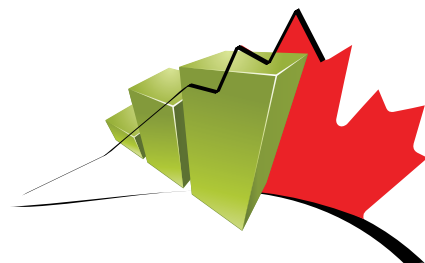


La rémunération hebdomadaire des personnes nées au Canada appartenant à un groupe de minorité visible désigné et de celles de race blanche au milieu des années 2010

par Theresa Qiu et Grant Schellenberg

Date de diffusion : le 26 janvier 2022



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2022

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

La rémunération hebdomadaire des personnes nées au Canada appartenant à un groupe de minorité visible désigné et de celles de race blanche au milieu des années 2010

par Theresa Qiu et Grant Schellenberg

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202200100004-fra>

Résumé

À l'aide des données du Recensement de 2016, la présente étude permet la comparaison de la rémunération hebdomadaire des personnes appartenant à un groupe de minorité visible désigné et des personnes de race blanche, au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. L'étude porte sur les personnes de 25 à 44 ans nées au Canada qui occupaient un emploi rémunéré en 2015. Abstraction faite des renseignements sociodémographiques et des caractéristiques d'emploi, la rémunération hebdomadaire des hommes dans 4 des 10 catégories de minorités visibles désignées était considérablement inférieure à celle des Blancs. Les différences les plus marquées ont été observées chez les Noirs et les Latino-Américains. La rémunération hebdomadaire des hommes dans 5 autres catégories de minorités visibles désignées n'était pas très différente de celle des Blancs, tandis que la rémunération hebdomadaire des hommes dans une catégorie (Sud-Asiatique) était légèrement plus élevée. Chez les femmes, les revenus hebdomadaires étaient beaucoup plus élevés chez les Chinoises, les Asiatiques du Sud-Est, les Philippines et les Asiatiques du Sud que chez les Blanches. La plus grande différence a été observée chez les Chinoises. La rémunération hebdomadaire des femmes dans les 6 autres catégories de minorités visibles désignées n'était pas très différente de celle des Blanches. Le niveau de scolarité, la situation d'emploi à temps plein et à temps partiel et la profession représentaient une part importante de la partie « expliquée » de ces écarts de rémunération. Chez les hommes et les femmes de la plupart des catégories de minorités visibles désignées, les différences de rémunération hebdomadaire par rapport aux Blancs étaient à peu près les mêmes en 2015 qu'en 2005. Cependant, l'écart de rémunération hebdomadaire entre les hommes noirs et blancs s'est creusé de 4 % après la prise en compte des renseignements sociodémographiques et des caractéristiques d'emploi.

Auteurs

Theresa Qiu et Grant Schellenberg travaillent à la Division de l'analyse sociale et de la modélisation de la Direction des études analytiques et de la modélisation à Statistique Canada.

Introduction

Au Canada, comme dans d'autres pays, des efforts sont entrepris pour reconnaître et contrer les injustices raciales et la discrimination dont sont victimes les communautés racisées, les Autochtones et les populations vulnérables (Bibliothèque du Parlement, 2020). Comme il est souligné dans *Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022*, le gouvernement du Canada s'est engagé à construire une fondation pour le changement « ... en éliminant les obstacles et en faisant la promotion d'un pays où chacun peut participer pleinement et avoir une chance égale de réussir. » (Patrimoine canadien, 2019). La stratégie souligne l'importance des données et des données probantes comme outils pour cerner et contrer les inégalités.

Le présent document s'inscrit dans ce contexte. Il permet de mettre à jour les travaux de recherche canadiens portant sur la rémunération hebdomadaire moyenne reçue par les travailleurs des catégories de minorités visibles désignées et de race blanche, telles qu'elles sont définies dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données actuelles sur ces différences sont assez désuètes. Les articles de Hou et Coulombe (2010) et de Pendakur et Pendakur (2011) figurent parmi les plus récentes analyses exhaustives, mais les deux articles sont fondés sur des données du Recensement de 2006. Beaucoup de choses ont changé depuis, et une mise à jour s'impose. Bien que le Recensement de 2016 ne brosse pas un portrait instantané de la situation actuelle, il permet de mettre à jour l'information disponible sur une période de 10 ans et prépare le terrain pour de futures mises à jour à l'aide du Recensement de 2021.

Le présent document porte sur trois ensembles de questions de recherche. Premièrement, en 2015, y a-t-il eu des différences importantes entre la rémunération hebdomadaire estimée des personnes appartenant à une minorité visible désignée et des personnes de race blanche? Parmi les catégories de minorités visibles désignées, quelles étaient les plus grandes différences au chapitre de la rémunération hebdomadaire? Ces différences étaient-elles semblables chez les femmes et les hommes? Deuxièmement, dans quelle mesure les renseignements sociodémographiques et les caractéristiques d'emploi expliquent-ils les différences de rémunération hebdomadaire moyenne entre les catégories des minorités visibles désignées et les personnes de race blanche? Troisièmement, les écarts de rémunération hebdomadaire moyenne étaient-ils plus petits, plus grands ou à peu près les mêmes en 2015 qu'en 2005?

À la suite d'une brève analyse documentaire, la section 3 présente les sources de données, la sélection de l'échantillon et les variables utilisées dans la présente analyse. Les différences dans les renseignements sociodémographiques de la composition entre les catégories d'intérêt sont soulignées. À la section 4, des estimations de la rémunération hebdomadaire des personnes appartenant aux catégories de minorités visibles désignées et de race blanche sont présentées en tenant compte progressivement des renseignements sociodémographiques et de l'emploi. L'importance relative de ces caractéristiques pour expliquer les différences de rémunération est évaluée à l'aide d'une analyse de décomposition, suivie d'une comparaison de la taille des écarts de rémunération observés en 2005 et en 2015. La section 5 comporte des conclusions et propose des orientations pour mener des études plus poussées.

Analyse documentaire

La situation d'emploi des personnes appartenant à différentes catégories de minorités visibles désignées au Canada présente un intérêt depuis longtemps pour les travaux sur les politiques publiques. Les études sur les résultats économiques des immigrants de différents milieux et pays d'origine sont vastes et continuent de croître. Un corpus de recherche beaucoup plus restreint porte sur les résultats des

personnes des catégories de minorités visibles désignées qui sont nées au Canada. Certaines de ces études visent à comparer les résultats des personnes de la deuxième génération, c'est-à-dire les personnes nées au Canada d'un ou de plusieurs parents immigrants, à ceux des personnes de la première génération, c'est-à-dire les personnes qui ont immigré au Canada. Ces études reposent sur des préoccupations au sujet de la persistance intergénérationnelle du désavantage qui pourrait survenir si les enfants d'immigrants « [...] connaissent des obstacles à l'intégration sociale et économique semblables à ceux rencontrés par leurs parents... » (Palameta, 2007). Cette situation ne s'est généralement pas produite, car les résultats scolaires et les résultats sur le marché du travail de la deuxième génération ont généralement dépassé ceux de la première génération (Aydemir et Sweetman, 2007; Skuterud, 2010; Picot et Hou, 2010, 2011; Chen et Hou, 2019).¹

Un deuxième point de comparaison concerne les personnes de deuxième génération faisant partie des catégories de minorités visibles désignées et les personnes de la troisième génération ou plus² qui sont de race blanche. Le nombre de Canadiens de deuxième génération appartenant à une minorité visible désignée a presque quadruplé, passant d'environ 552 000 à 2 100 000 de 2006 à 2016³. Cette augmentation rend compte de l'évolution de la composition des immigrants au Canada depuis la fin des années 1970 et souligne la diversité croissante de la population née au Canada. Comme Pendakur et Pendakur (2011) le font valoir, les personnes de deuxième génération dans ces catégories « ... sont instruites et socialisées au Canada, et parlent l'une ou l'autre des langues officielles, ou les deux, sans accent. Dans tout scénario raisonnable, ces personnes ne devraient donc pas faire l'objet d'une pénalité de rémunération fondée sur l'une ou l'autre des raisons traditionnelles pour lesquelles un immigrant pourrait se voir imposer une pénalité » (p. 305) [traduction]. On s'est penché sur cette question dans un certain nombre d'études (Pendakur et Pendakur, 2002; 2009; Hou et Coulombe, 2010; Pendakur et Pendakur, 2011; Chen et Hou, 2019). Par exemple, en utilisant les données du recensement de diverses années, Pendakur et Pendakur (2011) ont constaté que l'écart de rémunération entre les personnes nées au Canada dans les catégories de minorités visibles désignées et des personnes de race blanche observées dans les années 1990 n'avait pas diminué en 2006, et que les écarts de rémunération sont demeurés particulièrement importants chez les Sud-Asiatiques et les Noirs. De même, Hou et Coulombe (2010) ont examiné les écarts de rémunération dans les secteurs public et privé à l'aide des données du Recensement de 2006. Ils ont constaté que, dans le secteur public, « les minorités visibles et les Blancs en général reçoivent un salaire égal pour un travail égal », mais que « [...] dans le secteur privé, les hommes membres de minorités visibles et les femmes noires reçoivent un salaire nettement inférieur à celui des Blancs qui occupent un emploi comparable » (p. 39) [traduction]. En outre, ils ont constaté que les écarts de rémunération étaient plus importants chez les Noirs que chez les Chinois et les Sud-Asiatiques, et qu'ils différaient entre les hommes et les femmes. Dans l'ensemble, ces études rassemblent des renseignements sur l'hétérogénéité des caractéristiques et des résultats d'emploi des personnes nées au Canada parmi les groupes d'origine ethnique. La présente analyse s'appuie sur ces éléments en utilisant un plan de recherche semblable et bon nombre des mêmes variables.

1. Il existe également des ouvrages publiés sur les personnes qui ont immigré au Canada pendant leur enfance (c.- à- d. la deuxième génération et demie) et les différences dans les résultats sur le marché du travail selon des caractéristiques comme le sexe, l'âge à l'arrivée et l'appartenance à une minorité visible. Consulter, par exemple, Pendakur et Pendakur, 2016; Hou et Bonikowska, 2016; Hou, Abada et Lu, 2012; Corak, 2011.
2. Il s'agit de personnes nées au Canada de deux parents nés au Canada.
3. Le nombre de Canadiens de la troisième génération ou plus appartenant à des groupes d'origine ethnique a presque triplé, passant d'environ 98 000 à 271 000 personnes.

Données et concepts

Données

L'analyse repose sur des données du Recensement de la population de 2016. Environ 1 ménage canadien sur 4 a rempli le questionnaire du Recensement de 2016 (détaillé), ce qui a permis de présenter des renseignements sur un large éventail de caractéristiques démographiques, sociales et économiques. Le grand nombre d'observations et la richesse des données du recensement en font des données bien adaptées pour l'étude de sous-groupes de population. Le Recensement de 2006 est également utilisé, ce qui permet de comparer les différences au chapitre de la rémunération hebdomadaire au cours de la période de 10 ans allant de 2005 à 2015.⁴

L'analyse porte sur les personnes qui répondent aux critères de sélection suivants : elles sont nées au Canada, elles étaient âgées de 25 à 44 ans au moment du Recensement de 2016, elles avaient travaillé au moins une semaine à un emploi rémunéré et obtenu un revenu de 500 \$ l'année précédente, et elles n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là. Ce sont ces critères qui feront maintenant l'objet de discussions.

Sélection d'échantillons

À l'instar de Hou et Coulombe (2010) et de Pendakur et Pendakur (2010), la présente analyse se limite aux personnes nées au Canada. Les immigrants sont exclus afin d'éliminer les problèmes liés à l'immigration découlant des comparaisons de la rémunération établies entre les personnes appartenant à une minorité visible désignée et les Blancs. Un grand nombre d'études publiées présentent des renseignements sur le rôle joué par des facteurs comme la reconnaissance des titres de compétences étrangers, l'expérience de travail à l'étranger et la connaissance des langues officielles dans la rémunération des immigrants au Canada, dont la plupart font partie de catégories de minorités visibles désignées (Hou, Crossman et Picot, 2020; Hou et Bonikowska, 2015; Boyd et Cao, 2009; Boyd et Schellenberg, 2007; Picot et Sweetman, 2005; Pendakur et Pendakur, 1998; Basran, 1998). Ces facteurs ne sont pas directement pertinents pour les personnes nées au Canada, dont l'expérience de toute une vie à l'école, au travail et dans la collectivité a été acquise principalement au pays. Cela fournit une base plus uniforme pour comparer la rémunération hebdomadaire entre les catégories d'intérêt, les effets de l'immigration étant largement éliminés.

Il ne faut pas sous-estimer l'incidence de ce critère de sélection de l'échantillon. Des tableaux publiés précédemment et tirés du Recensement de 2016 montrent que chez les personnes âgées de 25 à 44 ans (plus de précisions à ce sujet sont fournies ci-dessous), 80 % de celles appartenant à toutes les catégories de minorités visibles désignées étaient de la première génération (pour la plupart, des immigrants au Canada); 18 % étaient de la deuxième génération (des personnes nées au Canada d'au moins un parent immigrant). Moins de 2 % d'entre elles étaient de la troisième génération ou appartenaient à une génération suivante (des personnes nées au Canada de deux parents nés au Canada). En revanche, moins de 10 % des « minorités non visibles » appartenaient à la première génération et 75 % à la troisième génération ou aux générations suivantes. Limiter l'analyse aux personnes nées au Canada se traduit donc par l'exclusion de la plupart des personnes de la population des minorités visibles. Les parts exclues vont de 54 % des Japonais à 96 % des Asiatiques occidentaux. Cette différence montre à quel point la diversité ethnoculturelle et l'immigration se chevauchent actuellement au Canada. De plus, la grande majorité des personnes nées au Canada appartenant à la

4. Lors du recensement, qui est effectué en mai, on demande aux répondants le nombre de semaines pendant lesquelles ils ont travaillé au cours de l'année civile précédente et leur revenu au cours de cette année. Par conséquent, l'« année de référence » pour l'emploi et le revenu pour le Recensement de 2016 est 2015 et pour le Recensement de 2006, 2005.

plupart des catégories de minorités visibles désignées étaient de la deuxième génération plutôt que de la troisième ou des générations suivantes, c'est-à-dire qu'elles avaient au moins un parent immigrant. L'une des conséquences est que les contextes dans lesquels ces personnes ont grandi ont probablement été façonnés par les expériences de leurs parents immigrants. Les effets liés à l'immigration de ce genre peuvent encore se refléter dans la rémunération hebdomadaire.

Tableau 1

Personnes âgées de 25 à 44 ans : catégories de minorités visibles désignées selon le statut de génération, Canada, 2016

	Première génération	Deuxième génération pourcentage	Troisième génération ou plus
Population totale des minorités visibles	80,1	18,3	1,6
Chinois	77,4	21,1	1,5
Coréens	86,4	13,2	0,4
Japonais	54,1	19,8	26,1
Asiatiques du Sud-Est	76,8	22,7	0,4
Philippins	87,5	12,3	0,2
Sud-Asiatiques	82,0	17,5	0,4
Asiatiques occidentaux	96,2	3,7	0,1
Arabes	89,8	10,0	0,2
Latino-Américains	87,7	12,0	0,3
Noirs	68,9	26,4	4,6
N'appartiennent pas à une minorité visible ¹	9,7	15,0	75,3

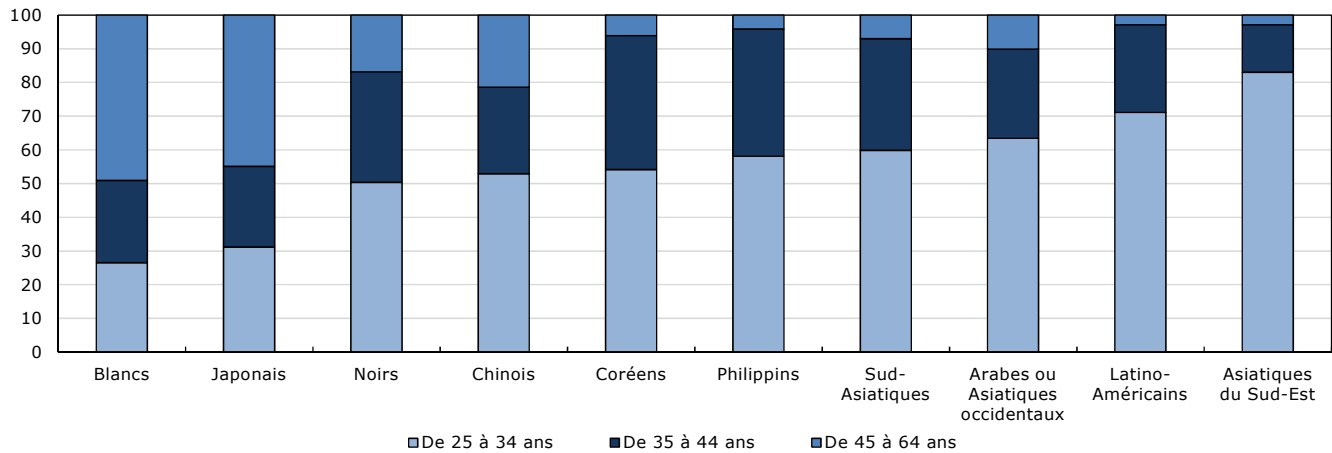
1. Comprend les personnes qui ont répondu par l'affirmative à la question sur le groupe autochtone ainsi que les personnes qui n'étaient pas considérées comme membres d'une minorité visible.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Parmi les personnes nées au Canada, la population à l'étude est choisie en fonction de l'âge. Hou et Coulombe (2010) et Pendakur et Pendakur (2011) ont limité leurs analyses aux personnes âgées de 25 à 64 ans afin d'exclure les effets introduits par les personnes qui sont principalement des étudiants ou des retraités. La sélection de l'échantillon utilisé dans le cadre de la présente étude est quelque peu plus restrictive et porte surtout sur les personnes âgées de 25 à 44 ans. Cela permet d'améliorer la comparabilité entre les catégories de minorités visibles désignées et les personnes de race blanche. Le graphique 1 comprend les personnes âgées de 25 à 64 ans et montre les proportions de personnes appartenant à des groupes d'âge plus détaillés. Alors que 27 % des Blancs étaient âgés de 25 à 34 ans, c'était le cas de plus de 50 % des personnes appartenant à la plupart des catégories de minorités visibles désignées, et de plus de 70 % des Latino-Américains et des Asiatiques du Sud-Est. En revanche, 10 % ou moins des personnes appartenant à la plupart des catégories de minorités visibles désignées étaient âgées de 45 à 64 ans, comparativement à près de 50 % des Blancs. Le fait de limiter la population à l'étude aux personnes de 25 à 44 ans fournit une base de comparaison plus uniforme. Les différences d'âge dans cette fourchette sont décrites ci-dessous.

Graphique 1 Composition restreinte selon l'âge des catégories de minorités visibles désignées et des personnes de race blanche, Canada, 2016

pourcentage



Note : L'échantillon comprend les personnes âgées de 25 à 64 ans qui sont nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et 500 \$ de revenu en 2015 et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

La population visée par la présente étude est également limitée aux personnes qui ont occupé un emploi rémunéré pendant une certaine période au cours de l'année précédant le recensement, c'est-à-dire celles qui ont travaillé pendant une semaine à un emploi rémunéré, et ont reçu un salaire et des traitements annuels totalisant au moins 500 \$. Autrement dit, la rémunération hebdomadaire est conditionnelle à l'emploi. L'étude se limite en outre aux personnes qui n'ont pas touché de revenu d'un travail indépendant au cours de l'année précédant le recensement, ce qui permet d'éliminer les problèmes liés aux opérations commerciales, à la comptabilité et à l'impôt.

Catégories de minorités visibles désignées

Conformément aux ouvrages canadiens publiés antérieurement sur ce sujet, la présente analyse est structurée autour de la « question sur les minorités visibles désignées » qui figure dans le Recensement de la population. Comme l'indique la documentation du Recensement de 2016 :

« "Minorité visible" réfère au fait qu'une personne appartient ou n'appartient pas à une des minorités visibles définies dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et, le cas échéant, le groupe de minorités visibles en question. Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, on entend par minorités visibles "les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche" ». (Statistique Canada, 2017).

Douze catégories de réponse sont fournies pour cette question :

- Blanc
- Sud-Asiatique (p. ex. Indien de l'Inde, Pakistanais, Sri-Lankais)
- Chinois
- Noir
- Philippin
- Arabe
- Latino-Américain
- Asiatique du Sud-Est (p. ex. Vietnamien, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais)
- Asiatique occidental (p. ex. Iranien, Afghan)

- Coréen
- Japonais
- Autres minorités visibles⁵

Aux fins de la présente analyse, ces catégories ont été traitées séparément dans la mesure où les données le permettaient. Cependant, il a fallu combiner les catégories « Arabe » et « Asiatique occidental » pour obtenir des tailles d'échantillon suffisantes afin d'appuyer des estimations statistiques solides. Dans l'ensemble, les approches et les définitions des groupes d'identité continuent de faire l'objet de débats et de discussions. L'approche ci-dessus est utilisée pour la présente étude, car elle nous permet de nous appuyer sur des travaux de recherche antérieurs, offre une base de comparaison commune au fil du temps et est l'une des quelques variables actuellement disponibles pour les travaux portant sur l'ensemble des groupes ethnoculturels au Canada. Dans le présent document, le terme « catégories d'intérêt » fait référence aux 11 catégories utilisées, y compris « Blanc », tandis que le terme « catégories de minorités visibles désignées » fait référence aux personnes des 10 catégories autres que « Blanc ».

Les répondants du recensement ayant déclaré une origine ethnique autochtone sont exclus de l'analyse. Les antécédents et les circonstances propres aux peuples autochtones, et les relations de travail établies entre Statistique Canada et Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada, Services aux Autochtones Canada et les organisations autochtones nationales nécessitent une analyse distincte.

Rémunération hebdomadaire

Le résultat d'intérêt de cette étude est la différence entre la rémunération hebdomadaire moyenne reçue par les personnes appartenant aux catégories de minorités visibles désignées et celles de race blanche. La rémunération hebdomadaire moyenne est calculée en divisant le total des salaires et traitements reçus en 2015 par le nombre de semaines travaillées au cours de cette année-là⁶. La mesure de la rémunération sur une base hebdomadaire, combinée à une variable de l'emploi principalement à temps plein ou à temps partiel, explique une partie, mais pas la totalité, de la variation de l'offre de main-d'œuvre. L'une des limites de l'approche de la rémunération hebdomadaire moyenne est qu'elle ne tient pas compte de tout désavantage auquel les personnes de certaines catégories de minorités visibles désignées pourraient faire face pour trouver un emploi toute l'année. Chez les hommes, le nombre moyen de semaines d'emploi en 2015 variait de 44,2 chez les hommes noirs à 47,1 chez les hommes chinois; chez les femmes, le nombre moyen de semaines d'emploi variait de 43,1 chez les femmes arabes et asiatiques occidentales à 45,3 semaines chez les femmes chinoises (tableau 2).

Les salaires et traitements hebdomadaires moyens des hommes et des femmes dans les catégories des Blancs et des minorités visibles désignées sont présentés au tableau 2. Il y a une variation considérable entre les catégories. Chez les hommes, la rémunération hebdomadaire moyenne variait de 1 160 \$ (en dollars de 2016) chez les hommes latino-américains à 1 750 \$ chez les hommes japonais, soit une différence de 590 \$. Les hommes blancs avaient une rémunération hebdomadaire moyenne de 1 530 \$, ce qui était considérablement plus élevé que la rémunération hebdomadaire moyenne des hommes dans 6 des 10 catégories de minorités visibles désignées, à l'exception des hommes chinois, sud-asiatiques, japonais et coréens.

Chez les femmes, la rémunération hebdomadaire moyenne variait de 1 000 \$ chez les Latino-Américaines à 1 450 \$ chez les Coréennes, soit une différence de 450 \$. Les femmes blanches avaient

5. La catégorie « Autres minorités visibles » comprend les minorités visibles non incluses ailleurs et les minorités visibles multiples.

6. Une approche semblable est utilisée dans des études comme celles de Hou et Coulombe (2010) et de Boudarbat, Lemieux et Riddell (2010).

un revenu moyen de 1 120 \$, ce qui était beaucoup plus élevé que les moyennes chez les femmes dans 2 des 10 catégories de minorités visibles désignées (Latino-Américaines et Noires), et beaucoup plus faible que les moyennes dans 6 autres catégories (Chinoises, Coréennes, Japonaises, Sud-Asiatiques, Philippines et autres minorités visibles).

Tableau 2

Nombre moyen de semaines d'emploi et rémunération hebdomadaire moyenne des hommes et des femmes des catégories de minorités visibles désignées et de race blanche¹, Canada, 2016

	Nombre moyen de	Rémunération	Rémunération moyenne par
	semaines d'emploi en	hebdomadaire moyenne	rapport à la catégorie
	2015		« personnes de race
	nombre de semaines	dollars	blanche »
			pourcentage
Hommes			
Blancs	46,2	1 530	100
Chinois	47,1	1 580	103
Coréens	46,5	1 720	112
Japonais	46,1	1 750	114
Asiatiques du Sud-Est	45,2	1 300	85
Philippins	46,8	1 290	84
Sud-Asiatiques	46,0	1 680	110
Arabes ou Asiatiques occidentaux	45,0	1 490	97
Latino-Américains	44,6	1 160	76
Noirs	44,2	1 210	79
Autres minorités visibles	45,8	1 300	85
Femmes			
Blanches	44,7	1 120	100
Chinoises	45,3	1 440	129
Coréennes	44,4	1 450	130
Japonaises	44,7	1 320	118
Asiatiques du Sud-Est	44,2	1 100	98
Philippines	44,6	1 260	113
Sud-Asiatiques	44,0	1 330	119
Arabes ou Asiatiques occidentales	43,1	1 120	101
Noires	43,2	1 080	96
Latino-Américaines	43,5	1 000	90
Autres minorités visibles	44,3	1 170	104

1. L'échantillon comprend les personnes âgées de 25 à 44 ans qui sont nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et 500 \$ de revenu en 2015 et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Note : La rémunération hebdomadaire moyenne a été arrondie à la dizaine près.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Caractéristiques de composition

Les comparaisons de la rémunération hebdomadaire ci-dessus ne tiennent pas compte des différences dans les renseignements sociodémographiques ou les caractéristiques d'emploi des personnes de différentes catégories. Ces différences sont considérables et s'appliquent à la rémunération.

Bien que la population à l'étude soit limitée aux personnes de 25 à 44 ans, les différences d'âge demeurent entre les catégories d'intérêt. L'âge moyen des Blancs était d'un peu plus de 34 ans, tandis que l'âge moyen de la plupart des groupes de minorités visibles désignés était plus jeune, soit de 31 à 33 ans (tableau 3). Les Asiatiques du Sud-Est étaient les plus jeunes, ayant un peu moins de 30 ans, en moyenne. On s'attend à ce qu'il y ait une corrélation positive entre l'âge et la rémunération hebdomadaire

(bien qu'à un taux en baisse), ce qui est attribuable à des facteurs comme l'expérience de travail et la durée d'emploi. L'âge et l'âge au carré des personnes sont compris dans l'analyse ci-dessous.

En ce qui concerne le lieu de résidence, environ 60 % ou plus des personnes appartenant à la plupart des catégories de minorités visibles désignées résidaient à Montréal, à Toronto ou à Vancouver, comparativement à environ 27 % des Blancs. Ces trois régions métropolitaines de recensement (RMR) sont depuis longtemps des portes d'entrée pour les immigrants qui arrivent au Canada, et il semble que bon nombre de leurs enfants nés au Canada y sont restés. Seulement environ 1 personne sur 20 appartenant aux catégories de minorités visibles désignées vivait dans de petites villes et régions rurales qui ne font pas partie d'une RMR, comparativement à environ 1 Blanc sur 3. La rémunération hebdomadaire devrait être plus élevée dans les grands centres urbains en raison du coût de la vie, de la composition industrielle et d'autres facteurs. Une variable du lieu de résidence de la RMR qui comprend six catégories est incluse dans la présente analyse⁷. De plus, un ensemble de variables qui concerne la province ou le territoire de résidence est pris en compte, et la rémunération devrait être plus élevée dans les provinces productrices de pétrole de l'Alberta, de la Saskatchewan et de Terre-Neuve-et-Labrador que dans les provinces non productrices de pétrole.

En plus d'être plus jeunes et plus urbaines, les personnes des catégories de minorités visibles désignées étaient plus susceptibles que les Blancs de vivre avec leurs parents et moins susceptibles d'avoir fondé leur propre famille. Dans le recensement, les personnes sont inscrites comme des « enfants dans une famille de recensement » si elles i) n'ont jamais été mariées ou en union libre, ii) n'ont jamais eu d'enfants et iii) résident avec un de leurs parents ou les deux. Il s'agit d'une définition technique de la délimitation de la composition du ménage qui ne suppose pas de dépendance. Alors que 7 % des femmes et 12 % des hommes dans la catégorie des Blancs étaient des enfants dans une famille de recensement, c'était le cas de plus de 20 % des femmes et de plus de 30 % des hommes dans la plupart des catégories de minorités visibles désignées. À l'inverse, les personnes appartenant à de nombreuses catégories de minorités visibles désignées étaient moins susceptibles que les Blancs d'être « mariées et d'avoir des enfants ». Les profils d'âge plus jeune des groupes de minorités visibles désignés, la durée plus longue de leurs études postsecondaires et leur concentration dans les marchés du logement les plus coûteux du Canada sont probablement des facteurs déterminants. Les facteurs culturels peuvent aussi jouer un rôle. On s'attend à ce que la composition de la famille soit corrélée avec la rémunération hebdomadaire d'une façon qui varie entre les femmes et les hommes. Une variable sur la situation familiale comprenant six catégories est incluse dans l'analyse.⁸

En ce qui concerne le capital humain, beaucoup plus de personnes appartenant à des minorités visibles désignées étaient titulaires d'un grade universitaire au niveau du baccalauréat ou plus que celles appartenant à la catégorie des Blancs. Plus précisément, 24 % des hommes blancs possédaient un grade universitaire, comparativement à plus de 40 % des hommes arabes et asiatiques occidentaux, japonais et sud-asiatiques et à plus de 60 % des hommes coréens et chinois. Les hommes noirs et latino-américains étaient les seuls groupes dont les taux d'achèvement des études universitaires étaient inférieurs à ceux des hommes blancs. Les mêmes tendances sont observées chez les femmes. Alors que 38 % des femmes blanches possédaient un grade universitaire, c'était le cas d'environ 60 % des femmes japonaises et sud-asiatiques, et de plus de 70 % des femmes coréennes et chinoises. Encore une fois, les femmes noires et latino-américaines étaient les seuls groupes dont le taux d'achèvement des études universitaires était inférieur à celui des femmes blanches. Une variable composée de cinq

7. Ces catégories sont Montréal, Toronto, Vancouver, les RMR de taille moyenne, les RMR de petite taille et les régions autres que les RMR.

8. Ces catégories comprennent i) les personnes mariées ou en union libre qui n'ont pas d'enfants, ii) les personnes mariées ou en union libre qui ont des enfants, iii) les parents seuls, iv) les enfants dans une famille de recensement, v) les personnes vivant seules et vi) les personnes vivant avec des personnes n'appartenant pas à une famille de recensement.

groupes de niveau de scolarité est comprise dans la présente analyse et devrait être fortement corrélée avec la rémunération⁹.

Compte tenu des capacités linguistiques, la capacité déclarée des participants au recensement de soutenir une conversation en français et en anglais, c'est-à-dire d'être bilingues, est incluse. Un peu plus du quart des femmes et des hommes blancs ont déclaré être bilingues. Les proportions étaient quelque peu plus élevées chez les hommes et les femmes des catégories de minorités visibles désignées, comme les Arabes et les Asiatiques occidentaux, les Asiatiques du Sud-Est, les Latino-Américains et les Noirs, et plus faibles chez les Coréens, les Japonais, les Philippins, les Chinois et les Sud-Asiatiques. La capacité déclarée de soutenir une conversation dans l'une ou l'autre des langues officielles ou dans les deux langues officielles est incluse dans l'analyse, et le bilinguisme devrait avoir une corrélation positive avec la rémunération hebdomadaire.

En plus des renseignements sociodémographiques, deux caractéristiques liées à l'emploi sont comprises dans l'analyse. La première consiste à déterminer si les personnes ont travaillé principalement à temps plein ou à temps partiel au cours de l'année. Les proportions d'hommes qui travaillaient surtout à temps partiel variaient de 6 % chez les hommes blancs à 15 % chez les hommes noirs. Chez les femmes, la proportion de femmes travaillant principalement à temps partiel variait de près de 14 % chez les Chinoises à 22 % chez les Arabes, les Asiatiques occidentales et les Latino-Américaines, les Blanches se situant au milieu de la fourchette. La répartition des personnes entre les professions a des répercussions sur la rémunération hebdomadaire et comprend un ensemble de 10 catégories professionnelles. Les différences entre les catégories sont évidentes. Par exemple, la proportion d'hommes occupant un emploi dans le domaine de la vente et des services variait de 15 % chez les hommes japonais à près de 29 % chez les hommes noirs.

Dans l'ensemble, les caractéristiques de composition des personnes dans l'ensemble des catégories d'intérêt varient considérablement. Certaines différences, comme la proportion de personnes résidant à Montréal, à Toronto et à Vancouver, sont attribuables à l'établissement des immigrants et aux expériences de la deuxième génération. De plus, les différences comme l'âge, la situation familiale (p. ex. ni marié ni ayant des enfants) et la cohabitation avec les parents peuvent être considérées comme des transitions du cycle de vie et un passage à des étapes importantes comme l'achèvement des études, le départ de la maison et le fait de fonder une famille. Les caractéristiques et les expériences des personnes appartenant aux catégories de minorités visibles désignées et de race blanche sont différentes à cet égard. Il en va de même de leurs caractéristiques d'emploi, mesurées par la situation d'emploi à temps plein et à temps partiel ainsi que par la profession.

9. Compte tenu du profil d'âge relativement jeune des personnes appartenant à des minorités visibles désignées et de leurs taux relativement élevés d'achèvement des études universitaires, une variable permettant de saisir le « statut d'étudiant » devrait être incluse dans cette analyse pour que celle-ci soit optimale. Cela n'a pas été fait en raison des incertitudes concernant les réponses à cette question. Comme l'indique le dictionnaire des données du Recensement de 2016 : « Comme pour le Recensement de 2006 et l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, des comparaisons établies avec d'autres sources de données ont révélé qu'une partie des répondants ont interprété la question comme étant : "Cette personne a-t-elle déjà fréquenté une école, un collège, un cégep ou une université à un moment ou à un autre?", tandis que la question véritablement posée était : "Depuis septembre 2015, cette personne a-t-elle fréquenté une école, un collège, un cégep ou une université à un moment ou à un autre?". Par conséquent, le Recensement de 2016 a surestimé les catégories ayant de faibles proportions de fréquentation scolaire, comme les groupes plus âgés et les répondants ayant sélectionné plus d'un type d'établissement. Les utilisateurs de données devraient donc interpréter avec prudence les données sur la fréquentation scolaire. »

Tableau 3

Certaines caractéristiques de composition des hommes et des femmes dans les catégories de minorités visibles désignées et chez les personnes de race blanche¹, Canada, 2016

	Âge moyen années	Pourcentage résidant à Montréal, à Toronto ou à Vancouver	Pourcentage résidant à l'extérieur des RMR	Pourcentage enregistré comme « enfant dans une famille de recensement »	Pourcentage de personnes mariées ou en union libre avec enfants	Pourcentage de titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur	Pourcentage travaillant à temps partiel en 2015	Pourcentage d'emplois dans la vente ou le service en 2015
Hommes								
Blancs	34	26	32	12	43	24	6	16
Chinois	32	71	3	34	23	61	9	17
Coréens	33	76	5	27	27	65	8	20
Japonais	34	52	14	18	31	45	8	15
Asiatiques du Sud-Est	30	59	5	41	15	36	13	24
Philippines	33	60	5	34	31	29	11	25
Sud-Asiatiques	33	71	4	39	29	49	9	20
Arabes ou Asiatiques occidentaux	32	50	4	30	29	42	10	23
Latino-Américains	31	67	5	35	24	17	13	27
Noirs	33	66	6	31	26	20	15	29
Autres minorités visibles	32	67	5	32	25	35	11	23
Femmes								
Blanches	34	27	31	7	46	38	18	26
Chinoises	32	72	3	29	27	73	14	16
Coréennes	33	72	5	22	32	71	18	18
Japonaises	34	58	11	13	34	59	18	18
Asiatiques du Sud-Est	30	60	4	31	20	47	18	28
Philippines	33	59	4	23	37	47	17	22
Sud-Asiatiques	32	72	4	33	30	62	17	19
Arabes ou Asiatiques occidentales	32	50	5	29	33	54	22	26
Latino-Américaines	31	69	5	27	27	28	22	32
Noires	33	70	5	24	22	36	21	31
Autres minorités visibles	32	69	4	26	25	51	18	23

1. L'échantillon comprend les personnes âgées de 25 à 44 ans qui sont nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et 500 \$ de revenu en 2015 et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Note : RMR désigne la région métropolitaine de recensement.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Résultats multivariés

Une série de modèles de régression multivariée a été estimée, le logarithme naturel de la rémunération hebdomadaire ayant régressé par rapport aux renseignements sociodémographiques et aux caractéristiques d'emploi présentés ci-dessus. La rémunération hebdomadaire des membres de chaque catégorie de minorité visible désignée par rapport à celle des personnes de race blanche, après prise en compte d'autres caractéristiques, représente un point central qui retient l'attention. Les coefficients de la rémunération hebdomadaire logarithmique peuvent généralement être interprétés comme la différence en pourcentage de la rémunération entre une personne ayant une caractéristique précise par rapport à un groupe de référence. Le modèle 1 comprend des renseignements sociodémographiques, et le modèle 2 comprend des renseignements d'emploi. Cette stratégie offre une certaine souplesse dans l'interprétation des écarts de rémunération. Le modèle 1 élimine les effets de l'âge, de la composition de la famille, du lieu de résidence, de l'éducation et du bilinguisme dans le but de resserrer les comparaisons avec les personnes « équivalentes sur le plan observationnel ». Le modèle 2 élimine en outre les effets de la situation d'emploi et de la profession à temps plein et à temps partiel. En bref, le modèle 1 permet de comparer des personnes qui ont les mêmes caractéristiques personnelles, et la question que l'on se pose est de savoir si leur rémunération hebdomadaire est significativement différente, tandis que le modèle 2 permet de comparer des personnes qui ont les mêmes caractéristiques personnelles, employées dans les mêmes professions générales et travaillant des heures semblables (principalement

à temps plein ou à temps partiel,), et l'on se pose la même question. Hou et Coulombe (2010) expliquent la raison d'être de cette mesure :

« Lorsque des contrôles pour tenir compte des caractéristiques de travail sont inclus, les écarts de rémunération subis par les minorités visibles ne se manifestent que par des structures de rémunération différentielle au sein des emplois. L'hypothèse correspondante est que l'attribution de la profession et le temps de travail ne sont pas différenciés d'un groupe à l'autre... Si la discrimination se traduit en partie par des emplois mal rémunérés et à temps partiel, alors la prise en compte de [ces] caractéristiques professionnelles sous-estimerait le désavantage global des minorités visibles » (p. 33) [traduction].

Les résultats de la régression pour les renseignements sociodémographiques et les caractéristiques d'emploi sont présentés au tableau 1 de l'annexe. Les modèles ont été exécutés séparément pour les femmes et les hommes, conformément à une approche d'analyse comparative entre les sexes. Les résultats des modèles correspondent aux attentes. Compte tenu de l'ensemble complet des résultats du modèle 2, la rémunération hebdomadaire était positivement corrélée à l'âge, au niveau de scolarité et au bilinguisme, et était généralement plus élevée à Toronto, à Vancouver et à Montréal que dans les régions à l'extérieur des 35 RMR du Canada. Comparativement à l'Ontario, la rémunération hebdomadaire était plus élevée dans les provinces productrices de pétrole de l'Alberta, de la Saskatchewan et de Terre-Neuve-et-Labrador, et plus faible au Québec et dans les provinces maritimes.

La rémunération hebdomadaire variait considérablement selon la composition de la famille, d'une façon qui différait entre les femmes et les hommes. Par exemple, chez les hommes mariés et en union libre, la rémunération hebdomadaire était de 12 % plus élevée chez ceux qui avaient des enfants que chez ceux qui n'en avaient pas, tandis que chez les femmes mariées et en union libre, la rémunération hebdomadaire était de 4 % inférieure chez celles qui avaient des enfants par rapport à celles qui n'en avaient pas. La rémunération hebdomadaire était également relativement faible chez les personnes classées comme enfants dans les familles de recensement, cette corrélation étant beaucoup plus forte chez les hommes que chez les femmes. Cette dernière relation peut aller dans un sens ou dans l'autre. Autrement dit, les faibles revenus peuvent ne laisser aux gens pratiquement pas d'autres choix que de vivre avec leurs parents, ou encore le soutien financier découlant de la cohabitation des personnes avec leurs parents peut réduire les impératifs financiers de rechercher des revenus plus élevés. L'établissement de l'orientation de la causalité dépasse la portée du présent document.

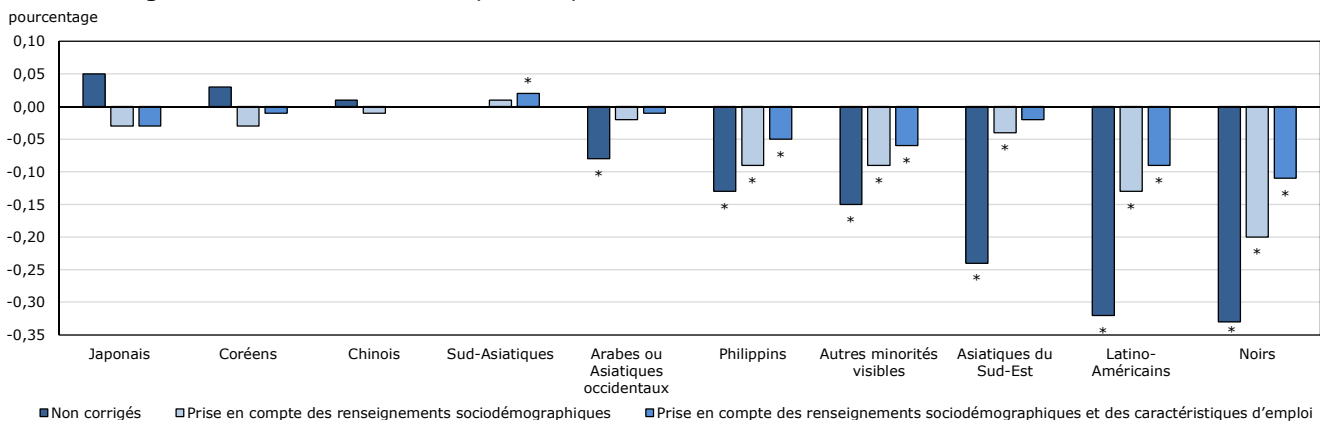
Pour ce qui est des renseignements d'emploi, la rémunération hebdomadaire était d'environ 70 % plus élevée chez les hommes qui travaillaient surtout à temps plein que chez ceux qui travaillaient surtout à temps partiel. Chez les femmes, la différence était d'environ 60 %. Dans l'ensemble des professions, les estimations de la rémunération hebdomadaire correspondaient aux attentes; par exemple, elles étaient considérablement plus faibles dans les professions de la vente et des services de renseignements personnels et à la clientèle que dans les professions de la gestion.

Résultats — Catégories de minorités visibles désignées

En plus des renseignements sociodémographiques et d'emploi ci-dessus, les modèles comprenaient un ensemble de variables représentant chacune des catégories de minorités visibles désignées, ainsi que la catégorie des personnes de race blanche incluse dans le groupe de référence. Les écarts estimatifs de la rémunération hebdomadaire entre les hommes et les femmes dans ces catégories sont présentés au tableau 4. De plus, les graphiques 2 et 3 présentent les résultats sous forme graphique, ainsi que les comparaisons non corrigées entre les catégories, c'est-à-dire sans tenir compte des renseignements sociodémographiques ou des caractéristiques d'emploi.

En ce qui concerne d’abord les hommes, la rémunération hebdomadaire non corrigée des hommes japonais, coréens, chinois et sud-asiatiques n’était pas significativement différente de celle des hommes blancs (graphique 2). Ces différences demeuraient statistiquement non significatives lorsque les données sociodémographiques étaient prises en compte (tableau 4, modèle 1 et graphique 2) et elles l’étaient en grande partie lorsque les renseignements d’emploi étaient également pris en compte¹⁰. La rémunération hebdomadaire non corrigée des hommes arabes et asiatiques occidentaux était inférieure de 8 % à celle des hommes blancs, mais cette différence diminuait et devenait non significative lorsque les renseignements sociodémographiques étaient pris en compte. De même, la différence de -24 % dans la rémunération hebdomadaire non corrigée des hommes blancs et asiatiques du Sud-Est diminuait pour se situer à -4 % lorsque des renseignements sociodémographiques étaient ajoutés, et devenait non significative lorsque des renseignements d’emploi étaient ajoutés (graphique 2). En ce qui concerne d’autres catégories, la rémunération hebdomadaire non corrigée des hommes noirs et latino-américains était de loin inférieure à celle des hommes blancs, soit un écart de -33 % et de -32 % respectivement. Lorsque les renseignements sociodémographiques étaient pris en compte, ces différences demeuraient importantes et statistiquement significatives (-20 % et -13 %, respectivement) et le demeuraient (différence s’établissant à -11 % et -9 %, respectivement), lorsque les renseignements d’emploi étaient également pris en compte. La rémunération des Philippins et des hommes appartenant aux catégories des « autres » minorités visibles désignées était également beaucoup plus faible que celle des hommes blancs dans les modèles.

Graphique 2
Différence estimative dans la rémunération hebdomadaire logarithmique entre les hommes des catégories de minorités visibles désignées et ceux de race blanche, Canada, 2015



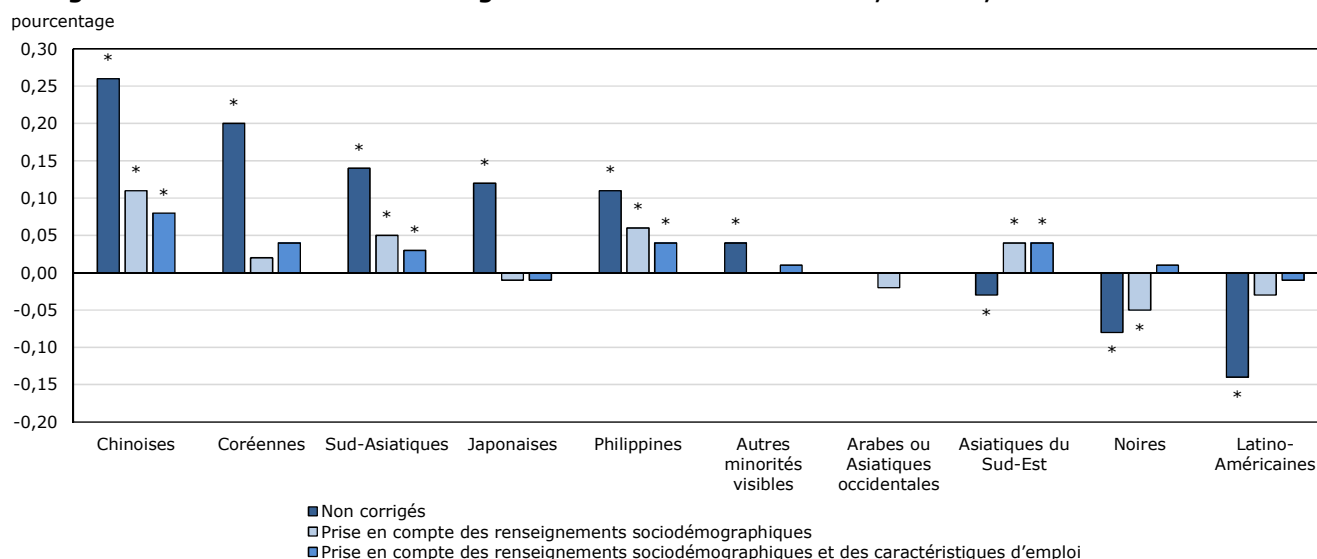
* valeur significativement différente de l’estimation pour la catégorie de référence (p<0,05)
 Note : L’échantillon comprend les personnes âgées de 25 à 44 ans qui sont nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d’emploi rémunéré et 500 \$ de revenu en 2015 et qui n’étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.
 Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

En ce qui concerne les femmes, la rémunération hebdomadaire non corrigée des femmes coréennes et japonaises était plus élevée que celle des femmes blanches et l’écart était de 20 % et de 12 %, respectivement (graphique 3). Ces différences se rétrécissaient et devenaient non significatives lorsque les renseignements sociodémographiques étaient pris en compte. La rémunération hebdomadaire non corrigée était également beaucoup plus élevée chez les Chinoises, les Sud-Asiatiques et les Philippines que chez les Blanches, et elle demeurait ainsi lorsque les renseignements sociodémographiques étaient pris en compte (écart variant de 5 % à 11 %) et lorsque les renseignements d’emploi étaient également pris en compte (écart variant de 3 % à 8 %). La rémunération hebdomadaire était également plus élevée chez les femmes de l’Asie du Sud-Est que chez les femmes blanches (de 4 %) dans les modèles 2 et 3. Les Latino-Américaines et les Noires avaient une rémunération hebdomadaire non corrigée nettement

10. Dans le modèle 3, la rémunération hebdomadaire estimée des hommes sud-asiatiques était de 2 % supérieure à celle des hommes blancs; cette différence étant statistiquement significative.

inférieure à celle des Blanches, (écart de -14 % et -8 %, respectivement). Lorsque les renseignements sociodémographiques étaient pris en compte, la différence pour les femmes latino-américaines diminuait et devenait non significative, tandis que la différence pour les femmes noires se rétrécissait pour se fixer à -5 %, mais demeurait significative. Lorsque les renseignements d'emploi étaient également pris en compte, la différence entre les femmes noires et blanches devenait non significative.

Graphique 3
Différence estimative dans la rémunération hebdomadaire logarithmique entre les femmes des catégories de minorités visibles désignées et celles de race blanche, Canada, 2015



* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,05)

Note : L'échantillon comprend les personnes âgées de 25 à 44 ans qui sont nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et 500 \$ de revenu en 2015 et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Tableau 4
Différences dans la rémunération hebdomadaire logarithmique entre les hommes et les femmes des catégories de minorités visibles désignées et les personnes de race blanche¹, Canada, 2015

	Modèle 1 Renseignements sociodémographiques points logarithmiques	Modèle 2 Renseignements sociodémographiques et caractéristiques d'emploi points logarithmiques
Hommes		
Blancs (groupe de référence)
Chinois	-0,01	0,00
Coréens	-0,03	-0,01
Japonais	-0,03	-0,03
Asiatiques du Sud-Est	-0,04 *	-0,02
Philippins	-0,09 ***	-0,05 ***
Sud-Asiatiques	0,01	0,02 **
Arabes ou Asiatiques occidentaux	-0,02	-0,01
Latino-Américains	-0,13 ***	-0,09 ***
Noirs	-0,20 ***	-0,11 ***
Autres minorités visibles	-0,09 ***	-0,06 ***
Femmes		
Blanches (groupe de référence)
Chinoises	0,11 ***	0,08 ***
Coréennes	0,02	0,04
Japonaises	-0,01	-0,01
Asiatiques du Sud-Est	0,04 *	0,04 *
Philippines	0,06 ***	0,04 ***
Sud-Asiatiques	0,05 ***	0,03 ***
Arabes ou Asiatiques occidentales	-0,02	0,00
Latino-Américaines	-0,03	-0,01
Noires	-0,05 ***	0,01
Autres minorités visibles	0,00	0,01

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,001$)

1. L'échantillon comprend les personnes âgées de 25 à 44 ans qui sont nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et 500 \$ de revenu en 2015 et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Notes : Les renseignements sociodémographiques comprennent l'âge, l'âge au carré, le type de famille, la région métropolitaine de recensement de résidence, la province ou le territoire de résidence, le niveau de scolarité et la connaissance du français ou de l'anglais. Les caractéristiques d'emploi comprennent surtout la situation d'emploi à temps plein ou à temps partiel et la profession.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Plusieurs points saillants peuvent être tirés des résultats ci-dessus. Premièrement, dans les catégories de minorités visibles désignées, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir une rémunération hebdomadaire plus élevée que celle de leurs homologues blanches. Les femmes de quatre catégories de minorités visibles désignées avaient une rémunération hebdomadaire supérieure à celle des femmes blanches, tandis que chez les hommes, c'était le cas dans une seule catégorie. À l'inverse, la rémunération hebdomadaire des hommes dans cinq catégories de minorités visibles désignées était considérablement inférieure à celle des hommes blancs, après prise en compte des renseignements sociodémographiques, tandis que la rémunération des femmes dans une catégorie (les femmes noires)

était nettement inférieure¹¹. Deuxièmement, la rémunération hebdomadaire variait grandement entre les catégories de minorités visibles désignées : elle était la plus faible chez les Noirs et la plus élevée chez les Chinois. Enfin, l'inclusion ou l'exclusion des renseignements sociodémographiques entraîne des changements importants dans les estimations de la rémunération hebdomadaire relative. Passons maintenant à une évaluation plus détaillée de ces facteurs.

Résultats — Décomposition de la partie « expliquée » des écarts de rémunération

Une décomposition d'Oaxaca a été utilisée pour diviser la différence de rémunération hebdomadaire entre les catégories en une partie « expliquée », qui est attribuable aux renseignements sociodémographiques et aux caractéristiques d'emploi observés dans les modèles multivariés, et une partie « inexpliquée », qui rend compte des effets potentiels des différences de caractéristiques non observées. Les résultats de la décomposition sont présentés au tableau 5.

Si l'on prend l'exemple des femmes d'Asie du Sud, les résultats montrent que la moyenne de la rémunération hebdomadaire logarithmique de ce groupe était supérieure de 0,14 à la moyenne de la rémunération hebdomadaire logarithmique des femmes blanches. La partie expliquée par les différences de groupe en matière de niveau de scolarité, de lieu de résidence, de langue, d'âge, de situation familiale, de situation d'emploi à temps plein et de profession était de 0,11. La partie inexpliquée était de 0,03, soit l'écart entre la différence totale et la différence expliquée.

De plus, le tableau 5 montre les parts de la partie expliquée attribuables à chaque variable sociodémographique et chaque variable d'emploi. Certaines de ces variables, comme les profils d'âge plus jeunes des femmes d'Asie du Sud par rapport aux femmes blanches, donnent des écarts négatifs dans la rémunération relative. Cela signifie que si les femmes sud-asiatiques avaient la même répartition selon l'âge que les femmes blanches, la moyenne de la rémunération hebdomadaire logarithmique des femmes sud-asiatiques augmenterait de 0,04. D'autres variables, comme le niveau de scolarité plus élevé des femmes sud-asiatiques, produisent des différences positives. Autrement dit, si les femmes sud-asiatiques avaient le même niveau de scolarité que les femmes blanches, la moyenne de la rémunération hebdomadaire logarithmique des femmes sud-asiatiques diminuerait de 0,06.

Dans l'ensemble, des niveaux de scolarité et d'urbanisation plus élevés dans les catégories de minorités visibles désignées que chez les personnes de race blanche ont été des facteurs importants à cet égard. Le niveau de scolarité a contribué positivement aux parties expliquées des écarts de rémunération par rapport aux Blancs, observés chez les hommes et les femmes de la plupart des minorités visibles désignées et leurs homologues blancs. C'était particulièrement le cas chez les Chinois, les Coréens et les Sud-Asiatiques (p. ex. les termes de décomposition de 0,08, 0,07 et 0,06, respectivement, chez les femmes). De même, la résidence principalement urbaine des personnes dans la plupart des catégories a contribué positivement à la partie expliquée des écarts de rémunération. Le bilinguisme en français et en anglais expliquait une infime partie de la différence.

À l'inverse, les profils d'âge plus jeunes des personnes appartenant à la plupart des minorités visibles désignées ont contribué négativement à la partie expliquée des écarts de rémunération. C'était particulièrement le cas chez les Asiatiques du Sud-Est, les Latino-Américains, les Arabes et les Asiatiques occidentaux, à savoir les trois catégories d'âge moyen les plus jeunes (p. ex. les termes de décomposition de -0,08, -0,06 et -0,05, respectivement, chez les hommes). La composition de la famille

11. Lorsque toutes les catégories de minorités visibles désignées sont agrégées en un seul groupe de « minorité visible totale », la rémunération hebdomadaire des hommes est inférieure de 7 % et celle des femmes, supérieure de 2 % à celle des Blancs, abstraction faite des renseignements sociodémographiques.

a également contribué négativement à la partie expliquée de l'écart, mais a joué un rôle beaucoup plus important chez les hommes que chez les femmes. Cela cadre bien avec la forte corrélation négative entre le statut « enfant dans une famille de recensement » et la rémunération hebdomadaire observée chez les hommes et avec les proportions relativement importantes d'hommes dans les catégories de minorités visibles désignées ayant ce statut.

Les contributions des renseignements d'emploi à la partie expliquée des écarts de rémunération différaient entre les femmes et les hommes. La situation d'emploi à temps plein ou à temps partiel n'a pas beaucoup contribué aux parties expliquées des écarts de rémunération entre les femmes dans la plupart des catégories de minorités visibles désignées, mais elle y a joué un rôle chez les hommes, plus particulièrement ceux des catégories des Noirs, de l'Amérique latine et de l'Asie du Sud-Est.

La contribution de la profession à la partie expliquée de l'écart de rémunération différait également quelque peu entre les hommes et les femmes. La profession a contribué négativement à la partie expliquée des écarts de rémunération pour les hommes dans la plupart des groupes de minorités visibles désignés, les résultats étant encore une fois plus élevés chez les hommes noirs et latino-américains. La profession a également contribué négativement à la partie expliquée des écarts de rémunération observés chez les Noires et les Latino-Américaines, mais en revanche, elle a contribué positivement à la partie expliquée des écarts observés chez les Chinoises, les Coréennes, les Sud-Asiatiques et les Japonaises. Selon une interprétation, les femmes de ces catégories ont été en mesure de transformer des niveaux de scolarité élevés en emplois dans des professions mieux rémunérées et dont la rémunération relative est plus élevée (Chen et Hou, 2019).

Tableau 5
Décomposition de l'écart de rémunération observé chez les groupes de minorités visibles dans la rémunération hebdomadaire logarithmique, 2015

	Sources								
	Écart de rémunération total	Écart de rémunération expliqué	Niveau de scolarité	Lieu de résidence	Langue	Âge	Situation familiale	Situation d'emploi à temps plein	Profession
	Échelle logarithmique								
Femmes									
Chinoises	0,26	0,18	0,08	0,07	0,00	-0,05	-0,01	0,03	0,06
Coréennes	0,20	0,17	0,07	0,07	0,00	-0,02	-0,01	0,00	0,05
Japonaises	0,12	0,13	0,05	0,06	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,04
Asiatiques du Sud-Est	-0,04	-0,07	0,02	0,04	0,00	-0,10	-0,02	0,00	-0,01
Philippines	0,11	0,07	0,03	0,07	0,00	-0,03	-0,02	0,00	0,02
Sud-Asiatiques	0,14	0,11	0,06	0,07	0,00	-0,04	-0,02	0,01	0,04
Arabes ou Asiatiques occidentales	-0,03	0,00	0,04	0,04	0,01	-0,07	-0,02	-0,02	0,01
Latino-Américaines	-0,14	-0,13	-0,02	0,04	0,00	-0,07	-0,02	-0,02	-0,04
Noires	-0,08	-0,07	0,00	0,03	0,00	-0,03	-0,02	-0,02	-0,03
Autres minorités visibles	0,04	0,04	0,03	0,06	0,00	-0,05	-0,01	0,00	0,01
Hommes									
Chinois	0,01	0,02	0,07	0,08	0,00	-0,03	-0,08	-0,02	0,00
Coréens	0,03	0,04	0,08	0,07	0,00	-0,02	-0,06	-0,02	-0,01
Japonais	0,05	0,07	0,04	0,07	0,00	-0,01	-0,03	-0,01	0,01
Asiatiques du Sud-Est	-0,24	-0,23	0,02	0,03	0,00	-0,08	-0,11	-0,05	-0,03
Philippines	-0,13	-0,08	0,02	0,06	0,00	-0,02	-0,06	-0,04	-0,04
Sud-Asiatiques	-0,01	-0,03	0,05	0,06	0,00	-0,03	-0,07	-0,02	-0,01
Arabes ou Asiatiques occidentaux	-0,08	-0,07	0,04	0,03	0,01	-0,05	-0,06	-0,03	-0,01
Latino-Américains	-0,32	-0,23	-0,02	0,03	0,00	-0,06	-0,08	-0,05	-0,05
Noirs	-0,33	-0,22	-0,01	0,01	0,00	-0,02	-0,07	-0,06	-0,06
Autres minorités visibles	-0,15	-0,09	0,02	0,05	0,00	-0,04	-0,07	-0,04	-0,03

Note : L'échantillon comprend les personnes âgées de 25 à 44 ans qui sont nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et 500 \$ de revenu en 2015 et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Résultats — Variations de la rémunération hebdomadaire relative de 2006 à 2016

Jusqu'à présent, l'analyse a porté sur la rémunération hebdomadaire observée en 2015. L'une des questions qui se posent est de savoir si les écarts de rémunération entre les personnes appartenant à une minorité visible désignée et les personnes de race blanche se sont creusés, se sont rétrécis ou sont demeurés les mêmes au fil du temps. Des données probantes provenant du Recensement de 2006 et de la rémunération hebdomadaire en 2005 sont utilisées pour fournir des estimations comparables publiées 10 ans plus tôt.

Pour ce faire, les répondants des recensements de 2006 et de 2016 ont été combinés dans un seul fichier de données regroupées. Les renseignements sociodémographiques et les caractéristiques d'emploi pour chaque année ont été inclus dans le modèle, de même qu'une variable permettant de distinguer les années de recensement 2006 et 2016. Un ensemble de variables fictives indiquant chaque catégorie de minorité visible désignée et la catégorie « personne de race blanche » comme groupe de référence a également été inclus. C'est aussi le cas d'un ensemble de termes d'interaction combinant les catégories de minorités visibles désignées et l'indicateur de l'année 2016. Ces variables (p. ex. Chinois en 2016) sont égales à 1 si les personnes étaient chinoises en 2016, et à 0 si ce n'était pas le cas. Combinés à d'autres variables du modèle, ces paramètres d'interaction permettent d'estimer les changements dans l'ampleur de l'écart salarial hebdomadaire entre chaque catégorie de minorité visible désignée et la catégorie « personne de race blanche » au cours de la période de 2005 à 2015. Si la variable est négative et significative, cela indique que la différence dans la rémunération hebdomadaire s'est creusée; si elle est positive et significative, cela indique que la différence s'est rétrécie, et si elle n'est pas significative, cela indique que la différence n'a pas varié de façon statistiquement significative.

Les résultats sont présentés au tableau 6. Chez les hommes et les femmes de la plupart des catégories de minorités visibles désignées, les différences de rémunération hebdomadaire par rapport aux Blancs étaient à peu près les mêmes en 2015 qu'en 2005, comme en témoigne la faible importance des variables d'interaction de la catégorie par année. Cependant, les écarts se sont creusés pour d'autres catégories.

Si l'on tient compte des renseignements sociodémographiques, l'écart de rémunération hebdomadaire par rapport aux Blancs s'est creusé de 8 % chez les hommes latino-américains et de 7 % chez les Noirs. Lorsqu'on tient compte des renseignements d'emploi, l'écart de rémunération hebdomadaire observé chez les hommes noirs par rapport aux Blancs s'est creusé de 4 %.

L'écart de rémunération hebdomadaire observé chez les femmes noires s'est creusé de 5 %, après avoir tenu compte des renseignements sociodémographiques. Toutefois, il n'a pas changé lorsque les renseignements d'emploi étaient également pris en compte. Chez les femmes d'Asie du Sud et des Philippines, l'avantage salarial hebdomadaire par rapport aux Blanches observé en 2005 avait diminué en 2015.

Tableau 6

Changement estimé de l'ampleur des écarts de rémunération hebdomadaire logarithmique entre 2005 et 2015 observés entre les personnes appartenant à une minorité visible désignée et les Blancs¹, par sexe, Canada

	Hommes		Femmes	
	Renseignements sociodémographiques	Renseignements sociodémographiques et caractéristiques d'emploi	Renseignements sociodémographiques	Renseignements sociodémographiques et caractéristiques d'emploi
	points logarithmiques	points logarithmiques	points logarithmiques	points logarithmiques
2005 (groupe de référence)	0,00	0,00	0,00	0,00
2015	0,11 ***	0,11 ***	0,12 ***	0,11 ***
Blancs (groupe de référence)
Chinois	0,00	-0,01	0,10 ***	0,05 ***
Paramètre d'interaction entre les Chinois et celui de 2015	-0,03 *	-0,02	-0,02	0,00
Coréens	0,00	0,01	0,03	0,02
Paramètre d'interaction entre les Coréens et celui de 2015	-0,06	-0,05	-0,05	-0,02
Japonais	0,01	0,01	0,05	0,04
Paramètre d'interaction entre les Japonais et celui de 2015	-0,05	-0,04	-0,08 *	-0,06
Asiatiques du Sud-Est	-0,12 **	-0,12 **	0,02	-0,02
Paramètre d'interaction entre les Asiatiques du Sud-Est et celui de 2015	0,06	0,08	-0,01	0,02
Philippins	-0,11 ***	-0,08 ***	0,10 ***	0,02
Paramètre d'interaction entre les Philippins et celui de 2015	0,01	0,01	-0,06 *	-0,01
Sud-Asiatiques	-0,01	-0,01	0,07 ***	0,03 *
Paramètre d'interaction entre les Sud-Asiatiques et celui de 2015	0,00	0,00	-0,06 ***	-0,03 *
Arabes ou Asiatiques occidentaux	-0,09 **	-0,10 ***	0,04	0,02
Paramètre d'interaction entre les Arabes ou les Asiatiques occidentaux et celui de 2015	0,05	0,07 *	-0,09 *	-0,03
Latino-Américains	-0,07 *	-0,06	-0,02	-0,04
Paramètre d'interaction entre les Latino-Américains et celui de 2015	-0,08 *	-0,05	-0,05	0,00
Noirs	-0,16 ***	-0,11 ***	-0,03 **	-0,04 **
Paramètre d'interaction entre les Noirs et celui de 2015	-0,07 ***	-0,04 **	-0,05 ***	-0,01
Autres minorités visibles	-0,06 **	-0,04	-0,02	-0,03
Paramètre d'interaction entre les autres minorités visibles et celui de 2015	-0,05	-0,05 *	-0,02	0,00

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,001$)

1. L'échantillon comprend les personnes âgées de 25 à 44 ans qui sont nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et 500 \$ de revenu en 2005 ou 2015 et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Note : Les renseignements sociodémographiques comprennent l'âge, l'âge au carré, le type de famille, la région métropolitaine de recensement de résidence, la province ou le territoire de résidence, le niveau de scolarité et la connaissance du français ou de l'anglais. Les renseignements d'emploi comprennent surtout la situation d'emploi à temps plein ou à temps partiel et la profession.

Source : Statistique Canada, Recensements de la population de 2006 et de 2016.

Discussion et conclusions

L'un des principaux objectifs du présent document était de mettre à jour l'information canadienne sur les écarts de rémunération hebdomadaire entre les personnes appartenant à une minorité visible désignée et les Blancs. La preuve de l'importance, de l'orientation et de la taille de ces écarts est une façon de signaler les inégalités potentielles de possibilités entre les groupes de population. Plusieurs conclusions générales peuvent être tirées des résultats.

Les critères de sélection utilisés pour établir des évaluations comparatives des résultats sur le marché du travail dans les catégories de minorités visibles désignées et chez les personnes de race blanche sont importants. La plupart des personnes appartenant aux catégories de minorités visibles désignées sont des immigrants au Canada, et leurs résultats d'emploi témoignent des enjeux liés à l'immigration, comme la reconnaissance des titres de compétences étrangers et la connaissance des langues officielles. Limiter les comparaisons aux personnes nées au Canada est un moyen efficace de réduire les effets de ces facteurs de confusion, bien que cela limite l'attention à un segment petit, mais qui croît rapidement, de la population des minorités visibles.

Un problème connexe est l'âge auquel les participants à l'étude ont été observés. Les personnes appartenant à de nombreuses catégories de minorités visibles désignées étaient, en moyenne, au début de la trentaine en 2016. Comme bon nombre d'entre elles ont passé une partie de leur vingtaine à étudier dans des programmes universitaires, elles en étaient probablement au début de leur carrière par rapport aux Blancs. Pour ce qui est de l'avenir, la rémunération des diplômés de l'université pourrait augmenter davantage que celle des personnes ayant un niveau de scolarité inférieur, étant donné que le rendement des investissements dans l'éducation produit un profil âge-gains plus prononcé, particulièrement chez les hommes (Frenette, 2014). Pour cette raison, le revenu relatif des personnes nées au Canada dans certaines catégories de minorités visibles désignées peut se comparer plus favorablement à celui des Blancs à mesure qu'ils vieillissent. Les cohortes de personnes incluses dans l'étude auront en moyenne entre 37 et 38 ans en 2021. Les comparaisons de la rémunération hebdomadaire au moyen du Recensement de 2021 seront informatives, reflétant les résultats des personnes plus avancées dans leur carrière et leur trajectoire de rémunération.

Même chez les personnes nées au Canada, les renseignements sociodémographiques varient considérablement entre les catégories de minorités visibles désignées et les personnes de race blanche. Les personnes appartenant aux catégories de minorités visibles désignées sont principalement nées de parents immigrants, sont relativement jeunes et résident en grande partie dans les plus grands centres urbains du Canada. Comparativement aux Blancs, elles sont également plus susceptibles de vivre avec leurs parents, d'être célibataires et de ne pas (encore) avoir d'enfants. Elles sont généralement plus susceptibles que les Blancs d'avoir un grade universitaire. De toute évidence, il faut tenir compte de beaucoup de choses lorsqu'on compare la rémunération hebdomadaire d'une catégorie à l'autre. En effet, l'inclusion de renseignements sociodémographiques réduit considérablement les différences non corrigées dans la rémunération hebdomadaire observées entre les catégories.

Après prise en compte des renseignements sociodémographiques, la rémunération hebdomadaire des hommes dans cinq catégories – Japonais, Coréen, Chinois, Sud-Asiatique, Arabe et Asiatique occidental – n'était pas très différente de celle des hommes blancs. Cependant, la rémunération hebdomadaire des hommes dans cinq autres catégories — Philippin, Asiatique du Sud-Est, Latino-Américain, Noir et autres groupes de minorités visibles — était considérablement plus faible, les différences les plus marquées ayant été observées chez les hommes noirs et latino-américains. Lorsque les renseignements d'emploi étaient pris en compte, en particulier la situation d'emploi à temps plein et à temps partiel ainsi que la profession, la rémunération hebdomadaire des hommes noirs, latino-américains et philippins était considérablement inférieure à celle des hommes blancs.

Chez les femmes, ce n'est que chez les Noires que la rémunération hebdomadaire était considérablement inférieure à celle des Blanches, après déduction des renseignements sociodémographiques. La rémunération hebdomadaire était beaucoup plus élevée chez les Chinoises, les Sud-Asiatiques, les Philippines et les Asiatiques du Sud-Est par rapport à leurs homologues de race blanche, et elle n'était pas très différente chez les femmes dans cinq autres catégories. Dans l'ensemble, les femmes appartenant à une minorité visible désignée s'en sont mieux tirées que les hommes par rapport à leurs homologues de race blanche¹².

La prévalence des grades universitaires chez les personnes appartenant à la plupart des catégories de minorités visibles désignées est notable. Les proportions de femmes et d'hommes chinois et coréens titulaires d'un grade universitaire étaient d'environ 35 à 40 points de pourcentage supérieurs à celles de leurs homologues blancs, alors que les pourcentages de personnes d'origine sud-asiatique et japonaise titulaires d'un grade universitaire étaient de 20 à 25 points de pourcentage supérieurs à ceux des Blancs. Dans l'analyse de décomposition, le niveau de scolarité représente une part importante de la partie expliquée des écarts de rémunération par rapport aux Blancs. En revanche, de plus faibles proportions de Noirs et de Latino-Américains étaient titulaires d'un grade universitaire et, par conséquent, le niveau de scolarité représentait une infime partie de l'écart de rémunération entre eux. Les facteurs qui contribuent à la baisse des taux d'achèvement des études universitaires chez les Noirs et les Latino-Américains, ainsi que le rendement des études réalisé par les personnes possédant des titres scolaires du niveau postsecondaire, sont deux champs d'enquête possibles.

L'occupation d'emplois à temps plein et l'exercice de professions mieux rémunérées sont une composante importante de la rémunération hebdomadaire relative. Pour les Chinoises, les Coréennes, les Sud-Asiatiques et les Japonaises, les emplois qu'elles occupent contribuent positivement à leur rémunération par rapport aux Blanches, ce qui donne à penser que les titres scolaires équivalent à des résultats positifs sur le marché du travail. En revanche, l'emploi à temps partiel et les emplois moins bien rémunérés contribuent négativement à la rémunération relative des hommes dans plusieurs catégories, comme les Noirs et les Latino-Américains.

Si l'on compare deux périodes, les écarts de rémunération négatifs observés chez les hommes d'Amérique latine, et chez les femmes et les hommes noirs étaient plus importants en 2015 qu'en 2005, ce qui indique que ces groupes ont pris encore plus de retard.

12. Il convient toutefois de mentionner que les comparaisons entre les hommes et les femmes de race blanche utilisées comme points de repère pour effectuer les comparaisons entre les sexes ne reflètent pas les différences de rémunération hebdomadaire des femmes blanches par rapport aux hommes blancs.

Annexe

Tableau 1 en annexe

Différences dans la rémunération hebdomadaire logarithmique entre les hommes et les femmes des catégories de minorités visibles désignées et les personnes de race blanche¹, Canada, 2015

	Hommes		Femmes	
	Modèle 1 Renseignements sociodémographiques	Modèle 2 Renseignements sociodémographiques et caractéristiques d'emploi	Modèle 1 Renseignements sociodémographiques	Modèle 2 Renseignements sociodémographiques et caractéristiques d'emploi
	points logarithmiques			
Âge	0,08 ***	0,06 ***	0,12 ***	0,08 ***
Âge au carré	0,00 ***	0,00 ***	0,00 ***	0,00 ***
Niveau de scolarité				
Aucun grade, certificat, ni diplôme	-0,13 ***	-0,12 ***	-0,23 ***	-0,16 ***
Études secondaires (groupe de référence)
Études postsecondaires non universitaires	0,20 ***	0,15 ***	0,17 ***	0,12 ***
Baccalauréat	0,32 ***	0,25 ***	0,50 ***	0,28 ***
Études universitaires supérieures au baccalauréat	0,37 ***	0,28 ***	0,59 ***	0,32 ***
Langue officielle				
Anglais (groupe de référence)
Français	-0,02 **	-0,03 ***	-0,01	-0,03 ***
Français et anglais	0,03 ***	0,03 ***	0,07 ***	0,04 ***
Ni français ni anglais	-0,37 ***	-0,31 ***	-0,17	-0,16
Situation dans la famille de recensement				
Marié(e) ou en union libre sans enfants	-0,15 ***	-0,12 ***	0,10 ***	0,04 ***
Marié(e) ou en union libre ayant des enfants (groupe de référence)
Parent seul	-0,17 ***	-0,13 ***	-0,08 ***	-0,06 ***
Enfant dans une famille de recensement	-0,51 ***	-0,36 ***	-0,15 ***	-0,09 ***
Personne vivant seule	-0,18 ***	-0,14 ***	0,13 ***	0,07 ***
Personne ne faisant pas partie d'une famille de recensement, mais vivant avec d'autres personnes	-0,41 ***	-0,32 ***	-0,07 ***	-0,07 ***
Province ou territoire de résidence				
Terre-Neuve-et-Labrador	0,16 ***	0,16 ***	0,01	-0,01
Île-du-Prince-Édouard	-0,23 ***	-0,22 ***	-0,11 ***	-0,14 ***
Nouvelle-Écosse	-0,10 ***	-0,10 ***	-0,10 ***	-0,11 ***
Nouveau-Brunswick	-0,11 ***	-0,11 ***	-0,09 ***	-0,11 ***
Québec	-0,14 ***	-0,13 ***	-0,07 ***	-0,09 ***
Ontario (groupe de référence)
Manitoba	0,03 ***	0,02 ***	0,00	0,01
Saskatchewan	0,24 ***	0,21 ***	0,16 ***	0,14 ***
Alberta	0,37 ***	0,34 ***	0,19 ***	0,19 ***
Colombie-Britannique	0,09 ***	0,09 ***	-0,03 ***	0,00
Territoires	0,28 ***	0,28 ***	0,45 ***	0,37 ***
Région métropolitaine de recensement (RMR) de résidence				
Montréal	0,03 ***	0,05 ***	0,08 ***	0,06 ***
Toronto	0,08 ***	0,09 ***	0,17 ***	0,11 ***
Vancouver	-0,03 ***	-0,02 **	0,13 ***	0,07 ***
RMR de taille moyenne	-0,04 ***	-0,02 ***	0,10 ***	0,06 ***
RMR de petite taille	-0,07 ***	-0,05 ***	0,03 ***	0,01 ***
Personne ne vivant pas dans une RMR (groupe de référence)
Professions				
Gestion (groupe de référence)
Emploi professionnel	...	-0,08 ***	...	0,03 ***
Personnel technique et auxiliaire	...	-0,09 ***	...	-0,14 ***
Soutien administratif	...	-0,28 ***	...	-0,23 ***
Ventes	...	-0,29 ***	...	-0,38 ***
Services d'information personnels et à la clientèle	...	-0,47 ***	...	-0,43 ***
Métiers des industries, de la construction et d'opération d'équipement	...	-0,08 ***	...	-0,07 ***
Ouvriers et manœuvres en transport et construction	...	-0,19 ***	...	-0,22 ***
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	...	-0,02 *	...	-0,32 ***
Fabrication et services d'utilité publique	...	-0,15 ***	...	-0,22 ***
Emploi à temps plein ou à temps partiel	...	0,70 ***	...	0,61 ***
Constante	5,31 ***	5,21 ***	3,84 ***	4,45 ***
R2	0,21	0,30	0,19	0,34

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,001$)

1. L'échantillon comprend les personnes âgées de 25 à 44 ans qui sont nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et 500 \$ de revenu en 2015 et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Note : Les modèles comprennent également une variable pour chacune des 10 catégories de minorités visibles désignées, la catégorie des personnes de race blanche étant utilisée comme catégorie de référence.
Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Bibliographie

Abada, T., Hou, F. et Ram, B. (2009). Ethnic differences in educational attainment among the children of immigrants. *Cahiers canadiens de sociologie* 34 (1), 1-28.

Aydemir, A., et Sweetman, A. (2007). First and second generation immigrant educational attainment and labor market outcomes: A comparison of the United States and Canada. *Research in Labor Economics* 27, 215-270.

Basran, G.S. (1998). Devaluation of foreign credentials as perceived by visible minority professional immigrants. *Études ethniques au Canada* 30 (3), 6.

Bibliothèque du Parlement. (2020). Stratégie fédérale canadienne de lutte contre le racisme. *Notes de la Colline*. <https://notesdelacolline.ca/2020/11/13/aperçu-de-la-stratégie-fédérale-canadienne-de-lutte-contre-le-racisme/>

Boudarbat, B., Lemieux, T. et Riddell, W.C. (2010). The Evolution of the Returns to Human Capital in Canada, 1980-2005 ». *Analyse de politiques* 36 (1), 63-89.

Boyd, M. (2008). Variations in socioeconomic outcomes of second generation young adults. *Diversité canadienne* 6 (2), 20-24.

Boyd, M. et Cao, X. (2009). Immigrant Language Proficiency, Earnings, and Language Policies. *Canadian Studies in Population* 36 (1-2), 63-86.

Boyd, M. et Grieco, E. (1998). Triumphant transitions: Socioeconomic achievements of the second generation in Canada. *International Migration Review* 22 (4), 857-876.

Boyd, M., et Schellenberg, G. (2007). Réagrément et professions des médecins et ingénieurs immigrants. *Tendances sociales canadiennes*. Produit no 11-008 au catalogue de Statistique Canada.

Chen, W.-H. et Hou, F. (2019). *Mobilité intergénérationnelle au chapitre de la scolarité et résultats sur le marché du travail : variation parmi la deuxième génération d'immigrants au Canada*. (Direction des études analytiques : documents de recherche, n°418). Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.

Corak, M. (2011). *L'âge au moment de l'immigration et les résultats scolaires des enfants*. (Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 336). Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.

Frenette, M. (2014). *L'investissement d'une vie? Les avantages à long terme sur le marché du travail associés au diplôme terminal d'études secondaires*. (Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 359). Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.

Hou, F., Abada, T. et Lu, Y. (2012). *Leurs propres patrons : les enfants d'immigrants sont-ils plus susceptibles que leurs parents d'être des travailleurs autonomes?* (Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 341). Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.

Hou, F. et Bonikowska, A. (2015). *L'avantage en matière de gains des résidents temporaires ayant obtenu le droit d'établissement au Canada* (Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 370). Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada

Hou, F. et Bonikowska, A. (2016). *Résultats scolaires et résultats sur le marché du travail des personnes qui ont immigré durant l'enfance selon la catégorie d'admission*. (Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 377). Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.

Hou, F. et Bonikowska, A. (2017). Niveau de scolarité des immigrants enfants : en quoi le type d'immigration importe-t-il? *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43 (9), 1434-1452.

Hou, F. et Coulombe, S. (2010). Earnings gaps for Canadian-born visible minority groups in the public and private sectors. *Analyse de politiques* 36 (1), 29-43.

Hou, F., Crossman, E. et Picot, G.. (2020). *Sélection des immigrants en deux étapes : tendances récentes de la situation des immigrants sur le marché du travail* (Aperçus économiques, n° 113). Produit n° 11-626-X au catalogue de Statistique Canada.

Palameta, B. (2007). L'intégration économique des enfants d'immigrant. *L'emploi et le revenu en perspective* (8), 10. Produit n° 75-001-XWF au catalogue de Statistique Canada.

Patrimoine canadien. (2019). *Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022*. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/strategie-contre-racisme.html>

Pendakur, K. et Pendakur, R. (1998). The Colour of Money: Earnings Differentials among Ethnic Groups in Canada. *Revue canadienne d'économie* 31 (3), 518-548.

Pendakur, K. et Pendakur R. (2011). Color by Numbers: Minority Earnings in Canada 1995-2005. *International Migration and Integration* (12), 305-329.

Pendakur, K. et Pendakur, R. (2016). Which Child Immigrants Face Earnings Disparity? Age-at-immigration, Ethnic Minority Status and Labour Market Attainment in Canada. *International Migration* 54 (5), 43-58.

Picot, G. et Hou, F. (2010). Seeking success in Canada and the United States: Labour market outcomes among the children of immigrants. Dans *Equal Opportunities: The Labour Integration of the Children of Immigrants*, (chapitre 3, p. 79-113). Paris : Éditions OCDE.

Picot, G. et Hou, F. (2011). *Préparation à la réussite au Canada et aux États-Unis : Les déterminants du niveau de scolarité atteint par les enfants d'immigrants* (Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 332). Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.

Picot, G. et Sweetman, A. (2005). *Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles : mise à jour 2005* (Direction des études analytiques : documents de recherche, n° 262). Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.

Portes, A. et Zhou, M. (1993). The new second generation: Segmented assimilation and its variants. *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 530, 74- 96.

Skuterud, M. (2010). The visible minority earnings gap across generations of Canada ». *Revue canadienne d'économie* 43 (3), 860-881.

Statistique Canada. (2017). *Dictionnaire, Recensement de la population, 2016 — Minorité visible*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/pop127-fra.cfm>

Zhou, M. et YXiong, Y.S. (2005). The multifaceted American experiences of the children of Asian immigrants ». *Ethnic and Racial Studies* 28, 1119-1152.