'il a eus pendant l'année, la durée des périodes d'emploi et de chômage, le temps consacré aux divers emplois à plein temps et à temps partiel. la durée et le nombre des emplois occupés et leur degré de satisfaction à l'égard du nombre d'heures ou de semaines de travail pour l'année (renseignement d'un intérêt particulier pour notre étude).

Par conséquent, nous avons préféré utiliser pour cette étude les données provenant de l'EA plutôt que les données du recensement, à cause du plus grand nombre de caractéristiques de l'emploi observées. Par contre, nous savions que nous ne pourrions faire porter l'examen sur l'ensemble des caractéristiques de l'emploi en raison de la taille de l'échantillon de l'EA (environ 40,000 ménages) et de la taille restreinte de la population cible, c'est-à-dire les femmes qui appartiennent aux minorités visibles.

Toutes les données présentées ici ont trait à l'année civile 1988 puisqu'il s'agit des données les plus récentes de l'EA dont nous pouvions disposer. Cette année-là, on comptait 558,000 femmes âgées entre 16 et 69 ans parmi les minorités visibles; de ce nombre, 416,000 faisaient partie de la population active à un moment quelconque de l'année et 402,000 étaient occupées à un moment quelconque durant l'année. Les chiffres correspondants pour les femmes qui n'appartenaient pas à une minorité visible sont présentés dans le tableau qui suit.

TABLEAU 1				
Vue d'ensemble de l'activité : 1988				
	Femmes faisant partie d'une minorité visible		Autres femmes	
	En milliers	%	En milliers	%
Population	558	100.0	8409	100.0
Actives à un moment quelconque	416	74.6	5991	71.2
Occupées à un moment quelconque	402	72.0	5857	69.7
Chômeuses à un moment quelconque	90	16.1	1129	13.4
Inactives toute l'année	142	25.4	2418	28.8

On constate que l'estimation de l'EA du nombre de femmes parmi les minorités visibles qui étaient occupées en 1988 (402,000) est inférieure à l'estimation fondée sur les données du recensement de 1986 (405,740). En effet, l'estimation du recensement concerne les personnes de 15 ans et plus qui ont travaillé en 1985 ou 1986, c'est-à-dire qui ont travaillé à un moment quelconque au cours des 17 mois ayant précédé la semaine du recensement. L'estimation de l'EA utilisée pour cette étude se rapporte aux personnes âgées de 16 à 69 ans qui ont travaillé à un moment donné au cours des douze mois de l'année civile 1988.

Notes concernant les tableaux

Dans les tableaux présentés dans les pages suivantes, ... indique que les données ont été supprimées en raison de la trop grande importance du coefficient de variation (plus de 25%) de l'estimation; * signifie que les estimations doivent être utilisées avec prudence (coefficients de variation se situant entre 16.5% et 25.0%); et pour tous les tableaux, les chiffres ayant été arrondis et (ou) supprimés¹, la somme des éléments peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

¹ Toutes les données ont été fournies par la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages, Statistique Canada.

2.0 ACTIVITÉ

Les femmes appartenant à une minorité visible ont plus tendance que les autres femmes de faire partie de la population active. En effet, 75% de la population totale des femmes âgées de 16 à 69 ans parmi les minorités visibles étaient actives à un moment quelconque de l'année 1988, comparativement à 71% des autres femmes. Dans le groupe des 25 à 44 ans, les taux d'activité des deux groupes sont similaires. Toutefois, les femmes plus jeunes faisant partie d'une minorité visible, soit celles âgées de 16 à 24 ans, avaient un taux d'activité inférieur à celui des autres femmes, tandis que les femmes du groupe des 45 à 64 ans parmi les minorités visibles étaient plus susceptibles d'être actives que les autres femmes.

TABLEAU 2				
Femmes actives à un moment quelconque en 1988				
	Femmes appartenant aux minorités visibles		Autres femmes	
	En milliers	% du groupe d'âge	En milliers	% du groupe d'âge
16-69 ans	416	74.6	5991	71.2
16-24 ans	95	80.6	1388	88.2
25-34 ans	134	83.7	1771	83.3
35-44 ans	102	81.0	1461	80.4
45-64 ans	83	62.9	1312	56.8
65-69 ans	58	9.9

Le tableau 3 montre que plus les femmes en général sont âgées, plus les femmes actives ont tendances à l'être toute l'année et que les autres femmes sont plus susceptibles que les femmes faisant partie d'une minorité visible d'être actives toute l'année. Cependant, le comportement des jeunes femmes appartenant aux minorités visibles diffère sensiblement de celui des autres femmes aux mêmes âges : dans le groupe des femmes âgées de 16 à 24 ans celles appartenant aux minorités visibles étaient beaucoup moins susceptibles d'être actives toute l'année (36%) que les autres femmes de la même cohorte (47%).

TABLEAU 3				
Femmes actives toute l'année				
	Femmes appartenant aux minorités visibles		Autres femmes	
	En milliers	% du groupe d'âge	En milliers	% du groupe d'âge
16-69 ans	263	63.2	4004	66.8
16-24 ans	34	35.8	646	46.5
25-34 ans	83	61.9	1770	66.1
35-44 ans	80	78.4	1128	77.2
45-64 ans	64	77.1	1022	77.9
65-69 ans	...	s.o.	37	63.8

Les femmes appartenant aux minorités visibles étaient donc moins susceptibles que les autres femmes d'être actives toute l'année, mais chez celles actives toute l'année, les chances d'être occupées toute l'année étaient aussi grandes que chez les autres femmes (tableau 4).

TABLEAU 4						
Femmes occupées toute l'année						
	Femmes appartenant aux minorités visibles			Autres femmes		
	Actives toute l'année (en milliers)	Occupées toute l'année (en milliers)	%	Actives toute l'année (en milliers)	Occupées toute l'année (en milliers)	%
16-69 ans	263	234	89.0	4004	3627	90.6
16-24 ans	34	30	88.2	646	551	85.3
25-34 ans	83	72	86.7	1770	1051	89.8
35-44 ans	80	71	88.8	1128	1042	92.4
45-64 ans	64	59	92.2	1022	945	92.5
65-69 ans	s.o.	37	37	100.0

3.0 EMPLOI

Les femmes appartenant aux minorités visibles étaient un peu plus susceptibles que les autres femmes d'avoir occupé un emploi à un moment quelconque de l'année. Au total, 402,000 (72%) femmes âgées de 16 à 69 ans appartenant aux minorités visibles étaient occupées à un moment quelconque de l'année, contre 70% des autres femmes.

Les femmes plus jeunes parmi les minorités visibles, c'est-à-dire celles de moins de 35 ans, étaient moins susceptibles que les autres femmes des mêmes cohortes, d'avoir occupé un emploi à un moment quelconque pendant l'année en particulier celles âgées de 16 à 24 ans. Dans le cas des femmes âgées de 35 ans et plus, une proportion plus forte de femmes des minorités visibles que d'autres femmes étaient susceptibles d'avoir occupé un emploi à un moment quelconque de l'année, l'écart étant encore plus grand chez les 45 ans et plus.

TABLEAU 5				
Femmes occupées à un moment quelconque en 1988				
	Femmes appartenant aux minorités visibles		Autres femmes	
	En milliers	% du groupe d'âge	En milliers	% du groupe d'âge
16-69 ans	402	72.0	5857	69.7
16-24 ans	89	75.4	1353	86.0
25-34 ans	129	80.6	1730	81.4
35-44 ans	101	80.2	1434	78.9
45-64 ans	80	60.6	1283	55.6
65-69 ans	58	9.9

Nous avons déjà souligné (tableau 4) que parmi les femmes actives, les autres femmes étaient plus susceptibles que les femmes appartenant aux minorités visibles d'avoir été occupées toute l'année. Et, parmi les femmes occupées à un moment quelconque en 1988 (tableau 6), les autres femmes obtiennent un nombre de semaines de travail légèrement supérieur à celui des femmes appartenant aux minorités visibles, soit 44 semaines contre 43 semaines, respectivement.

TABLEAU 6**Nombre de semaines d'emploi des femmes occupées à un moment quelconque de l'année**

	Femmes appartenant aux minorités visibles		Autres femmes	
	En milliers	%	En milliers	%
Total	402	100.0	5857	100.0
Moins de 14 semaines	32	8.0	392	6.7
14-26 semaines	43	10.7	571	9.7
27-39 semaines	47	11.7	583	10.0
40-52 semaines	280	69.7	4311	73.6
Moyenne	42.7 semaines		43.9 semaines	

4.0 SATISFACTION À L'ÉGARD DU TEMPS DE TRAVAIL

Les femmes appartenant aux minorités visibles seraient encore plus désavantagées en ce qui concerne l'emploi si elles étaient moins susceptibles que les autres femmes de trouver un travail dont la durée leur convient. C'est pourquoi dans cette section nous examinons le degré de satisfaction qu'elles ont exprimé à l'égard :

- 1) de leur nombre d'heures de travail pour celles occupant des emplois à temps partiel; et
- 2) du nombre de semaines pendant lesquelles elles ont travaillé pour celles ayant été occupées à un moment quelconque de l'année.

4.1 Satisfaction à l'égard du nombre d'heures travaillées dans un emploi à temps partiel

Des proportions semblables de femmes appartenant aux minorités visibles et d'autres femmes étaient satisfaites de leur nombre d'heures de travail dans des emplois à temps partiel rémunérés et des proportions sensiblement égales dans les deux groupes souhaitaient travailler un plus grand nombre d'heures par emploi.

Par conséquent, même si les femmes des minorités visibles et les autres femmes exercent des emplois différents (voir plus loin), les taux de satisfaction à l'égard des heures de travail sont assez semblables dans les deux cas.

TABLEAU 7				
Satisfaction à l'égard des heures travaillées dans des emplois rémunérés à temps partiel				
	Femmes appartenant aux minorités visibles		Autres femmes	
	En milliers	%	En milliers	%
Total des femmes occupant un emploi rémunéré à temps partiel	123	100.0	2260	100.0
Satisfaites du nombre d'heures de travail	91	74.0	1661	73.5
Voudraient travailler un plus grand nombre d'heures par emploi	32	26.0	599	26.5

4.2 Satisfaction à l'égard du nombre de semaines travaillées

La seconde mesure de satisfaction dont nous avons tenu compte est la proportion de femmes occupées à un moment quelconque de l'année qui s'estimaient satisfaites du nombre de semaines de travail qu'elles ont pu travailler. Pour commencer, nous verrons pendant combien de semaines les femmes appartenant aux minorités visibles et les autres femmes ont été occupées, et ensuite, nous examinerons leur degré de satisfaction à l'égard de ce nombre de semaines de travail.

En moyenne, les autres femmes ont travaillé environ une semaine de plus que les femmes faisant partie d'une minorité visible pendant l'année 1988, soit 43.9 semaines contre 42.7 semaines, respectivement. Ce n'est que dans le groupe des 16-24 ans que l'on note des écarts plus importants entre les femmes faisant partie d'une minorité visible et les autres femmes pour ce qui est du nombre moyen de semaines travaillées pendant l'année.

TABLEAU 8		
Nombre moyen de semaines travaillées pendant l'année		
	Femmes appartenant aux minorités visibles	Autres femmes
16-69 ans	42.7	43.9
16-24 ans	33.7	37.6
25-34 ans	43.5	44.2
35-44 ans	45.8	47.1
45-64 ans	47.4	46.7
65-69 ans	...	43.7

Bien que le nombre moyen de semaines de travail des femmes de 16 à 24 ans appartenant aux minorités visibles est moins élevé que chez les autres femmes, elles étaient davantage satisfaites de ce nombre de semaines de travail, comme on peut le voir dans le tableau 9.

Il ressort du tableau 9 que la plupart des femmes des deux groupes étaient satisfaites du nombre de semaines pendant lesquelles elles ont occupé un emploi rémunéré au cours de l'année. Évidemment, si une part appréciable d'entre elles occupent aussi un emploi à plein temps non rémunéré à la maison, il est possible qu'elles soient «satisfaites» de leur nombre de semaines de travail rémunéré parce qu'elles ne voient pas comment elles pourraient accepter une charge de travail supplémentaire.

Dans les groupes d'âge 25-34 ans et 35-44 ans, les femmes faisant partie d'une minorité visible étaient légèrement moins satisfaites du nombre de semaines pendant lesquelles elles avaient travaillé pendant l'année, mais la très grande majorité d'entre elles (83%) étaient satisfaites.

TABLEAU 9				
Femmes ayant exprimé de la satisfaction à l'égard du nombre de semaines travaillées				
	Femmes appartenant aux minorités visibles		Autres femmes	
	En milliers	%	En milliers	%
Total	342	85.1	5069	86.5
16-24 ans	77	86.5	1137	84.0
25-34 ans	108	83.7	1498	86.3
35-44 ans	84	83.2	1261	87.9
45-64 ans	280	88.8	1123	87.5
65-69 ans	55	94.8

De façon générale, les tableaux 8 et 9 ne font pas ressortir de différences très marquées entre les deux groupes en ce qui a trait au nombre de semaines travaillées pendant l'année et au degré de satisfaction à l'égard de ce nombre de semaines de travail rémunéré.

Bien sûr, les personnes non satisfaites de leur nombre de semaines de travail peuvent vouloir travailler moins ou plus de semaines. Si les personnes souhaitant travailler davantage étaient plus susceptibles d'être des femmes faisant partie d'une minorité visible, nous pourrions affirmer qu'elles sont plus désavantagées que les autres femmes à cet égard. Or, de toutes les femmes appartenant aux minorités visibles qui étaient insatisfaites de leur nombre de semaines travaillées, 80% souhaitaient travailler un plus grand nombre de semaines; la proportion correspondante s'établit à 90% dans le cas des autres femmes, c'est-à-dire celles qui étaient elles aussi insatisfaites de leur nombre de semaines de travail et voulaient travailler davantage. On voit donc que les femmes faisant partie d'une minorité visible ne sont pas plus désavantagées que les autres de ce point de vue; de fait, les autres femmes étaient plus susceptibles de vouloir travailler un plus grand nombre de semaines par année.

Il est intéressant de souligner que cette même année, bien que le nombre moyen de semaines de travail des hommes ait été supérieur à celui des femmes (moyenne de 46.3 semaines), une proportion sensiblement égale d'hommes étaient satisfaits de leur nombre de semaines travaillées (85.7%) et, parmi ceux qui étaient insatisfaits à cet égard, 88% souhaitaient travailler un plus grand nombre de semaines.

5.0 CHÔMAGE

S'il est vrai que les femmes appartenant aux minorités visibles sont plus désavantagées que les autres femmes, les tendances du chômage devraient être différentes dans les deux groupes. Par conséquent, dans cette section, nous nous intéressons aux trois aspects suivants du chômage : les longues périodes de chômage, afin de déterminer si elles sont plus fréquentes chez les femmes faisant partie d'une minorité visible, comparativement aux autres femmes; le nombre moyen de semaines de chômage au cours de l'année pour les deux groupes; et la proportion des deux populations formée de personnes ayant connu le chômage à un moment quelconque pendant l'année de référence.

5.1 Durée de la dernière période de chômage

Les femmes faisant partie d'une minorité visible ne semblent pas désavantagées quand nous mesurons la durée des périodes de chômage. Le tableau 10 indique le nombre moyen de semaines de la dernière période de chômage qu'ont connu les femmes des deux groupes. Comme on peut le constater, dans l'ensemble et dans les deux principaux groupes d'âge, la durée moyenne de la plus récente période de chômage a été plus courte pour les femmes parmi les minorités visibles que pour les autres femmes.

TABLEAU 10		
Nombre moyen de semaines de la période de chômage la plus récente		
	Femmes appartenant aux minorités visibles (Nombre moyen de semaines)	Autres femmes (Nombre moyen de semaines)
16-69 ans	12.7	17.6
16-24 ans	7.3	11.3
25-64 ans	16.0	21.6

5.2 Nombre moyen de semaines de chômage pour l'année

Même si les femmes faisant partie d'une minorité visible connaissent des périodes de chômage plus courtes, elles peuvent se retrouver en chômage pendant plusieurs périodes au cours d'une année et connaître ainsi un désavantage de plus du point de vue de l'emploi. Il nous faut par conséquent déterminer le nombre total de semaines pendant lesquelles elles ont été en chômage pendant l'année, résultats que l'on trouve dans le tableau 11.

TABLEAU 11		
Nombre moyen de semaines de chômage pour l'année		
	Femmes appartenant aux minorités visibles (Nombre moyen de semaines)	Autres femmes (Nombre moyen de semaines)
16-69 ans	14.0	15.0
16-24 ans	10.1	12.0
25-64 ans	15.9	16.6

Une fois de plus, les femmes parmi les minorités visibles ne semblent pas plus désavantagées à cet égard. Parmi les personnes en chômage à un moment quelconque au cours de l'année, le nombre moyen de semaines de chômage pour l'année était moins élevé chez les femmes faisant partie d'une minorité visible que chez les femmes n'appartenant pas à une minorité visible.

5.3 Nombre de chômeuses

Une troisième mesure relative au chômage est le nombre de personnes qui se sont retrouvées en chômage pendant l'année. Comme le montre clairement le tableau qui suit, les femmes faisant partie d'une minorité visible étaient plus susceptibles de connaître le chômage, puisque 21.6% d'entre elles qui étaient actives à un moment de l'année ont fait l'expérience d'au moins une période de chômage, contre 18.8% des autres femmes (et 17.6% des hommes). De plus, cette constatation se vérifie pour tous les groupes d'âge.

TABLEAU 12

Pourcentage de la population active s'étant retrouvée en chômage à un moment quelconque pendant l'année

	Femmes faisant partie d'une minorité visible	Autres femmes
	%	%
16-69 ans	21.6	18.8
16-24 ans	30.5	28.4
25-34 ans	22.4	20.2
35-44 ans	17.6	13.8
45-64 ans	15.7	13.3
65-69 ans

Nous en venons à la conclusion qu'une femme faisant partie d'une minorité visible est plus susceptible qu'une autre femme de se retrouver en chômage pendant l'année. Toutefois, cette personne est également plus susceptible de connaître une période de chômage plus courte ainsi qu'un nombre moyen moins élevé de semaines de chômage pour l'année.

6.0 DURÉE D'EMPLOI

Les emplois à temps partiel ont duré moins longtemps que les emplois à temps plein, et ce chez les femmes appartenant aux minorités visibles comme chez les autres femmes. Toutefois, autant pour les emplois à temps partiel que pour les emplois à plein temps, ceux occupés par les femmes faisant partie d'une minorité visible l'ont été moins longtemps que ceux occupés par les autres femmes.

L'emploi rémunéré à plein temps le plus récent a duré 4.1 années en moyenne dans le cas des femmes faisant partie d'une minorité visible et 5.4 années chez les autres femmes. La durée moyenne des emplois rémunérés à temps partiel les plus récents était de 2.3 années chez les femmes faisant partie d'une minorité visible et de 3.1 années chez les autres femmes.

TABLEAU 13				
Durée du dernier emploi rémunéré à plein temps				
	Femmes appartenant aux minorités visibles		Autres femmes	
	En milliers	%	En milliers	%
Total	308	100.0	3930	100.0
1 année ou moins	111	36.0	1405	35.8
1-2 années	54	17.5	458	11.7
3-4 années	47	15.3	497	12.6
5 années ou plus	96	31.2	1570	39.9
Nombre moyen de semaines	213.0		279.5	

TABLEAU 14		
Durée du dernier emploi rémunéré à temps partiel : nombre moyen de semaines		
	Femmes appartenant aux minorités visibles (Nombre moyen de semaines)	Autres femmes (Nombre moyen de semaines)
Total	117.7	160.1
16-24 ans	68.3	52.1
25-64 ans	147.6	214.6

7.0 RÉMUNÉRATION

7.1 Rémunération hebdomadaire moyenne par profession

Il est intéressant de constater que les emplois occupés par les femmes faisant partie d'une minorité visible semblent mieux rémunérés dans chacune des catégories de professions observées, sauf celle des travailleurs des industries de transformation.

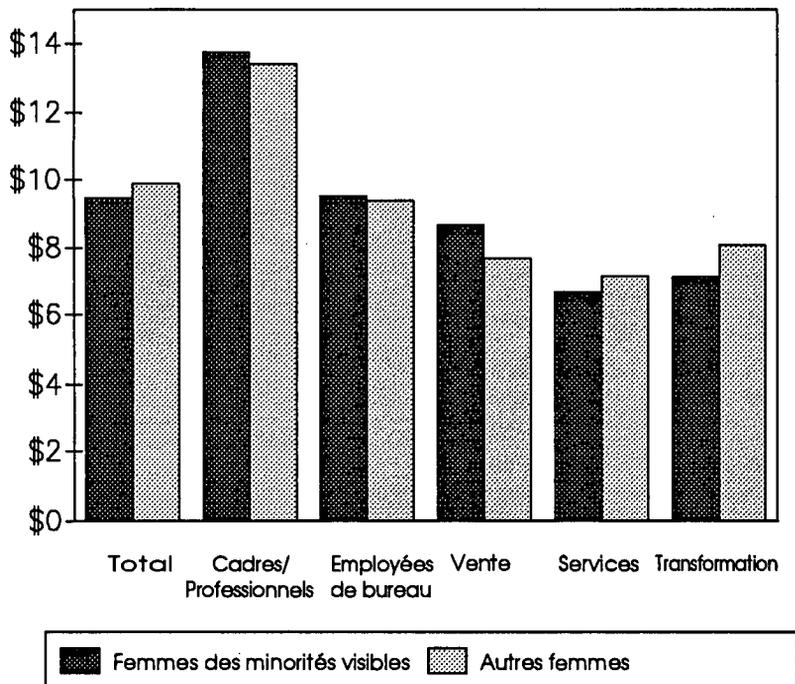
TABLEAU 15		
Rémunération hebdomadaire moyenne des emplois par catégories de professions		
	Femmes appartenant aux minorités visibles	Autres femmes
	\$	\$
Cadres/Professionnels	487	453
Employés de bureau	320	306
Vente	307	242
Services	218	213
Transformation	275	310

Évidemment, ces salaires supérieurs ne seraient plus un avantage pour les femmes parmi les minorités visibles si elles devaient pour le gagner travailler de plus longues heures par semaine. Aussi, le taux de salaire, les heures travaillées et les gains horaires moyens des emplois occupés par profession ont été calculés. Les résultats sont présentés dans le tableau 16. Le graphique 1 se rapporte aussi au taux de salaire et le graphique 2 fait état de la répartition des emplois occupés par les femmes appartenant aux minorités visibles et les autres femmes dans chacune des catégories de professions à l'étude.

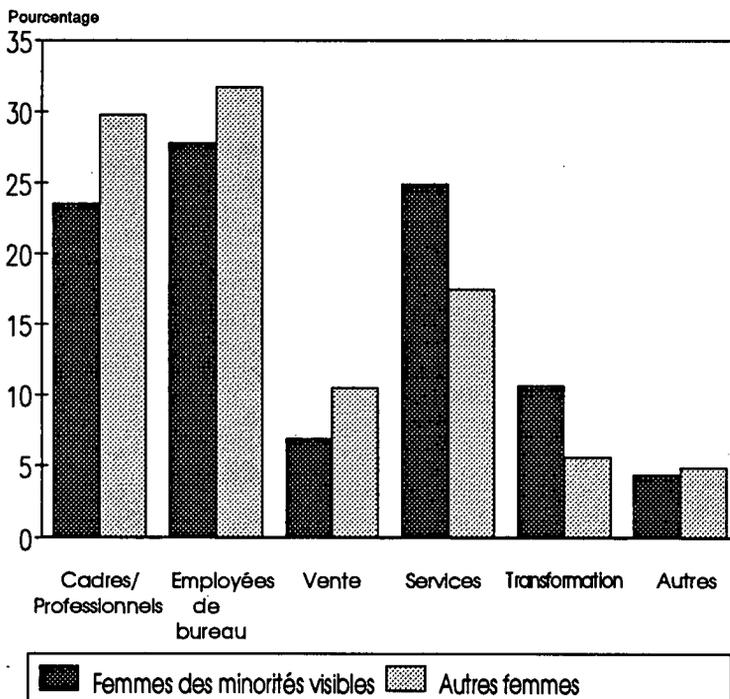
TABEAU 16		
Taux de salaire, heures travaillées et gains hebdomadaires moyens selon la catégorie de profession		
TOTAL	Femmes appartenant aux minorités visibles	Autres femmes
Taux de salaire(\$)	9.46	9.90
Heures	33.80	32.50
Gains (\$)	329	326
Cadres/Professionnels		
Taux de salaire(\$)	13.75	13.43
Heures	35.70	34.00
Gains (\$)	487	453
Employés de bureau		
Taux de salaire(\$)	9.52	9.39
Heures	32.40	32.50
Gains (\$)	320	306
Vente		
Taux de salaire(\$)	8.67	7.68
Heures	27.70	29.80
Gains (\$)	307	242
Services		
Taux de salaire(\$)	6.67	7.14
Heures	32.10	29.40
Gains (\$)	218	213
Transformation		
Taux de salaire(\$)	7.13	8.08
Heures	38.90	38.00
Gains (\$)	275	310

* Voir «Note concernant les tableaux», page 3

**Graphique 1.
Taux de salaire moyen**



**Graphique 2.
Répartition des emplois par catégories de professions**



Plusieurs conclusions se dégagent des données du tableau 16 et des deux graphiques.

- 1) Dans l'ensemble, les emplois occupés par les femmes faisant partie d'une minorité visible ont un taux de salaire moyen inférieur (\$9.46 contre \$9.90), exigent de plus longues heures de travail (33.8 heures contre 32.5) et, en raison de ces plus longues heures et du taux de salaire plus bas, donnent des gains hebdomadaires moyens à peu près pareils (\$329 contre \$326).
- 2) Les femmes appartenant aux minorités visibles qui occupent un poste de la catégorie des cadres ou de celle des professionnels touchent en moyenne plus de dollars par semaine (\$487 contre \$453), à la fois parce que les emplois en question ont un meilleur taux de salaire horaire et parce qu'ils exigent un plus grand nombre d'heures de travail par semaine. Toutefois, une proportion moins forte de ces emplois mieux rémunérés sont occupés par des femmes faisant partie d'une minorité visible.
- 3) Dans le domaine du travail de bureau, les emplois occupés par les femmes faisant partie d'une minorité visible résultent aussi en des gains hebdomadaires moyens supérieurs (\$320 contre \$306), étant donné que les emplois occupés par ces femmes comportaient un meilleur taux de salaire horaire en moyenne.
- 4) En ce qui concerne les emplois du domaine de la vente occupés par les femmes des minorités visibles, il semble que des taux de salaire beaucoup plus élevés et que des heures de travail beaucoup moins longues soient à l'origine des gains hebdomadaires moyens supérieurs (\$307 contre \$242). Cependant, comme nous le signalons dans le tableau 16, l'estimation du taux de salaire des emplois occupés par les femmes faisant partie d'une minorité visible doit être interprétée avec prudence.
- 5) Pour ce qui est des emplois dans le domaine des services occupés par les femmes faisant partie d'une minorité visible, les gains hebdomadaires moyens étaient supérieurs à ceux des emplois occupés par les autres femmes, mais pour toucher ces gains, les femmes parmi les minorités visibles ont dû travailler de plus longues heures à un taux de salaire horaire inférieur.
- 6) Dans le cas des emplois des industries de transformation, les femmes parmi les minorités visibles ont travaillé à un taux de salaire horaire plus bas pendant un nombre un peu plus élevé d'heures par semaine pour toucher des gains hebdomadaires moyens inférieurs.

Les conclusions que nous venons de tirer au sujet des deux dernières catégories de professions - les services et la transformation - sont importantes. En effet, dans les deux cas, les emplois occupés par les femmes faisant partie d'une minorité visible ont des taux de salaire de beaucoup inférieurs à ceux des emplois occupés par d'autres femmes travaillant dans les mêmes domaines.

De plus, il s'agit des deux catégories de professions dans lesquelles les femmes parmi les minorités visibles exercent leurs emplois en plus forte proportion que les autres femmes (voir graphique 2). Comme nous l'avons déjà souligné, dans la catégorie des professions les mieux rémunérées, c'est-à-dire les cadres et professionnels, les emplois occupés par les femmes parmi les minorités visibles sont peut-être très rémunérateurs, mais ces femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans ces professions que les autres femmes.

Nous en venons à la conclusion que dans le domaine des services et dans celui des industries de transformation, les femmes faisant partie d'une minorité visible sont désavantagées et nous savons qu'elles occupent une proportion plus élevée des emplois dans ces domaines. Dans les professions du groupe des cadres et professionnels et dans les emplois de bureau, les femmes faisant partie d'une minorité visible ne semblent pas désavantagées, mais elles y sont proportionnellement moins nombreuses à occuper un emploi. Nous ne tirons aucune conclusion au sujet de la situation comparative des femmes faisant partie d'une minorité visible et des autres femmes dans les emplois liés à la vente.

7.2 Syndicalisation et rémunération hebdomadaire moyenne

Il est généralement admis que les femmes occupées qui appartiennent à un syndicat ont une rémunération supérieure à celles qui ne sont pas syndiquées. Dans notre examen des avantages et désavantages liés à l'emploi, nous avons cherché à déterminer :

- (1) si la tendance observée dans le cas des femmes en général s'applique dans le cas des femmes parmi les minorités visibles, c'est-à-dire si les femmes parmi les minorités visibles qui appartiennent à un syndicat sont mieux rémunérées que leurs consœurs qui ne sont pas syndiquées; et
- (2) si l'hypothèse formulée en (1) se vérifie, si la syndicalisation a servi davantage les intérêts des femmes faisant partie d'une minorité visible que ceux des autres femmes; en d'autres termes, si les femmes syndiquées faisant partie d'une minorité visible étaient mieux rémunérées en proportion que les autres femmes dans la même situation.

Le tableau 17 montre que l'hypothèse formulée en (1) semble se confirmer et que celle formulée en (2) semble se vérifier dans le cas de certaines catégories de professions seulement.

TABLEAU 17

Rémunération hebdomadaire moyenne et syndicalisation

	Femmes appartenant aux minorités visibles	Autres femmes
Cadres/Professionnels		
Non syndicalisation (\$)	456	405
Syndicalisation (\$)	537	508
Augmentation (en %)	17.8	25.4
Employés de bureau		
Non syndicalisation (\$)	287	278
Syndicalisation (\$)	416	385
Augmentation (en %)	44.9	38.5
Vente		
Non syndicalisation (\$)	322	235
Syndicalisation (\$)	...	308
Augmentation (en %)	s.o.	31.1
Services		
Non syndicalisation (\$)	175	193
Syndicalisation (\$)	338	296
Augmentation (en %)	93.1	53.4
Transformation		
Non syndicalisation (\$)	266	264
Syndicalisation (\$)	291	377
Augmentation (en %)	9.4	42.8

Il faut faire preuve de prudence au moment d'interpréter les résultats du tableau 17. La conclusion que l'on peut tirer est que les femmes occupées qui appartiennent à un syndicat ont des gains hebdomadaires moyens supérieurs. Ces gains supérieurs peuvent découler de taux de salaire horaire plus élevés, mais sont peut-être aussi attribuables à de plus longues heures de travail.

Quoi qu'il en soit, les gains hebdomadaires moyens des femmes qui appartiennent à un syndicat sont sans contredit nettement plus élevés. De plus, cette conclusion vaut pour toutes les catégories de professions à l'étude, chez les femmes parmi les minorités visibles comme chez les autres femmes. Dans le cas des autres femmes, la syndicalisation entraîne une augmentation en pourcentage plus grande des gains hebdomadaires moyens dans le domaine des emplois de direction et professions libérales et dans celui des industries de transformation. Chez les femmes faisant partie d'une minorité visible, la syndicalisation entraîne des gains supérieurs pour ce qui est des emplois de bureau et des emplois dans les services.

8.0 RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

L'objet de la présente étude était d'essayer de définir la nature des désavantages liés à l'emploi que peuvent connaître les personnes qui appartiennent à plus d'un groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi; plus précisément de déterminer les désavantages additionnels que peuvent éprouver les femmes parmi les minorités visibles. Notre but était de déterminer les caractéristiques indiquant où et comment les femmes faisant partie d'une minorité visible sont plus désavantagées que les autres femmes en ce qui concerne l'emploi.

Les données sur l'emploi proviennent de l'enquête sur l'activité qui fournit des renseignements plus détaillés sur les emplois, comparativement au recensement. Par contre, nous savions que nous ne pourrions examiner toutes les caractéristiques de l'emploi avec les données de l'enquête sur l'activité en raison de la petite taille de la population cible, c'est-à-dire les femmes parmi les minorités visibles.

Les caractéristiques de l'emploi observées dans cette étude sont l'activité, l'emploi, la satisfaction à l'égard du temps de travail, le chômage, la durée d'emploi et la rémunération hebdomadaire moyenne par profession.

Activité

- Les femmes appartenant aux minorités visibles sont plus susceptibles que les autres femmes de faire partie de la population active. Soixante-quinze pour cent de toutes les femmes âgées de 16 à 69 ans faisant partie d'une minorité visible étaient actives à un moment quelconque de l'année 1988, contre 71 % des femmes n'appartenant pas à une minorité visible.
- Les autres femmes étaient plus susceptibles que les femmes appartenant aux minorités visibles d'être actives toute l'année.
- S'il est vrai que les femmes des minorités visibles étaient moins susceptibles que les autres femmes de faire partie de la population active toute l'année, celles qui ont été actives toute l'année avaient tout autant de chances que les autres femmes d'être occupées toute l'année.

Emploi

- Les femmes faisant partie d'une minorité visible étaient un peu plus susceptibles que les autres femmes d'avoir occupé un emploi à un moment quelconque durant l'année. En effet, 72 % des femmes parmi les minorités visibles âgées de 16 à 69 ans étaient occupées à un moment donné de l'année, contre 70 % des autres femmes.

- Parmi les femmes occupées à un moment quelconque de l'année, les autres femmes comptaient un nombre de semaines de travail légèrement plus élevé, soit une moyenne de 44 semaines pour l'année, comparativement à 43 semaines pour les femmes faisant partie d'une minorité visible.

Satisfaction à l'égard du temps de travail

- Des proportions sensiblement égales de femmes faisant partie d'une minorité visible et d'autres femmes étaient satisfaites de leur nombre d'heures de travail dans le cadre d'emplois rémunérés à temps partiel et des proportions semblables souhaitaient travailler un plus grand nombre d'heures.
- Les femmes faisant partie d'une minorité visible et les autres femmes ont exprimé dans des proportions assez égales leur satisfaction à l'égard du nombre de semaines travaillées dans l'année dans le cadre d'un emploi rémunéré. Évidemment, si une forte proportion de ces femmes avaient aussi un emploi à plein temps non rémunéré à la maison, il se peut qu'elles se soient dites «satisfaites» de leur nombre de semaines de travail rémunéré parce qu'elles n'auraient pu accepter une charge de travail plus lourde.
- Parmi toutes les femmes faisant partie d'une minorité visible qui n'étaient pas satisfaites de leur nombre de semaines de travail, 80% souhaitaient travailler davantage; chez les autres femmes, cette proportion grimpe à 90%.

Chômage

- La durée de la période de chômage la plus récente de l'année était plus courte dans le cas des femmes faisant partie d'une minorité visible que pour les autres femmes, soit 12.7 semaines contre 17.6 semaines.
- Chez les personnes en chômage à un moment quelconque de l'année, le nombre moyen de semaines de chômage pour l'année était plus court dans le cas des femmes faisant partie d'une minorité visible que pour les autres femmes.
- Toutefois, les femmes parmi les minorités visibles étaient plus susceptibles de connaître le chômage pendant l'année. En effet, 21.6% des femmes faisant partie d'une minorité visible qui étaient actives à un moment de l'année se sont retrouvées en chômage au moins une fois, contre 18.8% des autres femmes (et 17.6% des hommes). En outre, cette constatation se vérifie pour tous les groupes d'âge.

Durée d'emploi

- Les emplois à plein temps et les emplois à temps partiel occupés par les femmes faisant partie d'une minorité visible ont été de plus courte durée que ceux occupés par les autres femmes. Le dernier emploi rémunéré à plein temps avait duré 4.1 années en moyenne

dans le cas des femmes faisant partie d'une minorité visible, contre 5.4 années pour les autres femmes. En ce qui concerne les emplois à temps partiel, les chiffres correspondants sont de 2.3 années pour les femmes faisant partie d'une minorité visible et de 3.1 années pour les autres femmes.

Rémunération

- Dans l'ensemble, les emplois occupés par les femmes faisant partie d'une minorité visible avaient un taux de salaire horaire moyen inférieur (\$9.46 contre \$9.90 en 1988), exigeaient de plus longues heures de travail (33.8 heures contre 32.5 heures) et, en raison des plus longues heures de travail et des taux de salaire horaires plus bas, ont donné sensiblement les mêmes gains hebdomadaires moyens (\$329 contre \$326).
- Les emplois dans le domaine des services et des industries de transformation occupés par les femmes appartenant aux minorités visibles avaient un taux de salaire horaire de beaucoup inférieur à celui des emplois occupés par les autres femmes travaillant dans ces mêmes domaines et il s'agit des domaines d'emploi dans lesquels on trouve le plus grand pourcentage de femmes appartenant aux minorités visibles.
- Dans la catégorie des emplois les mieux rémunérés, c'est-à-dire les postes de cadres et de professionnels, les emplois occupés par les femmes faisant partie d'une minorité visible étaient très bien rémunérés, mais il s'agit de la catégorie dans laquelle leurs emplois y étaient les moins nombreux en proportion.
- Les gains hebdomadaires moyens des personnes syndiquées étaient plus élevés et l'écart est parfois considérable. De plus, dans chaque catégorie de professions à l'étude, les personnes syndiquées occupant un emploi touchaient des gains hebdomadaires moyens supérieurs, et ce chez les femmes faisant partie d'une minorité visible comme chez les autres femmes.
- Chez les femmes appartenant aux minorités visibles, l'augmentation en pourcentage des gains hebdomadaires moyens, attribuable à la syndicalisation, était plus forte dans les professions des catégories du travail de bureau et des services. Chez les autres femmes, la syndicalisation était à l'origine de gains hebdomadaires supérieurs chez les cadres et les professionnels et dans les professions de la catégorie des industries de transformation.

Conclusion

Les résultats dont nous venons de faire état nous indiquent de quelles façons les femmes faisant partie d'une minorité visible sont principalement désavantagées en ce qui concerne l'emploi en général. Ainsi, comparativement aux femmes qui n'appartiennent pas à une minorité visible :

- Les femmes faisant partie d'une minorité visible sont plus susceptibles de se retrouver en chômage à un moment de l'année;

- Les emplois qu'elles occupent ont un taux de salaire horaire moyen inférieur;
- Les emplois qu'elles occupent ont de plus longues heures de travail par semaine;
- Une proportion plus forte des emplois occupés par ces femmes se situent dans le domaine des services ou des industries de transformation et les emplois occupés dans ces deux domaines ont un taux de salaire moyen inférieur à celui des autres femmes qui y occupent un emploi.

Il serait bon que les résultats de cette étude soient vérifiés par rapport à d'autres années. Si les programmes d'équité en matière d'emploi du gouvernement fédéral sont efficaces, les désavantages que nous avons constatés devraient s'estomper avec le temps. Au fil des années, les disparités relevées en ce qui concerne les proportions de femmes faisant partie d'une minorité visible qui connaissent le chômage, leur part des emplois aux taux de salaire inférieurs et aux longues heures de travail par semaine devraient toutes s'atténuer.

Comme l'enquête sur l'activité, contrairement au recensement, mesure chacun de ces types de désavantages liés à l'emploi, c'est l'instrument qu'il convient de continuer à utiliser pour suivre l'évolution de la situation. Cette enquête constitue aussi une riche source de données pouvant être utiles aux études d'autres membres de la population active qui appartiennent à plus d'un groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi, lesquels peuvent aussi être plus désavantagés à cet égard.

Enfin, le comportement sur le marché du travail des jeunes femmes parmi les minorités visibles (celles âgées de 16 à 24 ans) diffère souvent de celui des autres femmes du même âge observées dans cette étude. Nous avons constaté qu'elles étaient moins susceptibles de faire partie de la population active à un moment quelconque de l'année, moins susceptibles d'être actives toute l'année, moins susceptibles d'être occupées à un moment quelconque de l'année, plus susceptibles de travailler un moins grand nombre de semaines en moyenne pour l'année et en même temps plus susceptibles d'être satisfaites de leur nombre de semaines de travail.

Cet état de choses est sans doute attribuable à une foule de facteurs, comme les attitudes culturelles à l'égard de l'emploi pour ces jeunes femmes, les problèmes de langue que connaissent certains nouveaux immigrants, une grande priorité accordée à l'éducation, des erreurs statistiques et autres erreurs, et ainsi de suite. Il reste que les caractéristiques de l'emploi de ces jeunes femmes faisant partie d'une minorité visible justifient plus ample examen afin que l'on puisse confirmer l'existence de ces soi-disant différences et, s'il y a lieu, les expliquer.

Ca 80S

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHEQUE STATISTIQUE CANADA



1010206453