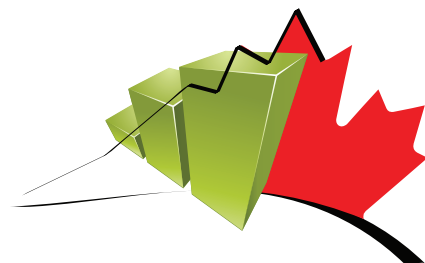


La rémunération relative des personnes appartenant à un groupe désigné de minorités visibles dans quatre secteurs d'emploi au Canada

par Theresa Qiu et Grant Schellenberg

Date de diffusion : le 23 février 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 relative des personnes appartenant à un groupe désigné de minorités visibles dans quatre secteurs d'emploi au Canada

par Theresa Qiu et Grant Schellenberg

DOI: <https://doi.org/10.25318/36280001202200200005-fra>

Résumé

À l'aide des données du Recensement de 2016 et de sources administratives, la présente étude permet d'estimer les différences dans la rémunération hebdomadaire reçue par les travailleurs appartenant à un groupe désigné de minorités visibles et les travailleurs blancs, telles que définies par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, employés dans quatre grands secteurs d'emploi au Canada. Il est particulièrement intéressant de savoir si les différences de rémunération hebdomadaire entre ces groupes étaient plus marquées dans les petites et moyennes entreprises du secteur commercial que dans les grandes entreprises du même secteur et dans les organisations et entreprises du secteur non commercial. Dans les petites entreprises du secteur commercial, la rémunération hebdomadaire des hommes dans sept des neuf groupes désignés de minorités visibles était considérablement plus faible que celle des hommes blancs, abstraction faite des renseignements sociodémographiques et des caractéristiques d'emploi. Dans les moyennes entreprises du secteur commercial, la rémunération hebdomadaire des hommes de cinq des neuf groupes était considérablement inférieure à celle des hommes blancs, tandis que parmi les grandes entreprises du secteur commercial, la rémunération hebdomadaire était inférieure dans quatre des neuf groupes. Dans tous les cas, l'ampleur de la différence était la plus marquée chez les hommes noirs. Chez les femmes, on a observé systématiquement une rémunération hebdomadaire considérablement plus faible que celle des femmes blanches seulement parmi les femmes noires. Dans le secteur non commercial, la rémunération hebdomadaire des hommes et des femmes des groupes désignés de minorités visibles était supérieure à celle des femmes et des hommes blancs, ou n'était pas significativement différente.

Auteurs

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

Introduction

La stratégie canadienne de lutte contre le racisme souligne l'importance des données et des données probantes comme outils pour cerner et contrer les inégalités. Dans un document antérieur demandé et appuyé financièrement par Patrimoine canadien, la rémunération hebdomadaire reçue par les travailleurs des groupes désignés de minorités visibles et les travailleurs blancs, telles que définies dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, a été estimée à l'aide des données du Recensement de 2016 (Qiu et Schellenberg, 2022). Le présent article a révélé qu'après avoir pris en compte les renseignements sociodémographiques et les caractéristiques d'emploi, la rémunération hebdomadaire des hommes dans 4 des 10 groupes désignés de minorités visibles était considérablement inférieure à celle des hommes blancs, les différences les plus marquées étant observées chez les hommes noirs et latino-américains. En revanche, les femmes de la plupart des groupes désignés de minorités visibles touchaient une rémunération supérieure ou non différente sur le plan statistique à celle des femmes blanches.

Le présent article élargit l'analyse en examinant de plus près les écarts de rémunération hebdomadaire entre les personnes employées dans quatre grands secteurs d'emploi au Canada. Il s'agit notamment des grandes, moyennes et petites entreprises du secteur commercial, ainsi que des entreprises et des organisations de toutes les tailles appartenant au secteur non commercial, qui comprend la santé, l'éducation, les services sociaux et l'administration publique. Il est particulièrement intéressant de savoir si les différences de rémunération hebdomadaire entre les personnes des groupes désignés de minorités visibles et les personnes blanches varient au sein de ces secteurs.

Les relations entre les caractéristiques organisationnelles et les résultats en matière d'emploi des groupes désavantagés, y compris les communautés racisées, font depuis longtemps l'objet de recherches (voir l'examen dans Dobbin *et al.*, 2015). Le rôle que joue la taille des entreprises à cet égard dépend de plusieurs aspects. Le recours à des pratiques officielles de gestion des ressources humaines est plus courant dans les grandes organisations complexes que dans les petites entreprises, et les grandes entreprises consacrent habituellement plus de ressources au recrutement et aux processus officiels de ressources humaines (RH), ainsi qu'au personnel professionnel des RH (Banerjee *et al.*, 2018). La syndicalisation est également plus répandue dans les grandes entreprises que dans les petites entreprises; les conditions d'emploi sont négociées dans le cadre de conventions collectives et maintenues au moyen de processus officiels (p. ex. systèmes de règlement des griefs).¹ Les grandes entreprises peuvent également avoir plus d'expérience et être plus sensibles aux questions de diversité et d'équité, en supposant que la diversité en milieu de travail augmente en fonction de la taille de l'organisme ou que les préoccupations au sujet de l'image publique et de l'examen public sont plus répandues chez les grandes entreprises que chez les petites entreprises.

Ce sont là certains des facteurs qui motivent l'étude de Hou et Coulombe (2010) sur la rémunération relative des travailleurs canadiens des groupes désignés de minorités visibles employés dans les secteurs public et privé. On s'attend à ce que les employés du secteur public s'en sortent mieux, compte tenu des exigences des règlements et des politiques sur l'équité en matière d'emploi, de la sensibilité du secteur public à son « ... image d'employeur non discriminatoire », de ses taux élevés de syndicalisation et d'autres facteurs (p. 30). À l'aide des données du Recensement de 2006, Hou et Coulombe (2010) constatent que « ... les membres des minorités visibles et les personnes blanches reçoivent une rémunération semblable pour des emplois semblables dans le secteur public. En revanche, dans le secteur privé, les hommes appartenant à des minorités visibles gagnent beaucoup moins que les hommes blancs comparables sur le plan observationnel » [Traduction libre] (p. 29).

1. En 2020, 53,4 % des employés d'entreprises de 500 employés ou plus étaient syndiqués, comparativement à 13,9 % de ceux des entreprises de moins de 20 employés. (Statistique Canada, 2021b.)

La variation des résultats en matière d'emploi selon la taille de l'entreprise est documentée par Banerjee *et al.* (2018). À l'aide des données probantes tirées de l'étude d'audit sur la discrimination d'Oreopoulos (2011), l'équipe a examiné la discrimination dans les décisions d'embauche au sein des grandes et des petites entreprises au Canada et a constaté ce qui suit :

... des différences marquées selon la taille de l'organisation en matière de discrimination à l'égard des candidats qualifiés ayant des noms asiatiques (chinois, indiens ou pakistanais) dans la décision de convoquer une entrevue. Dans les organisations de plus de 500 employés, les demandeurs asiatiques sont 20 % moins susceptibles de se faire rappeler; dans les petites organisations, le désavantage approche les 40 %. (p. 1)

La présente étude s'ajoute à la documentation de recherche canadienne sur les résultats d'emploi des personnes dans les groupes désignés de minorités visibles. Des renseignements provenant de sources de données administratives sont annexés au Recensement de 2016, et les personnes employées sont réparties selon les secteurs d'emploi, définis en fonction de l'industrie et de la taille de l'entreprise. Les écarts salariaux hebdomadaires entre les secteurs sont ensuite estimés.

Données et méthodes

Données et sélection de l'échantillon

La présente étude repose sur les données du fichier du Recensement de 2016 qui a été complété par des renseignements sur la taille des entreprises, l'industrie et la situation syndicale tirés du fichier T4 État de la rémunération et du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE). Le taux de couplage entre les répondants au Recensement de 2016 qui satisfaisaient aux critères de sélection de l'étude (voir ci-dessous) et le fichier T4-PALE était de 97,8 % chez les hommes et de 98,2 % chez les femmes, ce qui signifie que le processus de couplage a introduit peu de perte d'échantillon ou de biais de sélection.

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 ont obtenu un revenu de 500 \$ en 2015, et elles n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là. Le fait de restreindre l'analyse aux personnes nées au Canada élimine les facteurs liés à l'immigration en rapport avec la rémunération, comme la reconnaissance des titres étrangers, l'expérience de travail à l'étranger et la connaissance des langues officielles. Étant donné qu'une proportion beaucoup plus élevée de personnes appartenant à des groupes désignés de minorités visibles par rapport au groupe des personnes blanches sont des immigrants, cela fournit une base de comparaison plus uniforme. De même, il y a de grandes différences dans les profils d'âge des personnes nées au Canada dans les groupes désignés de minorités visibles et de race blanche (Qiu et Schellenberg, 2022), et le fait de limiter la population à l'étude aux personnes de 25 à 44 ans réduit les effets confusionnels de cette situation. Des semaines d'emploi et des critères de rémunération minimale sont imposés pour limiter l'étude à la rémunération conditionnelle à l'emploi, tandis que les travailleurs autonomes sont exclus pour éviter les problèmes liés à la rémunération en rapport avec les activités d'entreprise, les conventions comptables et l'imposition du revenu tiré d'une entreprise. En plus de ces critères de sélection, les personnes qui ont répondu « Première Nation », « Métis » et/ou « Inuit » à la question du recensement sur le groupe autochtone sont exclus de cette analyse. Les antécédents et les circonstances propres aux peuples autochtones, et les relations de travail établies entre Statistique Canada et Affaires autochtones et du Nord Canada, Services aux Autochtones Canada et les

organisations autochtones nationales nécessitent une analyse distincte. Dans l'ensemble, l'échantillon de la population étudiée comprenait environ 538 000 hommes et 515 000 femmes.

Variable dépendante

Le résultat intéressant de cette étude est la différence de la rémunération hebdomadaire moyenne reçue par les personnes appartenant aux groupes désignés de minorités visibles et les personnes blanches. 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. Les deux variables sont tirées du Recensement de 2016. La mesure de la rémunération sur une base hebdomadaire, combinée à une variable d'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. Une des limites de la mesure de la rémunération hebdomadaire moyenne est qu'elle ne tient pas compte des différences de rémunération attribuables à l'accès différentiel à un emploi à l'année que les personnes de certains groupes désignés de minorités visibles peuvent constater.

Variables indépendantes

Des variables relatives à l'industrie et à la taille de l'entreprise ont été utilisées pour regrouper la population étudiée dans l'un des quatre grands secteurs d'emploi. Les personnes employées dans le secteur non commercial, défini comme secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (codes d'industrie = 62), services d'enseignement (codes d'industrie = 61) et administrations publiques (codes d'industrie = 91), ont été différenciées de celles du secteur commercial, défini comme toutes les autres industries. On utilise l'étiquette « secteur non commercial » plutôt que « secteur public », reconnaissant ainsi que certains organismes du secteur de la santé et de l'éducation sont privés. Les personnes employées dans le secteur commercial ont ensuite été subdivisées en petites, moyennes ou grandes entreprises. Les grandes entreprises comprenaient 500 employés ou plus, les moyennes entreprises, de 25 à 499 employés et les petites entreprises, de 1 à 24 employés. Les personnes qui avaient plus d'un emploi au cours de l'année ont été attribuées au secteur de leur emploi ayant les revenus selon le T4 les plus élevés.

L'analyse comprend un ensemble de variables de contrôle socioéconomiques, y compris l'âge, l'âge au carré, le niveau de scolarité, la connaissance des langues officielles, la situation dans la famille de recensement, la province de résidence et la région métropolitaine de recensement (RMR) de résidence. La prise en compte du sexe est effectuée au moyen de modèles distincts pour les hommes et les femmes, conformément à une approche d'analyse comparative entre les sexes plus. Un ensemble de caractéristiques d'emploi, y compris la situation d'emploi à temps plein ou à temps partiel,² la situation syndicale, la profession et l'industrie,³ est également inclus. De façon générale, un vaste ensemble de caractéristiques saisissant des aspects du capital humain, des emplois et des contextes organisationnels a été pris en compte.

2. Les catégories professionnelles comprennent la direction; les cadres et professionnels, le personnel technique et paraprofessionnel; l'administration et le soutien administratif; les ventes; les services d'information personnels et à la clientèle; les métiers des industries, de la construction et d'opération d'équipement; les ouvriers et manœuvres en transport et construction; les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe; la fabrication et les services d'utilité publique.
3. Les catégories d'industries comprennent l'extraction minière, l'extraction de pétrole et de gaz et les services publics; la construction; la fabrication; le transport, l'entrepôt, le commerce de gros, les industries primaires, les services administratifs, les services de soutien, les services de gestion des déchets et services d'assainissement; les services aux entreprises et les services aux consommateurs.

Les personnes appartenant à la population étudiée ont été catégorisées en fonction de leur réponse à la question sur les groupes désignés de minorités visibles dans le cadre du Recensement de 2016. 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 cette dernière, 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 ». Les catégories de la variable des minorités visibles comprennent les Sud-Asiatiques, les Chinois, les Noirs, les Philippins, les Latino-Américains, les Arabes, les Asiatiques du Sud-Est, les Asiatiques occidentaux, les Coréens, les Japonais, les minorités visibles, n.i.a. (n.i.a. signifie « non inclus ailleurs »), Minorités visibles multiples et Pas une minorité visible. (Statistique Canada, 2017, p. 1).

Douze catégories de réponse sont fournies pour cette question. Elles comprennent notamment :

- 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 visibles.⁴

Même si l'échantillon total de l'étude était assez grand, la désagrégation selon le sexe, les groupes désignés de minorités visibles et les secteurs d'emploi ont produit de petits échantillons à l'intérieur de la cellule. Pour ce faire, il a fallu agréger les 12 catégories de réponse ci-dessus afin d'augmenter la taille des échantillons dans les cellules et de renforcer les estimations statistiques. Pour cette raison, les personnes des catégories Arabe et Asiatique occidental ont été regroupées en une seule catégorie, tout comme celles des catégories Coréen et Japonais. Dans le présent document, le terme « catégories d'intérêt » fait référence aux 10 catégories utilisées, y compris « Blanc », tandis que le terme « groupes désignés de minorités visibles » fait référence aux personnes des 9 catégories autres que Blanc.

Examiner l'ensemble des secteurs d'emploi

Un aperçu de la répartition des personnes dans les quatre secteurs d'emploi fournit le contexte de l'analyse de la rémunération hebdomadaire. Parmi tous les hommes de la population étudiée, la proportion d'employés du secteur non commercial variait de 17 % à 21 % dans la plupart des catégories d'intérêt. Parmi toutes les femmes de la population étudiée, plus de 40 % travaillaient dans le secteur non commercial, une proportion deux fois plus élevée que celle des hommes. Cela reflète en partie la grande proportion de femmes dans les professions de la santé et de l'éducation.⁵ La proportion de femmes employées dans le secteur non commercial variait de 37 % à 45 % dans la plupart des catégories

4. La catégorie « Autres minorités visibles » comprend les minorités visibles, n.i.a., et les minorités visibles multiples.

5. Par exemple, les femmes représentent 79 % des travailleurs du secteur de la santé, 67 % du personnel professionnel en services d'enseignement et 62 % du personnel professionnel du droit et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires. (Statistique Canada, 2021a.)

d'intérêt. Les renseignements sociodémographiques pouvant être associés à l'emploi dans le secteur non commercial, comme l'âge et le niveau de scolarité, ne sont pas pris en compte dans le tableau 1.

Tableau 1
Répartition des hommes et des femmes de la population étudiée dans les secteurs d'emploi

Secteur commercial	Grandes entreprises du secteur commercial	Moyennes entreprises du secteur commercial	Petites entreprises du secteur commercial	Total	
	pourcentage				
Hommes					
Total	17,5	32,0	29,9	20,6	100
Blancs	17,4	31,3	30,2	21,1	100
Sud-Asiatiques	19,8	42,2	23,7	14,4	100
Chinois	19,9	41,6	24,5	14,0	100
Noirs	17,6	41,6	28,0	12,8	100
Philippins	21,0	41,8	25,8	11,4	100
Latino-Américains	12,9	37,0	32,0	18,1	100
Asiatiques du Sud-Est	14,2	38,1	29,3	18,4	100
Arabes/Asiatiques occidentaux	17,7	37,4	25,3	19,6	100
Coréens/Japonais	20,8	34,6	25,4	19,2	100
Autre	17,7	39,2	28,3	14,8	100
Femmes					
Total	44,2	22,4	18,7	14,8	100
Blanches	44,5	21,6	18,8	15,1	100
Sud-Asiatiques	44,3	29,8	15,9	10,0	100
Chinoises	37,7	32,8	18,3	11,1	100
Noires	41,6	32,1	17,2	9,1	100
Philippines	42,8	29,9	18,2	9,1	100
Latino-Américaines	34,1	33,8	19,4	12,7	100
Asiatiques du Sud-Est	30,1	32,5	22,5	14,9	100
Arabes/Asiatique occidentales	38,1	32,6	16,7	12,6	100
Coréennes/Japonaises	40,2	26,6	19,9	13,3	100
Autre	37,7	31,4	19,5	11,4	100

Notes : PALE = Programme d'analyse longitudinale de l'emploi. L'échantillon comprend les personnes non autochtones âgées de 25 à 44 ans, nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et un revenu de 500 \$ en 2015, et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et fichier T4-PALE de 2015.

En ce qui concerne les autres secteurs d'emploi, 82 % des hommes et 56 % des femmes de la population étudiée occupaient un emploi dans le secteur commercial. Une plus grande proportion de personnes appartenant à des groupes désignés de minorités visibles que de Blancs travaillaient dans de grandes entreprises du secteur commercial. Environ 42 % des hommes sud-asiatiques, chinois, noirs et philippins travaillaient dans ce secteur, comparativement à 31 % des hommes blancs (tableau 1). De même, un plus grand pourcentage de femmes appartenant à la plupart des groupes désignés de minorités visibles que de femmes blanches travaillaient dans des grandes entreprises du secteur commercial. Cela pourrait refléter divers facteurs, comme une plus grande possibilité d'emploi dans de grandes entreprises du secteur commercial dans les grandes RMR où vivent la plupart des personnes appartenant à des groupes désignés de minorités visibles, ou la composition industrielle de ces RMR. De plus, certaines études laissent entendre que les personnes faisant partie de groupes désavantagés peuvent choisir elles-mêmes de se tourner vers de grandes entreprises en s'attendant à ce que les processus officiels de RH améliorent leurs chances d'emploi (Barbulescu et Bidwell, 2013). La présente analyse ne porte pas sur la surreprésentation ou la sous-représentation des personnes dans les secteurs d'emploi, mais plutôt sur leur rémunération relative au sein de ces secteurs.

Certaines caractéristiques de composition des personnes des quatre secteurs d'emploi sont présentées pour les hommes et les femmes dans les tableaux 1 et 2 en annexe, respectivement. Voici quelques faits saillants : Les taux de syndicalisation sont les plus élevés dans le secteur non commercial, allant de 60 % à 70 % chez les hommes et les femmes de la plupart des catégories d'intérêt. Les taux de syndicalisation sont généralement semblables chez les hommes et les femmes de ce secteur. Les taux de syndicalisation sont plus faibles dans le secteur commercial, diminuant successivement dans les grandes, moyennes et petites entreprises. Compte tenu d'autres caractéristiques, les âges moyens sont les plus élevés chez les hommes et les femmes du secteur non commercial et moins élevés dans les petites entreprises du secteur commercial. Le niveau de scolarité suit la même tendance, les diplômes universitaires étant les plus nombreux chez les personnes du secteur non commercial et les moins nombreux chez celles travaillant dans les petites entreprises du secteur commercial.

Résultats

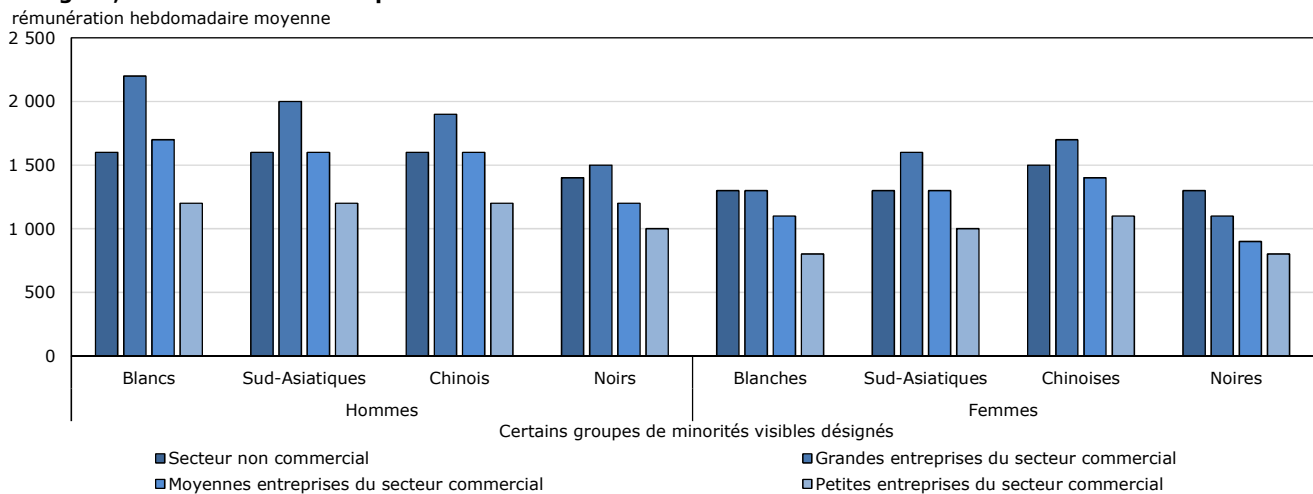
Rémunérations hebdomadaires moyennes

L'analyse porte maintenant sur la rémunération hebdomadaire reçue par les hommes et les femmes de la population étudiée. Les moyennes non ajustées sont d'abord présentées, suivies d'une analyse multivariée qui tient compte des renseignements sociodémographiques et des caractéristiques d'emploi des personnes. La rémunération hebdomadaire moyenne dans les secteurs d'emploi pour les hommes et les femmes des groupes désignés de minorités visibles et de race blanche est présentée dans le tableau 3 de l'annexe; les moyennes pour les Blancs, les Sud-Asiatiques, les Chinois et les Noirs, les trois derniers groupes étant les plus grands groupes désignés de minorités visibles sur le plan numérique, figurent au graphique 1.

Chez les hommes, la rémunération hebdomadaire moyenne était de 1 600 \$ dans le secteur non commercial, et elle était un peu plus élevée dans les grandes entreprises du secteur commercial, s'établissant à 2 200 \$. Dans le secteur commercial, la rémunération hebdomadaire moyenne a diminué successivement dans les grandes, moyennes et petites entreprises (graphique 1). Chez les femmes, la rémunération hebdomadaire moyenne était de 1 300 \$ dans le secteur non commercial; elle était un peu plus élevée dans le secteur des grandes entreprises du secteur commercial, s'établissant à 1 300 \$, et elle était successivement plus faible dans les moyennes et petites entreprises du secteur commercial.⁶ La rémunération hebdomadaire moyenne était plus faible chez les femmes que chez les hommes dans chacun des quatre secteurs.

6. La rémunération hebdomadaire moyenne est arrondie à la centaine près dans le tableau 3 et le graphique 1 en annexe.

Graphique 1
Rémunération hebdomadaire moyenne des hommes et des femmes de certains groupes de minorités visibles désignés, selon le secteur d'emploi



Notes : PALE = Programme d'analyse longitudinale de l'emploi. L'échantillon comprend les personnes non autochtones âgées de 25 à 44 ans, nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et un revenu de 500 \$ en 2015, et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et fichier T4-PALE de 2015.

En examinant de plus près les groupes désignés de minorités visibles, les hommes chinois, coréens/japonais et sud-asiatiques affichaient généralement une rémunération hebdomadaire moyenne parmi les plus élevées dans les secteurs d'emploi, tandis que les hommes noirs, philippins et latino-américains présentaient généralement une rémunération hebdomadaire moyenne parmi les plus faibles (tableau 3 en annexe). Chez les hommes, l'écart entre la rémunération moyenne la plus faible et la plus élevée entre les catégories d'intérêt était d'environ 400 \$ dans le secteur non commercial et d'environ 700 \$ à 1 000 \$ dans les petites, moyennes et grandes entreprises du secteur commercial.

Chez les femmes, les Chinoises, les Coréennes/Japonaises et les Sud-Asiatiques recevaient une rémunération hebdomadaire moyenne qui était généralement parmi les plus élevées dans les secteurs, tandis que les Latino-Américaines, les Asiatiques du Sud-Est et les Noires avaient la rémunération hebdomadaire moyenne qui était généralement la plus faible. Chez les femmes, l'écart entre la rémunération moyenne la plus faible et la plus élevée dans les catégories d'intérêt était d'environ 300 \$ dans le secteur non commercial et d'environ 400 \$ à 700 \$ dans les petites, moyennes et grandes entreprises du secteur commercial.

Résultats multivariés

Afin d'affiner ces comparaisons de la rémunération hebdomadaire, on a appliqué un ensemble de modèles de régression multivariée pour les hommes et les femmes dans chacun des quatre secteurs d'emploi. Le logarithme naturel de la rémunération hebdomadaire a été régressé par rapport aux renseignements sociodémographiques et aux caractéristiques d'emploi présentés ci-dessus. La rémunération hebdomadaire des membres de chaque groupe désigné de minorités visibles par rapport à celle des personnes blanches, après prise en compte d'autres caractéristiques, représente un point central qui retient l'attention. Deux spécifications de ces modèles de régression des moindres carrés ordinaires sont présentées. La première spécification (c.-à-d. le modèle 1) ne comprend que des renseignements sociodémographiques; la deuxième spécification, le modèle 2, comprend également des caractéristiques d'emploi. Cette stratégie offre une certaine souplesse dans l'approche relative aux écarts de rémunération. Le modèle 1 élimine les effets de l'âge, de la composition de la famille, du lieu de résidence, du niveau de scolarité et du bilinguisme, dans le but de resserrer les comparaisons avec

les personnes « équivalentes sur le plan observationnel ». Cela permet de refléter dans la rémunération relative les caractéristiques d'emploi qui peuvent varier entre les personnes des groupes désignés de minorités visibles et de race blanche, en reconnaissant que l'accès à différents types d'emplois peut en soi être une dimension d'inégalité. Le modèle 2 élimine en outre les effets de certaines caractéristiques d'emploi, en particulier la situation d'emploi à temps plein ou à temps partiel, la syndicalisation, la profession et l'industrie. Il permet de comparer des personnes équivalentes sur le plan observationnel dans des emplois équivalents sur le plan observationnel, mesurés à l'aide des deux ensembles de covariables. Dans l'ensemble, le modèle 1 compare des personnes ayant les mêmes caractéristiques personnelles qui travaillent dans un secteur et demande si leur rémunération hebdomadaire est significativement différente, tandis que le modèle 2 compare des personnes ayant les mêmes caractéristiques personnelles et d'emploi qui travaillent dans un secteur et posent la même question. L'hypothèse sous-jacente du modèle 2 est que l'accès aux professions, aux industries, aux emplois syndiqués et aux emplois à temps plein ne fait pas l'objet de contraintes différentielles entre les catégories (Hou et Coulombe, 2010). L'ensemble complet de coefficients de régression est présenté pour les hommes dans le tableau 4 de l'annexe et pour les femmes dans le tableau 5 de l'annexe. De plus, le tableau 2 ci-dessous montre la différence estimée en pourcentage de la rémunération hebdomadaire entre les personnes des groupes désignés de minorités visibles par rapport à leurs homologues blancs, calculée comme étant $(\text{Exposant}(\text{coefficient logarithmique}) - 1) * 100$.

La discussion commence par les hommes. Dans le secteur non commercial, la rémunération hebdomadaire des hommes dans six des neuf groupes désignés de minorités visibles ne différait pas significativement de celle des hommes blancs, abstraction faite des renseignements sociodémographiques (tableau 2, modèle 1). La rémunération hebdomadaire des hommes sud-asiatiques et chinois était plus élevée de 6 % à 9 % que celle des hommes blancs dans le secteur, tandis que la rémunération hebdomadaire des hommes noirs était la seule à être considérablement plus faible (-8 %). Cette dernière différence de rémunération hebdomadaire est devenue non significative lorsque les caractéristiques d'emploi ont été ajoutées à l'analyse (tableau 2, modèle 2), ce qui donne à penser que ce sont les types d'emplois occupés par les hommes noirs et blancs dans le secteur non commercial qui représentaient la majeure partie de la différence de rémunération hebdomadaire. Lorsque les caractéristiques d'emploi ont également été prises en compte, la rémunération hebdomadaire des hommes dans trois des neuf groupes désignés de minorités visibles (Sud-Asiatique, Chinois et Latino-Américain) était considérablement plus élevée que celle des hommes blancs dans le secteur non commercial, tandis que la rémunération hebdomadaire des hommes des six autres catégories n'était pas significativement différente de celle des hommes blancs.

Dans les grandes entreprises du secteur commercial, les écarts négatifs de rémunération entre les catégories étaient plus répandus. Abstraction faite des renseignements sociodémographiques, la rémunération hebdomadaire des hommes noirs, latino-américains, philippins, coréens et d'autres minorités visibles était considérablement inférieure à celle des hommes blancs, soit de 6 % à 19 % (tableau 2, modèle 1). Lorsque les caractéristiques d'emploi ont également été prises en compte, les écarts de rémunération sont demeurés considérablement plus faibles chez les Noirs, les Philippins, les Latino-Américains et les autres hommes appartenant à une minorité visible, soit de 8 % à 11 %.

Les écarts de rémunération négatifs étaient encore plus répandus dans les moyennes entreprises du secteur commercial. La rémunération hebdomadaire des hommes appartenant à sept des neuf groupes désignés de minorités visibles était considérablement plus faible que celle des hommes blancs lorsque les renseignements sociodémographiques étaient pris en compte, cette différence variant de -3 % chez les hommes sud-asiatiques à -24 % chez les hommes noirs. Lorsqu'on tient compte en plus des caractéristiques d'emploi, la rémunération hebdomadaire est demeurée considérablement plus faible chez les hommes de cinq catégories, la différence la plus importante étant observée chez les hommes noirs (-16 %).

Dans les petites entreprises du secteur commercial, la rémunération hebdomadaire des hommes dans sept des neuf groupes désignés de minorités visibles était considérablement plus faible que celle des hommes blancs, abstraction faite des renseignements sociodémographiques. Ces différences sont demeurées significatives lorsqu'on a tenu compte des caractéristiques d'emploi, soit -18 % chez les hommes noirs et -15 % chez les hommes latino-américains, et -5 % à -10 % chez les hommes de cinq autres catégories.⁷ Dans l'ensemble, on s'attend à ce que les écarts de rémunération négatifs soient moins prédominants dans les grandes entreprises que dans les petites entreprises chez les hommes de la population étudiée.

La rémunération hebdomadaire des femmes dans les secteurs affichait des tendances différentes de celles observées chez les hommes. Dans le secteur non commercial, la rémunération hebdomadaire des femmes de quatre des neuf groupes désignés de minorités visibles était considérablement plus élevée que celle des femmes blanches, abstraction faite des renseignements sociodémographiques, alors que la rémunération hebdomadaire des femmes dans les cinq autres groupes n'était pas significativement différente (tableau 2). Lorsque les caractéristiques d'emploi étaient également prises en compte, la rémunération hebdomadaire des femmes chinoises, philippines et asiatiques du Sud-Est dans le secteur non commercial était plus élevée de 6 % à 9 % que celui des femmes blanches, tandis que celle des femmes sud-asiatiques et noires et de celles appartenant à d'autres minorités visibles était plus élevée de 2 % à 4 %.

Dans les grandes, moyennes et petites entreprises du secteur commercial, les résultats les plus notables étaient la rémunération hebdomadaire élevée des femmes chinoises par rapport aux femmes blanches et la rémunération hebdomadaire constamment inférieure des femmes noires par rapport aux femmes blanches. Les différences entre les femmes noires et blanches variaient de -7 % à -10 %, abstraction faite des renseignements sociodémographiques et des caractéristiques d'emploi. Des différences négatives significatives de la rémunération hebdomadaire dans les secteurs commerciaux n'ont pas été observées chez les femmes des autres groupes désignés de minorités visibles.

7. Il s'agit notamment des catégories Sud-Asiatique, Chinois, Asiatique du Sud-Est, Arabe/Asiatique occidental et Autres groupes désignés de minorités visibles.

Tableau 2

Différence estimée en pourcentage de la rémunération hebdomadaire des personnes âgées de 25 à 44 ans nées au Canada et appartenant aux groupes désignés de minorités visibles et de race blanche, selon le secteur d'emploi et le sexe, Canada, 2015

	Secteur non commercial		Grandes entreprises du secteur commercial		Moyennes entreprises du secteur commercial		Petites entreprises du secteur commercial	
	Modèle 1 Renseignements sociodémographiques	Modèle 2 Renseignements sociodémographiques et caractéristiques d'emploi	Modèle 1 Renseignements sociodémographiques	Modèle 2 Renseignements sociodémographiques et caractéristiques d'emploi	Modèle 1 Renseignements sociodémographiques	Modèle 2 Renseignements sociodémographiques et caractéristiques d'emploi	Modèle 1 Renseignements sociodémographiques	Modèle 2 Renseignements sociodémographiques et caractéristiques d'emploi
	pourcentage							
Hommes								
Blancs (groupe de référence)
Sud-Asiatiques	9,4 ***	7,3 ***	-1,0	0,0	-3,0 *	-1,0	-4,9 **	-4,9 **
Chinois	6,2 ***	5,1 **	-1,0	-1,0	-6,7 ***	-3,9 **	-11,3 ***	-6,8 ***
Noirs	-7,7 ***	-2,0	-18,9 ***	-11,3 ***	-23,7 ***	-15,6 ***	-23,7 ***	-18,1 ***
Philippines	0,0	3,0	-14,8 ***	-7,7 ***	-11,3 ***	-3,9 *	-6,8	1,0
Latino-Américains	7,3	7,3 *	-15,6 ***	-9,5 ***	-12,2 ***	-6,8 **	-19,7 ***	-14,9 ***
Asiatiques du Sud-Est	2,0	3,0	0,0	2,0	-8,6 **	-4,9	-18,1 ***	-7,7 *
Arabes/Asiatiques occidentaux	3,0	4,1	1,0	2,0	4,1	4,1	-15,6 ***	-9,5 *
Coréens/Japonais	-1,0	-3,0	-5,8 **	-2,0	-2,0	0,0	-3,0	1,0
Autres minorités visibles	0,0	2,0	-10,4 ***	-7,7 ***	-10,4 ***	-3,9 *	-13,1 ***	-8,6 **
Femmes								
Blanches (groupe de référence)
Sud-Asiatiques	4,1 ***	2,0 *	3,0 *	1,0	2,0	0,0	2,0	-1,0
Chinoises	8,3 ***	8,3 ***	11,6 ***	5,1 ***	11,6 ***	6,2 ***	8,3 **	3,0
Noires	0,0	2,0 **	-11,3 ***	-6,8 ***	-13,9 ***	-10,4 ***	-12,2 ***	-7,7 ***
Philippines	12,7 ***	9,4 ***	-1,0	0,0	-3,0	-1,0	-2,0	-2,0
Latino-Américaines	-1,0	-1,0	-10,4 ***	-4,9 *	-5,8	-3,0	-2,0	1,0
Asiatiques du Sud-Est	5,1 *	6,2 **	3,0	0,0	5,1	5,1	2,0	3,0
Arabes/Asiatiques occidentales	-3,0	-1,0	-3,9	0,0	1,0	3,0	-5,8	-4,9
Coréennes/Japonaises	-1,0	0,0	1,0	3,0	6,2	8,3 **	-3,9	-2,0
Autres minorités visibles	2,0	4,1 *	-4,9 **	-3,9 **	-2,0	-3,0	-2,0	-2,0

... 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)

Notes : PALE = Programme d'analyse longitudinale de l'emploi. L'échantillon comprend les personnes non autochtones âgées de 25 à 44 ans, nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et un revenu de 500 \$ en 2015, et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là. Le modèle 1 comprend également l'âge, l'âge au carré, le niveau de scolarité, la composition de la famille, le niveau de bilinguisme français/anglais, la province de résidence, la région métropolitaine de recensement de résidence. Le modèle 2 comprend également la profession, l'industrie, la syndicalisation et la situation d'emploi à temps plein ou à temps partiel.

Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et fichier T4-PALE de 2015.

Il est justifié de formuler certains commentaires sur les corrélations entre la rémunération hebdomadaire et les variables de contrôle sociodémographiques et de l'emploi utilisées dans l'analyse. Ces corrélations pour les hommes sont présentées dans le tableau 4 de l'annexe et pour les femmes, dans le tableau 5 de l'annexe. Les coefficients de corrélation du modèle 2, y compris les renseignements socioéconomiques et les caractéristiques d'emploi, sont présentés. Compte tenu du grand nombre de points de données dans ces tableaux, les résultats sont abordés de façon assez générale.

Dans l'ensemble des huit modèles, la rémunération hebdomadaire était en corrélation constante et positive avec l'âge, le niveau de scolarité et le bilinguisme, conformément aux attentes. De plus, la rémunération hebdomadaire était généralement plus élevée à Toronto, à Vancouver et à Montréal que dans les régions à l'extérieur des 35 RMR du Canada.⁸ Comparativement à l'Ontario, la rémunération hebdomadaire était généralement plus élevée dans l'Ouest canadien, en particulier dans les provinces productrices de pétrole de l'Alberta et de la Saskatchewan, et à Terre-Neuve-et-Labrador, une autre province productrice de pétrole. Comparativement à l'Ontario, la rémunération hebdomadaire était plus faible au Québec et dans les provinces des Maritimes. La rémunération hebdomadaire variait considérablement selon la composition de la famille, et différemment entre les femmes et les hommes. Par exemple, chez les hommes mariés et vivant en union libre, la rémunération hebdomadaire était plus élevée chez ceux qui avaient des enfants que chez ceux qui n'en avaient pas, tandis que chez les femmes mariées et vivant en union libre, la rémunération hebdomadaire était inférieure chez celles qui avaient des enfants par rapport à celles qui n'en avaient pas.

Compte tenu des caractéristiques d'emploi, la rémunération hebdomadaire dans l'ensemble des catégories professionnelles a produit les résultats prévus, notamment des revenus considérablement plus faibles dans les professions de la vente et des services aux particuliers et à la clientèle que dans les professions de la gestion. Les résultats attendus ont par ailleurs été observés dans l'ensemble des industries, comme des revenus beaucoup plus élevés dans les secteurs de l'extraction minière, de l'extraction de pétrole et de gaz et des services publics que dans le secteur de la fabrication. De même, on a observé une forte corrélation prévue entre les revenus hebdomadaires et les emplois principalement à temps plein ou à temps partiel, ainsi qu'entre la situation syndicale et la rémunération hebdomadaire.

Discussion et conclusions

Dans l'ensemble, cette étude fournit plus de renseignements désagrégés sur la rémunération hebdomadaire relative des personnes des groupes désignés de minorités visibles et de race blanche que ce qui était disponible à ce jour.

Les résultats concordent en partie avec les attentes quant à la façon dont les différences de rémunération entre les personnes des groupes désignés de minorités visibles et les personnes blanches pourraient varier d'un secteur d'emploi à l'autre.

Dans le secteur non commercial, la rémunération hebdomadaire relative des femmes et des hommes des groupes de minorités visibles se compare favorablement à celle des femmes et des hommes blancs. Abstraction faite des renseignements sociodémographiques et des caractéristiques d'emploi, la rémunération hebdomadaire par rapport aux Blancs était considérablement plus élevée chez les hommes appartenant à trois des neuf groupes désignés de minorités visibles et chez les femmes appartenant à

8. La différence entre la rémunération plus faible des hommes à Vancouver par rapport à celle des hommes à l'extérieur des RMR de la Colombie-Britannique constitue une exception.

six des neuf groupes. La rémunération hebdomadaire des hommes et des femmes des autres groupes ne différait pas significativement de celle des femmes et des hommes blancs.

Dans le secteur commercial, des écarts de rémunération négatifs par rapport aux hommes blancs ont été observés chez les hommes de plusieurs groupes désignés de minorités visibles. Parmi les grandes entreprises du secteur commercial, la rémunération hebdomadaire par rapport aux hommes blancs était considérablement plus faible chez les hommes de quatre des neuf groupes désignés de minorités visibles. Chez les moyennes entreprises du secteur commercial, la rémunération hebdomadaire était considérablement plus faible chez les hommes de cinq des neuf groupes, et parmi les petites entreprises du secteur commercial, elle était considérablement plus faible chez les hommes de sept des neuf groupes. Dans tous les cas, l'ampleur de la différence était la plus marquée chez les hommes noirs. Dans l'ensemble, ce sont les hommes employés dans les petites entreprises du secteur commercial qui présentaient les plus fortes différences sur le plan de la rémunération hebdomadaire entre les groupes désignés de minorités visibles et les personnes de race blanche.

Chez les femmes travaillant dans le secteur commercial, la rémunération hebdomadaire entre les groupes désignés de minorités visibles et de race blanche n'était pas significativement différente dans la plupart des cas. Cela peut refléter une rémunération hebdomadaire moyenne plus faible chez les femmes blanches que chez les hommes blancs, et le point de repère inférieur auquel les femmes des groupes désignés de minorités visibles sont comparées. La rémunération relative toujours faible des femmes noires dans les secteurs commerciaux est un autre résultat qui ressort.

Pour ce qui est de l'avenir, le Recensement de 2021 donnera bientôt l'occasion de mettre à jour l'analyse ci-dessus. Cela sera instructif étant donné que la cohorte de personnes nées au Canada incluses dans cette étude aura cinq ans de plus qu'en 2016 et sera plus avancée dans sa carrière et sa rémunération en 2021.

Tableaux en annexe

Tableau 1 en annexe

Certaines caractéristiques de la composition des hommes, selon le secteur d'emploi, Canada, 2016

	Âge moyen	Pourcentage de titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur	Pourcentage de personnes travaillant principalement à temps partiel	Pourcentage de travailleurs syndiqués	Pourcentage d'emplois dans la vente ou les services
	années		pourcentage		
Secteur non commercial					
Total	34,9	47,5	7,6	69,1	11,6
Blancs	35,0	46,4	7,3	69,2	11,5
Sud-Asiatiques	33,7	68,2	9,0	67,3	10,7
Chinois	32,8	75,1	10,3	66,9	6,4
Noirs	34,1	37,1	15,6	70,5	23,8
Philippins	33,5	46,8	11,9	67,1	15,8
Latino-Américains	32,1	36,5	11,8	67,7	16,7
Asiatiques du Sud-Est	30,8	59,5	16,0	64,8	9,5
Arabes/Asiatiques occidentaux	32,4	63,0	12,2	67,0	10,2
Coréens/Japonais	34,8	73,2	8,4	67,6	5,0
Autre	33,5	59,2	12,7	67,0	13,1
Grandes entreprises du secteur commercial					
Total	34,3	25,3	5,5	27,9	18,4
Blancs	34,5	23,7	5,0	28,8	17,6
Sud-Asiatiques	32,3	48,2	9,2	16,2	24,2
Chinois	32,5	63,3	7,1	13,0	18,3
Noirs	33,1	19,8	14,3	28,0	32,6
Philippins	33,2	27,3	10,4	23,4	27,1
Latino-Américains	31,3	16,9	13,2	27,2	29,7
Asiatiques du Sud-Est	30,0	37,4	11,5	20,2	26,1
Arabes/Asiatiques occidentaux	31,5	42,9	9,9	20,1	25,8
Coréens/Japonais	33,5	50,7	8,4	15,9	22,3
Autre	32,3	34,1	9,8	17,9	26,2
Moyennes entreprises du secteur commercial					
Total	33,8	18,0	4,9	14,6	17,3
Blancs	33,9	17,0	4,6	15,1	16,8
Sud-Asiatiques	32,3	40,0	8,0	6,4	21,2
Chinois	32,1	51,9	6,5	3,7	20,3
Noirs	32,6	14,6	13,5	12,2	28,6
Philippins	32,2	19,4	9,4	6,9	28,4
Latino-Américains	30,4	12,1	10,0	13,9	29,0
Asiatiques du Sud-Est	30,0	30,6	9,8	6,7	23,0
Arabes/Asiatiques occidentaux	31,4	34,7	5,5	6,9	21,6
Coréens/Japonais	33,2	48,5	4,4	5,8	17,1
Autre	31,8	27,5	9,5	7,4	23,8
Petites entreprises du secteur commercial					
Total	33,3	14,6	7,5	8,6	15,1
Blancs	33,4	13,7	7,1	9,0	14,7
Sud-Asiatiques	31,9	35,5	10,6	1,3	18,3
Chinois	31,2	48,8	15,5	0,4	22,3
Noirs	32,0	13,0	16,6	5,2	25,4
Philippins	31,7	20,3	15,2	1,1	26,7
Latino-Américains	29,9	11,9	15,9	6,7	25,3
Asiatiques du Sud-Est	29,1	22,9	20,2	1,9	32,1
Arabes/Asiatiques occidentaux	31,5	29,8	14,0	3,2	28,0
Coréens/Japonais	33,1	37,5	10,1	1,1	22,4
Autre	31,1	24,0	12,3	2,4	23,9

Notes : PALE = Programme d'analyse longitudinale de l'emploi. L'échantillon comprend les personnes non autochtones âgées de 25 à 44 ans, nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et un revenu de 500 \$ en 2015, et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et fichier T4-PALE de 2015.

Tableau 2 en annexe
Certaines caractéristiques de la composition des femmes, selon le secteur d'emploi, Canada, 2016

	Âge moyen	Pourcentage de titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur	Pourcentage de personnes travaillant principalement à temps partiel	Pourcentage de travailleurs syndiqués	Pourcentage d'emplois dans la vente ou les services
	années		pourcentage		
Secteur non commercial					
Total	34,6	52,5	18,7	69,7	14,5
Blanches	34,7	51,6	18,7	70,1	14,8
Sud-Asiatiques	32,8	70,0	17,1	65,1	8,8
Chinoises	32,6	81,5	17,0	65,2	6,0
Noires	33,6	46,5	20,4	65,7	18,5
Philippines	33,3	57,5	17,9	65,5	8,8
Latino-Américaines	31,6	38,8	18,4	59,2	15,9
Asiatiques du Sud-Est	30,1	63,2	18,9	62,6	11,7
Arabes/Asiatiques occidentales	32,0	65,7	20,6	65,2	10,2
Coréens/Japonaises	34,1	78,0	19,2	62,4	5,6
Autre	32,6	65,0	18,9	62,7	10,4
Grandes entreprises du secteur commercial					
Total	34,0	33,7	14,2	15,5	32,8
Blanches	34,3	31,6	14,2	15,9	32,9
Sud-Asiatiques	32,1	58,7	14,2	10,0	28,7
Chinoises	32,2	72,1	8,5	9,3	21,9
Noires	32,8	29,6	19,5	17,0	41,6
Philippines	32,7	42,4	14,6	11,6	31,3
Latino-Américaines	31,6	24,1	22,9	19,2	42,8
Asiatiques du Sud-Est	29,9	46,8	14,2	9,5	31,4
Arabes/Asiatiques occidentales	31,2	50,6	20,0	11,3	39,0
Coréens/Japonaises	33,9	59,5	11,0	11,9	23,9
Autre	32,1	46,6	14,9	10,9	32,7
Moyennes entreprises du secteur commercial					
Total	33,5	27,5	14,9	6,5	34,0
Blanches	33,7	26,1	14,8	6,7	34,3
Sud-Asiatiques	31,9	54,0	14,3	3,9	26,6
Chinoises	31,8	63,4	11,3	2,9	20,9
Noires	32,0	27,8	19,4	6,1	37,5
Philippines	31,9	36,6	18,0	2,5	31,2
Latino-Américaines	30,1	23,5	21,9	6,0	39,1
Asiatiques du Sud-Est	29,2	38,2	19,6	2,8	32,8
Arabes/Asiatiques occidentales	30,7	44,9	20,8	3,2	35,6
Coréens/Japonaises	32,1	51,9	15,8	3,2	28,3
Autre	31,1	40,2	15,3	3,6	28,6
Petites entreprises du secteur commercial					
Total	33,6	23,2	25,3	1,0	35,0
Blanches	33,7	22,0	25,3	1,0	35,4
Sud-Asiatiques	31,4	52,4	25,6	0,3	22,1
Chinoises	31,3	61,5	20,4	0,6	21,4
Noires	31,8	25,7	29,7	0,7	39,8
Philippines	31,8	31,8	24,1	‡	34,2
Latino-Américaines	30,6	16,9	29,9	1,2	33,6
Asiatiques du Sud-Est	28,9	32,1	21,6	0,4	43,5
Arabes/Asiatiques occidentales	31,9	39,0	30,0	0,6	28,4
Coréens/Japonaises	33,1	47,2	28,8	‡	24,8
Autre	30,6	38,8	23,3	0,3	30,7

‡ les résultats sont supprimés parce que l'échantillon comporte moins de 10 personnes

Notes : PALE = Programme d'analyse longitudinale de l'emploi. L'échantillon comprend les personnes non autochtones âgées de 25 à 44 ans, nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et un revenu de 500 \$ en 2015, et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et fichier T4-PALE de 2015.

Tableau 3 en annexe
Rémunération hebdomadaire moyenne en dollars des hommes et des femmes de la population étudiée, selon le secteur d'emploi, 2016

	Secteur non commercial	Grandes entreprises du secteur commercial	Moyennes entreprises du secteur commercial	Petites entreprises du secteur commercial
	dollars			
Hommes				
Total	1 600	2 200	1 700	1 200
Blancs	1 600	2 200	1 700	1 200
Sud-Asiatiques	1 600	2 000	1 600	1 200
Chinois	1 600	1 900	1 600	1 200
Noirs	1 400	1 500	1 200	1 000
Philippins	1 300	1 400	1 300	1 000
Latino-Américains	1 500	1 300	1 200	800
Asiatiques du Sud-Est	1 400	1 500	1 300	900
Arabes/Asiatiques occidentaux	1 500	1 800	1 600	1 300
Coréens/Japonais	1 800	2 200	2 200	1 500
Autres minorités visibles	1 400	1 500	1 400	1 000
Femmes				
Total	1 300	1 300	1 100	800
Blanches	1 300	1 300	1 100	800
Sud-Asiatiques	1 300	1 600	1 300	1 000
Chinoises	1 500	1 700	1 400	1 100
Noires	1 300	1 100	900	800
Philippines	1 400	1 300	1 100	900
Latino-Américaines	1 200	1 000	800	700
Asiatiques du Sud-Est	1 200	1 200	1 100	700
Arabes/Asiatiques occidentales	1 400	1 200	1 100	900
Coréens/Japonaises	1 400	1 700	1 300	1 000
Autres minorités visibles	1 300	1 200	1 100	1 000

Notes : PALE = Programme d'analyse longitudinale de l'emploi. L'échantillon comprend les personnes non autochtones âgées de 25 à 44 ans, nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et un revenu de 500 \$ en 2015, et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là. Tous les chiffres sont arrondis au multiple de 100 le plus proche.

Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et fichier T4-PALE de 2015.

Tableau 4 en annexe
Différence dans la rémunération hebdomadaire logarithmique des hommes de 25 à 44 ans nés au Canada selon le secteur d'emploi, Canada, 2015

	Secteur non commercial	Grandes entreprises du secteur commercial	Moyennes entreprises du secteur commercial	Petites entreprises du secteur commercial
coefficient				
Hommes				
Appartenance à une minorité visible				
Blancs (groupe de référence)
Sud-Asiatiques	0,07 ***	0,00	-0,01	-0,05 **
Chinois	0,05 **	-0,01	-0,04 **	-0,07 ***
Noirs	-0,02	-0,12 ***	-0,17 ***	-0,20 ***
Philippins	0,03	-0,08 ***	-0,04 *	0,01
Latino-Américains	0,07 *	-0,10 ***	-0,07 **	-0,16 ***
Asiatiques du Sud-Est	0,03	0,02	-0,05	-0,08 *
Arabes/Asiatiques occidentaux	0,04	0,02	0,04	-0,10 *
Coréens/Japonais	-0,03	-0,02	0,00	0,01
Autre	0,02	-0,08 ***	-0,04 *	-0,09 **
Âge	0,08 ***	0,05 ***	0,04 ***	0,04 ***
Âge au carré/100	-0,09 ***	-0,05 ***	-0,04 ***	-0,03 ***
Niveau de scolarité				
Aucun grade, certificat, ni diplôme	-0,15 ***	-0,12 ***	-0,06 ***	-0,05 ***
Études secondaires (groupe de référence)
Diplôme d'études postsecondaires inférieur au baccalauréat/Métier	0,05 ***	0,11 ***	0,11 ***	0,10 ***
Baccalauréat	0,07 ***	0,23 ***	0,21 ***	0,17 ***
Grade supérieur au baccalauréat	0,06 ***	0,38 ***	0,33 ***	0,26 ***
Langue officielle				
Anglais (groupe de référence)
Français	-0,03 **	-0,01 *	-0,05 ***	0,00
Français et anglais	0,04 ***	0,03 ***	0,01 *	0,02 *
Ni français ni anglais	-0,65 *	-0,05	-0,35 ***	0,00
Situation dans la famille de recensement				
Marié(e) ou en union libre sans enfants	-0,09 ***	-0,11 ***	-0,12 ***	-0,09 ***
Marié(e) ou en union libre ayant des enfants (groupe de référence)
Parent seul	-0,07 ***	-0,10 ***	-0,15 ***	-0,12 ***
Enfant dans une famille de recensement	-0,26 ***	-0,33 ***	-0,31 ***	-0,27 ***
Personne vivant seule	-0,08 ***	-0,13 ***	-0,14 ***	-0,11 ***
Personne ne faisant pas partie d'une famille de recensement, mais vivant avec d'autres personnes	-0,23 ***	-0,28 ***	-0,29 ***	-0,25 ***
Province de résidence				
Terre-Neuve-et-Labrador	-0,05 ***	0,19 ***	0,14 ***	0,03 *
Île-du-Prince-Édouard	-0,18 ***	-0,28 ***	-0,16 ***	-0,10 ***
Nouvelle-Écosse	-0,06 ***	-0,09 ***	-0,12 ***	-0,10 ***
Nouveau-Brunswick	-0,12 ***	-0,12 ***	-0,09 ***	-0,07 ***
Québec	-0,15 ***	-0,09 ***	-0,13 ***	-0,15 ***
Ontario (groupe de référence)
Manitoba	-0,06 ***	0,02 *	0,00	0,06 ***
Saskatchewan	0,04 ***	0,18 ***	0,21 ***	0,21 ***
Alberta	0,13 ***	0,31 ***	0,29 ***	0,27 ***
Colombie-Britannique	-0,01	0,14 ***	0,12 ***	0,09 ***
Territoires	0,32 ***	0,26 ***	0,18 ***	0,23 ***
Région métropolitaine de recensement de résidence				
Montréal	0,00	0,01	0,04 ***	0,05 ***
Toronto	0,04 ***	0,08 ***	0,06 ***	0,09 ***
Vancouver	-0,02 *	-0,02 **	-0,05 ***	0,00
Région métropolitaine de recensement de taille moyenne	0,03 ***	-0,07 ***	-0,03 ***	0,00
Région métropolitaine de recensement de petite taille	-0,02 ***	-0,08 ***	-0,05 ***	-0,02 ***
Hors d'une région métropolitaine de recensement (groupe de référence)
Professions				
Gestion (groupe de référence)
Emploi professionnel	-0,23 ***	-0,13 ***	-0,16 ***	-0,02 *
Personnel technique et auxiliaire	-0,08 ***	-0,21 ***	-0,29 ***	-0,16 ***
Administration et soutien administratif	-0,33 ***	-0,37 ***	-0,41 ***	-0,21 ***
Ventes	-0,47 ***	-0,33 ***	-0,28 ***	-0,16 ***
Services d'information personnels et à la clientèle	-0,42 ***	-0,48 ***	-0,54 ***	-0,39 ***
Métiers des industries, de la construction et d'opération d'équipement	-0,22 ***	-0,12 ***	-0,22 ***	-0,09 ***
Ouvriers et manœuvres en transport et construction	-0,34 ***	-0,28 ***	-0,35 ***	-0,17 ***
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	-0,39 ***	-0,06 ***	-0,22 ***	-0,14 ***
Fabrication et services d'utilité publique	-0,30 ***	-0,21 ***	-0,40 ***	-0,26 ***

... 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. Les services non commerciaux ne sont pas inclus dans ces régressions.

Notes : PALE = Programme d'analyse longitudinale de l'emploi. L'échantillon comprend les personnes non autochtones âgées de 25 à 44 ans, nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et un revenu de 500 \$ en 2015, et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et fichier T4-PALE de 2015.

Tableau 4 en annexe

Différence dans la rémunération hebdomadaire logarithmique des hommes de 25 à 44 ans nés au Canada selon le secteur de milieu de travail, Canada, 2015 (suite)

	Secteur non commercial	Grandes entreprises du secteur commercial	Moyennes entreprises du secteur commercial	Petites entreprises du secteur commercial
Statut à temps plein/à temps partiel	0,76 ***	0,64 ***	0,62 ***	0,59 ***
Groupes industriels¹		coefficient		
Extraction minière, extraction de pétrole et de gaz et services publics	...	0,40 ***	0,55 ***	0,37 ***
Construction	...	0,21 ***	0,21 ***	0,03 ***
Fabrication (groupe de référence)
Transport, entreposage, commerce de gros et autres	...	-0,06 ***	0,02 ***	0,02 **
Services aux entreprises	...	0,00	0,13 ***	0,10 ***
Services à la consommation	...	-0,29 ***	-0,19 ***	-0,15 ***
Inconnu	...	0,02	0,07 ***	-0,11 ***
Syndicalisation	0,12 ***	0,01 ***	0,11 ***	0,23 ***
Constante	4,80 ***	5,55 ***	5,62 ***	5,52 ***
R au carré	0,32	0,43	0,38	0,25

... 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. Les services non commerciaux ne sont pas inclus dans ces régressions.

Notes : PALE = Programme d'analyse longitudinale de l'emploi. L'échantillon comprend les personnes non autochtones âgées de 25 à 44 ans, nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et un revenu de 500 \$ en 2015, et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et fichier T4-PALE de 2015.

Tableau 5 en annexe

Différence dans la rémunération hebdomadaire logarithmique des femmes de 25 à 44 ans nées au Canada selon le secteur de milieu de travail, Canada, 2015

	Secteur non commercial	Grandes entreprises du secteur commercial	Moyennes entreprises du secteur commercial	Petites entreprises du secteur commercial
coefficient				
Femmes				
Appartenance à une minorité visible				
Blanches (groupe de référence)
Sud-Asiatiques	0,02 *	0,01	0,00	-0,01
Chinoises	0,08 ***	0,05 ***	0,06 ***	0,03
Noires	0,02 **	-0,07 ***	-0,11 ***	-0,08 ***
Philippines	0,09 ***	0,00	-0,01	-0,02
Latino-Américaines	-0,01	-0,05 *	-0,03	0,01
Asiatiques du Sud-Est	0,06 **	0,00	0,05	0,03
Arabes/Asiatiques occidentales	-0,01	0,00	0,03	-0,05
Coréens/Japonais	0,00	0,03	0,08 **	-0,02
Autre	0,04 *	-0,04 **	-0,03	-0,02
Âge	0,08 ***	0,08 ***	0,06 ***	0,04 ***
Âge au carré/100	-0,09 ***	-0,08 ***	-0,05 ***	-0,03 ***
Niveau de scolarité				
Aucun grade, certificat, ni diplôme	-0,15 ***	-0,16 ***	-0,09 ***	-0,08 ***
Études secondaires (groupe de référence)
Diplôme d'études postsecondaire inférieur au baccalauréat/Métier	0,10 ***	0,05 ***	0,07 ***	0,07 ***
Baccalauréat	0,22 ***	0,24 ***	0,22 ***	0,18 ***
Grade supérieur au baccalauréat	0,24 ***	0,34 ***	0,31 ***	0,26 ***
Langue officielle				
Anglais (groupe de référence)
Français	-0,03 ***	-0,04 ***	-0,06 ***	-0,02
Français et anglais	0,02 ***	0,05 ***	0,03 ***	0,02
Ni français ni anglais	-0,41	0,02	-0,18	-0,93
Situation dans la famille de recensement				
Marié(e) ou en union libre sans enfants	0,05 ***	0,04 ***	0,06 ***	0,05 ***
Marié(e) ou en union libre ayant des enfants (groupe de référence)
Parent seul	-0,03 ***	-0,07 ***	-0,07 ***	-0,07 ***
Enfant dans une famille de recensement	-0,06 ***	-0,07 ***	-0,04 ***	-0,05 ***
Personne vivant seule	0,08 ***	0,06 ***	0,09 ***	0,07 ***
Personne ne faisant pas partie d'une famille de recensement, mais vivant avec d'autres personnes	-0,04 ***	-0,05 ***	-0,05 ***	-0,03 ***
Province de résidence				
Terre-Neuve-et-Labrador	-0,05 ***	0,04 **	0,03 *	0,01
Île-du-Prince-Édouard	-0,14 ***	-0,18 ***	-0,12 ***	-0,07 **
Nouvelle-Écosse	-0,12 ***	-0,08 ***	-0,08 ***	-0,08 ***
Nouveau-Brunswick	-0,13 ***	-0,11 ***	-0,08 ***	-0,04 **
Québec	-0,14 ***	-0,07 ***	-0,03 ***	-0,06 ***
Ontario (groupe de référence)
Manitoba	-0,04 ***	0,01	0,00	0,06 ***
Saskatchewan	0,08 ***	0,12 ***	0,16 ***	0,15 ***
Alberta	0,12 ***	0,22 ***	0,21 ***	0,18 ***
Colombie-Britannique	-0,04 ***	0,08 ***	0,07 ***	0,04 ***
Territoires	0,34 ***	0,30 ***	0,33 ***	0,28 ***
Région métropolitaine de recensement de résidence				
Montréal	0,00	0,11 ***	0,08 ***	0,08 ***
Toronto	0,02 ***	0,19 ***	0,16 ***	0,13 ***
Vancouver	0,01	0,11 ***	0,08 ***	0,07 ***
Région métropolitaine de recensement de taille moyenne	0,04 ***	0,07 ***	0,05 ***	0,06 ***
Région métropolitaine de recensement de petite taille	0,00	0,02 **	0,00	0,02 **
Hors d'une région métropolitaine de recensement (groupe de référence)
Professions				
Gestion (groupe de référence)
Emploi professionnel	-0,14 ***	-0,09 ***	-0,08 ***	0,04 **
Personnel technique et auxiliaire	-0,26 ***	-0,23 ***	-0,27 ***	-0,13 ***
Administration et soutien administratif	-0,36 ***	-0,32 ***	-0,31 ***	-0,15 ***
Ventes	-0,52 ***	-0,34 ***	-0,35 ***	-0,27 ***
Services d'information personnels et à la clientèle	-0,52 ***	-0,44 ***	-0,47 ***	-0,34 ***
Métiers des industries, de la construction et d'opération d'équipement	-0,24 ***	-0,10 ***	-0,23 ***	-0,13 ***
Ouvriers et manœuvres en transport et construction	-0,42 ***	-0,31 ***	-0,37 ***	-0,28 ***
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	-0,48 ***	-0,23 ***	-0,34 ***	-0,31 ***
Fabrication et services d'utilité publique	-0,34 ***	-0,31 ***	-0,43 ***	-0,28 ***

... 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. Les services non commerciaux ne sont pas inclus dans ces régressions.

Notes : PALE = Programme d'analyse longitudinale de l'emploi. L'échantillon comprend les personnes non autochtones âgées de 25 à 44 ans, nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et un revenu de 500 \$ en 2015, et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et fichier T4-PALE de 2015.

Tableau 5 en annexe

Différence dans la rémunération hebdomadaire logarithmique des femmes de 25 à 44 ans nées au Canada selon le secteur de milieu de travail, Canada, 2015 (suite)

	Secteur non commercial	Grandes entreprises du secteur commercial	Moyennes entreprises du secteur commercial	Petites entreprises du secteur commercial
	coefficient			
Statut à temps plein / à temps partiel	0,53 ***	0,65 ***	0,59 ***	0,55 ***
Groupes industriels¹				
Extraction minière, extraction de pétrole et de gaz et services publics	...	0,35 ***	0,43 ***	0,42 ***
Construction	...	0,08 ***	0,12 ***	0,11 ***
Fabrication (groupe de référence)
Transport, entreposage, commerce de gros et autres	...	-0,12 ***	-0,04 ***	0,04 **
Services aux entreprises	...	-0,06 ***	0,04 ***	0,09 ***
Services à la consommation	...	-0,37 ***	-0,24 ***	-0,14 ***
Inconnu	...	-0,15 ***	-0,04 *	-0,08 ***
Syndicalisation	0,22 ***	0,08 ***	0,05 ***	0,13 ***
Constante	4,69 ***	4,75 ***	4,97 ***	5,15 ***
R au carré	0,31	0,44	0,38	0,29

... 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. Les services non commerciaux ne sont pas inclus dans ces régressions.

Notes : PALE = Programme d'analyse longitudinale de l'emploi. L'échantillon comprend les personnes non autochtones âgées de 25 à 44 ans, nées au Canada, qui ont cumulé au moins une semaine d'emploi rémunéré et un revenu de 500 \$ en 2015, et qui n'étaient pas des travailleurs autonomes cette année-là.

Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et fichier T4-PALE de 2015.

Bibliographie

Banerjee, R., Reitz, J.G. et Oreopoulos, P. (2018). Do Large Employers Treat Racial Minorities More Fairly? An Analysis of Canadian Field Experiment Data. *Analyse de politiques*, (mars), 1-12.

Barbulescu, R. et Bidwell, M. (2013). Do Women Choose Different Jobs from Men? Mechanisms of Application Segregation in the Market for Managerial Workers. *Organization Science*, 24(3), 737-756.

Dobbin, F., Schrage, D. et Kalev, A. (2015). Rage against the Iron Cage: The Varied Effects of Bureaucratic Personnel Reforms on Diversity. *American Socio*

logical Review, 80(5), 1014-1044.

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.

Oreopoulos, P. (2011). Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148-171.

Qiu, H. et Schellenberg, G. (2022). La rémunération hebdomadaire des personnes nées au Canada appartenant à un groupe de minorité visible désigné et celles de race blanche au milieu des années 2010. *Rapports économiques et sociaux*.

Statistique Canada. (2017). *Guide de référence du Recensement de la population : Guide de référence sur les minorités visibles et le groupe de population*. Produit n° 98-500-X2016006 au catalogue de Statistique Canada.

Statistique Canada. (2021a). [Tableau 14-10-0335-01 Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles \[tableau de données\].](https://doi.org/10.25318/1410033501-fra) <https://doi.org/10.25318/1410033501-fra>.

Statistique Canada. (2021b). [Tableau 14-10-0133-01 Situation syndicale selon la taille de l'établissement \[tableau de données\].](https://doi.org/10.25318/1410013301-fra) <https://doi.org/10.25318/1410013301-fra>.