

Regards sur la société canadienne

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

par Diane Galarneau, Liliana Corak et Sylvie Brunet

Date de diffusion : le 18 janvier 2023



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 le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Industrie 2023

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.

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

par Diane Galarneau, Liliana Corak et Sylvie Brunet

Aperçu de l'étude

Les personnes racisées sont en général plus susceptibles que leurs homologues non racisés et non autochtones de poursuivre leurs études jusqu'à des niveaux universitaires. Malgré cela, leurs résultats sur le marché du travail sont souvent moins favorables. À partir des données du fichier intégré du Système d'information sur les étudiants postsecondaires, du Recensement de 2016 et du fichier des familles T1, le présent article compare les gains d'emploi, le taux de syndicalisation et de couverture par un régime de retraite des diplômés du baccalauréat racisés à ceux des diplômés non racisés et non autochtones deux ans après l'obtention du diplôme.

- Environ 30 % des diplômés du baccalauréat des établissements d'enseignement canadiens de 2014 à 2017 appartenaient à un groupe racisé. Les diplômés chinois, sud-asiatiques et noirs formaient près des deux tiers des diplômés racisés.
- Deux années après l'obtention de leur diplôme, la plupart des diplômés racisés déclaraient des gains d'emploi plus faibles que leurs homologues non racisés et non autochtones. Une fois les différences au niveau des caractéristiques démographiques et celles en lien avec l'éducation et l'industrie prises en compte, les femmes asiatiques occidentales et arabes affichaient les écarts de revenu les plus élevés, celles-ci gagnant respectivement 16 % et 15 % de moins que les femmes non racisées et non autochtones. Les diplômées noires, coréennes, sud-asiatiques et latino-américaines suivaient avec des revenus d'emploi inférieurs de 8 % à 9 % par rapport à ceux de leurs homologues féminines non racisées et non autochtones.
- Chez les hommes, ce sont les diplômés noirs, asiatiques du sud-est, philippins, chinois et coréens qui enregistraient les revenus d'emploi les moins élevés après avoir pris en compte l'ensemble de leurs caractéristiques, ceux-ci gagnant en moyenne entre 11 % et 13 % de moins que leurs homologues non racisés et non autochtones. Les diplômés sud-asiatiques et arabes suivaient, gagnant 6 % de moins que leurs homologues non racisés et non autochtones.
- Les diplômés de la plupart des groupes racisés affichaient des taux de syndicalisation plus faibles que ceux des diplômés non racisés et non autochtones. Toutefois, ces écarts disparaissaient en bonne partie lorsqu'on tenait compte de l'ensemble des caractéristiques des diplômés. Chez les femmes, seules les diplômées japonaises, arabes et chinoises conservaient des taux de syndicalisation plus faibles que leurs homologues non racisées et non autochtones alors que chez les hommes, seuls les diplômés coréens et chinois affichaient toujours des taux plus faibles.
- Chez les hommes, les diplômés noirs, philippins et sud-asiatiques affichaient au contraire des taux de syndicalisation plus élevés que les diplômés non racisés et non autochtones et ce même après la prise en compte de leurs caractéristiques.

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

- La plupart des diplômés racisés affichaient des taux de couverture par un régime de pension de l'employeur plus faibles que leurs homologues non racisés et non autochtones et ce, autant chez les femmes que chez les hommes. Ces écarts tendaient toutefois à disparaître lorsqu'on tenait compte des caractéristiques des diplômés. Chez les femmes, seules les diplômées asiatiques occidentales, arabes, latino-américaines et noires conservaient des taux de couverture inférieurs à ceux des diplômées non racisées et non autochtones. Chez les hommes, c'était le cas des Chinois seulement.

Introduction

Les personnes racisées sont en général plus susceptibles que celles non racisées et non autochtones de poursuivre leurs études jusqu'à des niveaux universitaires. Malgré cela, leurs résultats sur le marché du travail sont souvent moins favorables¹. Les personnes racisées sont celles qui appartiennent à des groupes désignés comme minorités visibles. À ce titre, elles font partie des groupes visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui a pour but de réaliser l'égalité en milieu de travail en corrigeant certains désavantages que pourraient subir ces groupes dans le domaine de l'emploi².

Plusieurs facteurs peuvent expliquer les résultats généralement moins favorables des travailleurs racisés sur le marché du travail, par exemple la discrimination dans les pratiques d'embauche³, une plus faible maîtrise des langues officielles au Canada ou des enjeux liés à la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger⁴. Dans le présent article, on s'intéresse à la qualité des emplois des diplômés racisés du baccalauréat, en tout début de carrière, soit deux années après l'obtention de leur diplôme. Plus particulièrement, est-ce que les personnes racisées, récemment diplômées du baccalauréat au Canada, obtiennent des résultats comparables à ceux de leurs homologues non racisées et non autochtones sur le marché du travail ? Sont-elles en mesure de

décrocher d'aussi bons emplois deux années après l'obtention de leur diplôme ?

À partir d'une base de données qui intègre les données anonymisées du Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP) à celles du Recensement de 2016⁵ et du fichier des familles TI (FFTI), le présent article compare pour la première fois certains indicateurs du marché du travail des diplômés du baccalauréat appartenant à chacun des 10 groupes de population racisés⁶ à ceux des diplômés non racisés et non autochtones⁷. Cela a été rendu possible après avoir combiné quatre cohortes de diplômés du baccalauréat du fichier SIEP-FFTI-Recensement, soit celles de 2014 à 2017⁸. L'article dresse dans un premier temps, un profil des diplômés puis compare, dans un deuxième temps, le revenu d'emploi, le taux de cotisations syndicales et de cotisations à un régime de pension de l'employeur⁹ des diplômés racisés et des diplômés non racisés et non autochtones. Les résultats de cette étude portent uniquement sur les diplômés qui étaient salariés, deux années après l'obtention de leur diplôme (pour l'ensemble des critères de sélection veuillez consulter l'encadré [Sources de données, méthodes et définitions](#)).

La base de données unique utilisée dans le cadre de cette étude permet d'examiner la transition vers le marché du travail des diplômées du baccalauréat d'un établissement

postsecondaire canadien et de comparer leurs résultats sur le marché du travail après l'obtention de leur diplôme. Ce type d'univers est semblable à celui tiré de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END), mais porte sur un plus large échantillon, ce qui permet d'examiner certains groupes de la population, comme les personnes racisées. Le présent article met ainsi en lumière des informations permettant de comprendre les enjeux liés à l'intégration au marché du travail des diplômés postsecondaires racisés (à l'exclusion des étudiants internationaux), en plus de démontrer le potentiel analytique de la Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT), conçue dans le but de combiner le fichier administratif du SIEP à d'autres fichiers de données.

Plusieurs études portant sur les personnes appartenant à un groupe racisé excluent les immigrants, afin d'éviter les enjeux liés à la reconnaissance des diplômes, l'aisance à parler l'une ou l'autre des langues officielles du Canada et au plus faible réseautage¹⁰. Ces enjeux sont moins cruciaux ou même inexistantes pour les diplômés dont il est question ici puisqu'ils ont tous obtenu leur baccalauréat dans un établissement d'enseignement canadien et ont tous étudié dans l'une ou l'autre des langues officielles. Cette étude porte donc sur l'ensemble des diplômés du

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

baccalauréat de 2014 à 2017 étant Canadiens de naissance, immigrants ou résidents permanents.

Les Sud-Asiatiques, les Chinois et les Noirs représentaient la plus grande part des diplômés racisés détenteurs d'un baccalauréat

Le nombre de personnes appartenant à un groupe racisé est en augmentation constante au Canada depuis 1996. Cela reflète en bonne partie la plus grande diversité des pays d'origine des immigrants depuis quelques décennies. En 2016, les personnes racisées représentaient plus du cinquième de la population du Canada (22 %) et cette proportion pourrait atteindre entre 38 % et 43 % en 2041¹¹.

De 2014 à 2017, 395 000¹² diplômés¹³ ont obtenu un baccalauréat d'un établissement d'enseignement

canadien, soit environ 99 000 personnes annuellement (tableau 1). La majorité de ces diplômés, soit 70 %, n'appartenaient pas à un groupe racisé ou autochtone. La proportion de diplômés non racisés et non autochtones ayant obtenu un baccalauréat était toutefois inférieure à la proportion que ce groupe représente dans la population canadienne âgée de 25 à 34 ans (72 %). Ce résultat reflète la probabilité moindre des personnes non racisées et non autochtones, par rapport aux personnes racisées, d'obtenir un diplôme universitaire¹⁴. En effet, selon le Recensement de 2016, 44 % des Canadiens de 25 à 54 ans appartenant à un groupe racisé étaient titulaires d'un certificat, d'un diplôme ou d'un grade au niveau du baccalauréat ou à un grade supérieur, comparativement à une proportion de 27 % chez les Canadiens non racisés et non autochtones¹⁵.

Les trois groupes racisés représentant la plus grande part des diplômés du baccalauréat étaient les mêmes trois groupes qui représentaient la plus grande part de l'ensemble de la population, soit les Chinois, les Sud-Asiatiques¹⁶ et les Noirs, ceux-ci formant respectivement 9 %, 8 % et 4 % des diplômés. Les Chinois étaient également plus susceptibles d'obtenir un baccalauréat que les personnes n'appartenant pas à un groupe racisé ou autochtone. En effet, 9 % des diplômés du baccalauréat étaient chinois, alors que ce groupe ne représentait que 6 % de la population canadienne âgée de 25 à 34 ans. Les Noirs et les Sud-Asiatiques formaient quant à eux une part comparable des diplômés et des personnes de 25 à 34 ans au Canada (4 % et 8 % dans les deux cas, respectivement).

Tableau 1
Répartition des diplômés du baccalauréat de 2014 à 2017 et de l'ensemble de la population canadienne âgée de 25 à 34 ans en 2016, selon le groupe de population

Groupe de population	Diplômés du baccalauréat de 2014 à 2017	Population canadienne âgée de 25 à 34 ans (réf.)	
		nombre	pourcentage
Total	395 000	4 340 000	
Sud-Asiatique ¹	7,7		7,5
Chinois	8,7*		5,5
Noir	3,7*		4,2
Philippin	2,0*		2,6
Latino-Américain	1,2*		1,9
Arabe	1,9		2,0
Asiatique du Sud-Est ²	1,2		1,2
Asiatique occidental ³	1,0*		1,2
Coréen	1,1*		0,7
Japonais	0,3		0,3
Autres	0,4		0,5
Identité multiple	1,1*		0,7
Ne fait pas partie d'un groupe racisé ni d'un groupe autochtone	69,8*		71,8

* valeur significativement différente de l'estimation pour le groupe de référence (réf.) ($p < 0,05$)

1. Le groupe de population Sud-Asiatique est formé des Indiens de l'Inde, des Pakistanais et des Sri-Lankais.

2. Le groupe de population Asiatique du Sud-Est est formé des Vietnamiens, des Cambodgiens, des Malaisiens et des Laotiens.

3. Le groupe de population Asiatique occidental est formé des Azerbaïdjanais, des Iraniens, des Afghans ou des Ouzbeks.

Note : Les variances ont été calculées en utilisant les poids bootstrap.

Sources : Statistique Canada, Fichier intégré du Système d'information sur les étudiants postsecondaires, du Fichier des familles T1 et du Recensement de 2016, cohortes de 2014 à 2017, et Recensement de 2016.

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

Les diplômés appartenant aux autres groupes racisés représentaient quant à eux entre 0,3 % et 2 % de l'ensemble des diplômés.

Les diplômés de la plupart des groupes asiatiques étaient plus jeunes à l'obtention de leur diplôme

À partir de la présente section, les diplômés sans emploi et ceux qui étaient des travailleurs autonomes deux années après l'obtention de leur diplôme sont exclus. L'analyse qui suit porte donc uniquement sur les diplômés qui étaient des salariés deux ans après l'obtention de leur diplôme.

Tel qu'établi dans un article antérieur^{17,18}, les diplômés racisés affichent des caractéristiques sociodémographiques différentes

de ceux qui n'appartiennent pas à un groupe racisé ou autochtone. Parmi les diplômés n'appartenant pas à un groupe racisé ou autochtone, 6 diplômés sur 10 étaient des femmes (61 %) (tableau 2). Reflétant la diversité des groupes racisés, cette proportion variait de 51 % chez les Sud-Asiatiques à 64 % chez les Noirs et les Latino-Américains.

L'âge moyen à l'obtention du diplôme de baccalauréat variait considérablement d'un groupe à l'autre. Les diplômés asiatiques étaient en général plus jeunes à l'obtention de leur diplôme. Par exemple, les Chinois, les Asiatiques du Sud-Est, les Sud-Asiatiques et les Philippins ont obtenu leur baccalauréat aux alentours de 25 ans, comparativement à 26 ans chez les diplômés non racisés et non autochtones, 27 ans chez les

diplômés latino-américains et arabes et à 29 ans chez les diplômés noirs. Le fait d'obtenir son diplôme à un âge plus ou moins avancé a plusieurs conséquences sur la transition des diplômés vers l'âge adulte comme le fait de se trouver un emploi, fonder une famille, acheter une maison, etc. Cela peut même avoir des répercussions sur l'âge auquel ils prendront leur retraite.

Une proportion importante de diplômés racisés étaient des immigrants^{19,20}. C'était le cas de plus de 50 % de l'ensemble des diplômés racisés, comparativement à 6 % des diplômés non racisés et non autochtones. Aussi, la proportion d'immigrants variait significativement d'un groupe à l'autre, allant de 9 % pour les Japonais à 81 % parmi les Asiatiques occidentaux.

Tableau 2
Caractéristiques des diplômés du baccalauréat, deux ans après l'obtention du diplôme, selon le groupe de population, diplômés de 2014 à 2017¹

Groupe de population	Âge moyen à l'obtention du diplôme année	Proportion de femmes	Proportion d'immigrants	Présence d'enfants dans le ménage	Répartition selon la région de résidence				
					Ontario	Colombie-Britannique	Prairies	Québec	Autres régions ²
					pourcentage				
Sud-Asiatique	24,9**	51,2**	50,3**	7,9**	68,7**	16,5**	10,6**	3,6**	0,5**
Chinois	24,5**	53,5**	48,2**	5,2**	50,5**	30,9**	12,1**	5,8**	0,7**
Noir	29,0**	64,0**	50,5**	30,0**	57,3**	3,0**	13,2**	24,0	2,5**
Philippin	24,9**	60,9	55,4**	6,7**	50,7**	21,4**	24,2**	3,0**	0,6**
Latino-Américain	27,2**	63,5	64,4**	19,2**	49,9**	8,0**	15,0**	25,7	1,3**
Arabe	26,8**	53,0**	67,0**	19,5**	50,7**	3,3**	8,9**	34,3**	2,7**
Asiatique du Sud-Est	24,9**	56,8*	22,7**	7,1**	48,6**	14,8**	17,5	18,0**	1,0**
Asiatique occidental	26,9**	56,8*	81,4**	12,9	59,6**	19,8**	9,3**	9,7**	1,6**
Coréen	25,3**	52,7**	79,0**	6,3**	55,1**	28,7**	13,5**	F	F
Japonais	25,7	57,8	9,2*	7,3**	33,0	38,5**	22,0	F	F
Ne fait pas partie d'un groupe racisé ni d'un groupe autochtone (réf.)	25,9	60,6	5,6	14,1	37,8	11,2	18,9	24,4	7,7

F trop peu fiable pour être publié

* valeur significativement différente de l'estimation pour le groupe de référence (réf.) ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour le groupe de référence (réf.) ($p < 0,01$)

1. Les chiffres de ce tableau sont légèrement différents de ceux publiés dans Brunet et Galneau (2022) puisque le groupe des personnes « non racisées » exclut désormais les personnes autochtones. De plus, les travailleurs autonomes ont été retranchés de l'univers de ce tableau qui porte donc uniquement sur les salariés, cela afin d'être conforme à l'univers du reste des tableaux de cet article.

2. Les autres régions sont formées des provinces de l'Atlantique et des territoires.

Note : Les variances ont été calculées en utilisant les poids bootstrap.

Sources : Statistique Canada, Fichier intégré du Système d'information sur les étudiants postsecondaires, du Fichier des familles T1 et du Recensement de 2016, cohortes de 2014 à 2017.

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

Reflète entre autres de l'âge à l'obtention du diplôme, 30 % des diplômés noirs avaient au moins un enfant à charge deux années après leur baccalauréat, comparativement à 8 % ou moins des diplômés de la majorité des groupes asiatiques et à 14 % des diplômés n'appartenant pas à un groupe racisé ou autochtone. Une proportion significative de diplômés arabes (20 %) et latino-américains (19 %) avaient aussi au moins un enfant à charge.

Les diplômés racisés étaient de façon générale plus susceptibles de résider en Ontario et en Colombie-Britannique, et moins susceptibles de résider dans les Prairies et au Québec. Par exemple, les diplômés sud-asiatiques (69 %) étaient presque deux fois plus susceptibles de résider en Ontario que les diplômés non racisés et non autochtones (38 %). Les diplômés sud-asiatiques étaient cependant six fois moins susceptibles de résider au Québec (4 %) que leurs homologues non racisés et non autochtones (24 %).

Les diplômés asiatiques étaient plus susceptibles d'avoir obtenu leur diplôme dans un domaine scientifique

Les diplômés racisés ont obtenu leur baccalauréat dans des domaines d'étude souvent différents de ceux de leurs homologues non racisés et non autochtones (tableau 3).

Chez les femmes, le domaine du commerce, gestion et administration publique était le grand favori de plusieurs groupes racisés, en particulier chez les diplômées asiatiques du Sud-Est (34 %), chinoises (33 %) et sud-asiatiques (30 %). En comparaison, 21 % des diplômées non racisées et non autochtones avaient obtenu leur diplôme dans ce domaine. Il est aussi intéressant de noter que le domaine des sciences (qui comprend celui des sciences physiques et de la vie et les technologies, les mathématiques, informatique et sciences de l'information et l'architecture, génie et les services connexes),

moins populaire parmi les femmes non racisées et non autochtones (8 %), était nettement plus commun parmi les diplômées arabes (19 %), chinoises (16 %) et coréennes (16 %). En revanche, le domaine de l'éducation, plus populaire chez les femmes diplômées non racisées et non autochtones (18 %), figurait au dernier rang de la plupart des groupes racisés.

Le domaine des sciences et celui du commerce, gestion et administration publique étaient parmi les plus populaires chez les hommes racisés et les hommes non racisés et non autochtones. Ces domaines étaient plus courants chez certains groupes racisés, comme les Arabes (76 %), les Sud-Asiatiques (73 %), les Chinois et les Asiatiques Occidentaux (71 %), comparativement à 58 % des diplômés non racisés et non autochtones.

Tableau 3
Répartition des diplômés du baccalauréat, selon le domaine d'études et le groupe de population, diplômés de 2014 à 2017

Groupe de population	Éducation	Sciences sociales et du comportement et du droit	Commerce, gestion et administration publique	Sciences ¹	Santé	Autres ²
femmes						
Sud-Asiatique	7,8**	22,2**	29,8**	13,1**	18,5**	8,6**
Chinois	5,4**	18,6	33,3**	16,3**	14,2**	12,1*
Noir	9,0**	29,5**	20,8	6,6	24,5**	9,5**
Philippin	5,9**	17,7	18,9	11,0**	34,5**	12,0
Latino-Américain	9,0**	25,8**	26,1**	8,3	18,2*	13,0
Arabe	14,5*	22,4*	27,6**	18,9**	9,4**	7,3**
Asiatique du Sud-Est	6,0**	18,1	33,9**	12,0**	20,7	9,2**
Asiatique occidentale	7,8**	24,9**	25,8*	13,0**	17,0*	12,0
Coréen	7,5**	22,5	18,0	16,0**	19,0	16,6*
Japonais	8,0**	21,0	19,0	12,0	27,8	12,0
Ne fait pas partie d'un groupe racisé ni d'un groupe autochtone (réf.)	17,5	18,9	20,8	7,6	21,8	13,4

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

Tableau 3

Répartition des diplômés du baccalauréat, selon le domaine d'études et le groupe de population, diplômés de 2014 à 2017

Groupe de population	Éducation	Sciences sociales et du comportement et du droit	Commerce, gestion et administration publique	Sciences ¹	Santé	Autres ²
	pourcentage					
	hommes					
Sud-Asiatique	1,7**	14,3	38,2**	34,6**	5,0*	6,2**
Chinois	2,0**	13,4*	32,2**	38,3**	5,7	8,4**
Noir	5,1**	22,3**	31,3*	22,3**	9,2**	9,9**
Philippin	2,4**	14,0	22,5**	32,3	18,3**	10,0*
Latino-Américain	3,0**	19,0*	28,8	32,6	5,0	12,0
Arabe	3,6**	13,2	28,4	47,3**	4,4	3,1**
Asiatique du Sud-Est	3,0**	10,4**	33,9**	35,4*	10,0**	7,9**
Asiatique occidental	F	20,4*	30,8	39,9**	F	4,4**
Coréen	2,8**	19,0	27,4	37,0**	4,6	10,0*
Japonais	F	21,0	29,0	21,0	F	17,0
Ne fait pas partie d'un groupe racisé ni d'un groupe autochtone (réf.)	8,2	15,2	27,7	29,8	6,0	13,1

F trop peu fiable pour être publié

* valeur significativement différente de l'estimation pour le groupe de référence (réf.) ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour le groupe de référence (réf.) ($p < 0,01$)

1. Le domaine des « sciences » comprend celui des sciences physiques et de la vie et les technologies, mathématiques, informatique et sciences de l'information et architecture, génie et services connexes.

2. Les autres secteurs sont formés de ceux des arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications, sciences humaines, agriculture, ressources naturelles et conservation, services personnels, de protection et de transport et les autres domaines.

Note : Les chiffres de ce tableau sont légèrement différents de ceux publiés dans Brunet et Galarneau, 2022 puisque le groupe des "non racisés" exclut désormais les personnes Autochtones. De plus, les travailleurs autonomes ont été retranchés de l'univers de ce tableau qui porte donc uniquement sur les salariés, cela afin d'être conforme à l'univers du reste des tableaux de cet article. Les variances ont été calculées en utilisant les poids bootstrap.

Sources : Statistique Canada, Fichier intégré du Système d'information sur les étudiants postsecondaires, du Fichier des familles T1 et du Recensement de 2016, cohortes de 2014 à 2017.

Les diplômés racisés affichent des revenus d'emploi souvent inférieurs aux diplômés non racisés et non autochtones

De manière générale, le revenu annuel d'emploi²¹ déclaré deux années après l'obtention de leur baccalauréat était plus élevé chez les diplômés non racisés et non autochtones que chez les diplômés de la plupart des groupes racisés. Il était aussi plus élevé chez les hommes que chez les femmes, autant parmi les diplômés racisés que parmi les diplômés non racisés et non autochtones.

En effet, le revenu d'emploi atteignait en moyenne 47 800 \$ et 45 700 \$ pour les femmes non racisées et non autochtones et les femmes racisées respectivement, comparativement à 54 100 \$ et 51 600 \$ pour

les hommes non racisés et non autochtones et les hommes racisés respectivement.

Les diplômées arabes (41 100 \$) et asiatiques occidentales (42 700 \$) enregistraient les revenus d'emploi les moins élevés, celles-ci gagnant respectivement 14 % et 11 % de moins que les diplômées non racisées et non autochtones (tableau 4). Les diplômées coréennes (43 300 \$), latino-américaines (43 600 \$) et noires (44 400 \$) gagnaient quant à elles de 7 % à 9 % de moins que leurs homologues non racisées et non autochtones.

Chez les hommes, ce sont les diplômés philippins (47 800 \$) qui enregistraient les revenus d'emploi les moins élevés, ceux-ci gagnant en moyenne 12 % de moins que les diplômés non racisés et non autochtones. Les diplômés asiatiques

du Sud-Est (49 200 \$), coréens (49 400 \$), noirs (49 800 \$) et latino-américains (50 300 \$) suivaient avec des écarts atteignant entre 7 % et 9 %. Les diplômés chinois (51 800 \$) fermaient quant à eux la marche, enregistrant un écart de revenu d'emploi de 4 %.

Les écarts de revenus observés pourraient être attribuables à certaines différences entre les caractéristiques des diplômés appartenant aux divers groupes racisés. Pour en tenir compte, des modèles de régression linéaire ont été estimés. Dans un premier modèle, les caractéristiques démographiques (la catégorie de groupe racisé, l'âge, la région de résidence, le statut d'immigrant et la présence d'enfant à charge) et celles en lien avec les études (l'année d'obtention du diplôme et le domaine d'étude) ont été

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

prises en compte. Cela revient à éliminer l'effet des différences de revenu d'emploi attribuables aux caractéristiques démographiques et en lien avec les études des diplômés.

Dans un deuxième modèle, le secteur industriel de l'emploi des diplômés a également été pris en compte. Ceci permet d'éliminer l'effet des écarts de revenus liés aux différences de salaires selon l'industrie ; par exemple les salaires sont en moyenne plus faibles dans les services d'hébergement et de restauration que dans le secteur des services publics. L'inclusion du secteur industriel peut cependant atténuer l'écart de revenu d'emploi entre les groupes racisés et le groupe des personnes non racisées et non autochtones en raison d'une possible discrimination de la part des employeurs ; certains secteurs industriels, bien rémunérés et comportant de bonnes conditions d'emploi, pourraient en effet être plus difficilement accessibles par certains groupes racisés²². Procéder à l'inclusion des variables en deux temps permet d'isoler l'effet lié à l'ajout du secteur industriel uniquement.

La prise en compte de l'ensemble de ces facteurs permet de répondre à la question suivante : Lorsque les caractéristiques des diplômés racisés sont comparables à celles de leurs homologues non racisés et non autochtones, est-ce que des écarts de revenus persistent ? Si cela s'avère, les écarts restants pourraient être attribuables à divers facteurs qu'on ne peut prendre en compte avec les présentes données, dont la profession exercée et la taille de l'entreprise et les caractéristiques non observables comme la motivation, le talent, de même que les injustices raciales et la discrimination.

Les données montrent que les écarts de revenus persistent pour six des dix groupes racisés chez les femmes lorsqu'on tient compte de l'ensemble des caractéristiques des diplômées (modèle 2). Les écarts de revenu ajustés entre les femmes racisées et celles non racisées et non autochtones les plus importants étaient observés chez les Asiatiques de l'Ouest (-16 %) et les Arabes (-15 %). Les diplômées noires, coréennes, sud-asiatiques et latino-américaines gagnaient quant à elles de 8 % à 9 % de moins que les diplômées non racisées et

non autochtones. Enfin, le revenu d'emploi moyen des Chinoises, des Philippines, des Asiatiques du Sud-Est et des Japonaises n'était pas significativement différent de celui des femmes non racisées et non autochtones²³.

Chez les hommes, sept groupes racisés sur dix affichaient des gains d'emploi inférieurs à ceux de leurs homologues non racisés et non autochtones après la prise en compte des différences au niveau de l'ensemble des caractéristiques des diplômés. Les diplômés noirs (-13 %), asiatiques du Sud-Est (-13 %), philippins (-12 %), chinois (-11 %) et coréens (-11 %) enregistraient les écarts de revenu les plus importants. Les diplômés sud-asiatiques et arabes gagnaient quant à eux 6 % de moins que les diplômés non racisés et non autochtones. Les Latino-Américains, les Asiatiques occidentaux et les Japonais n'affichaient aucun écart de revenu significatif par rapport aux hommes non racisés et non autochtones.

L'ajout du secteur industriel modifiait peu les résultats, et ce pour les femmes et les hommes ;

Tableau 4

Revenu d'emploi¹ moyen et écarts de revenu d'emploi (écarts non ajustés et ajustés) des diplômés du baccalauréat, deux ans après l'obtention du diplôme, selon le groupe de population, diplômés de 2014 à 2017

Groupe de population	Revenu d'emploi moyen	Écart non ajusté	Écart ajusté ² (modèle 1)	Écart ajusté ³ (modèle 2)
	dollars constants de 2016	différence en pourcentage		
		femmes		
Sud-Asiatique	45 400	-5,0**	-6,5**	-8,5**
Chinois	47 700	-0,2	-1,3	-1,8
Noir	44 400	-7,1**	-8,0**	-8,9**
Philippin	48 200	0,8	-2,2	-2,3
Latino-Américain	43 600	-8,8**	-7,7**	-8,4**
Arabe	41 100	-14,0**	-13,1**	-14,6**
Asiatique du Sud-Est	47 300	-1,0	-0,2	-0,4
Asiatique occidental	42 700	-10,7**	-16,1**	-15,7**
Coréen	43 300	-9,4**	-10,3**	-8,9**
Japonais	48 900	2,3	-6,0	-5,5
Ne fait pas partie d'un groupe racisé ni d'un groupe autochtone (réf.)	47 800

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

Tableau 4

Revenu d'emploi¹ moyen et écarts de revenu d'emploi (écarts non ajustés et ajustés) des diplômés du baccalauréat, deux ans après l'obtention du diplôme, selon le groupe de population, diplômés de 2014 à 2017

Groupe de population	Revenu d'emploi moyen	Écart non ajusté	Écart ajusté ² (modèle 1)	Écart ajusté ³ (modèle 2)
	dollars constants de 2016	différence en pourcentage		
		hommes		
Sud-Asiatique	53 000	-2,0	-5,7**	-6,3**
Chinois	51 800	-4,3**	-11,8**	-11,0**
Noir	49 800	-7,9**	-12,9**	-13,3**
Philippin	47 800	-11,6**	-13,7**	-12,1**
Latino-Américain	50 300	-7,0**	-5,3	-5,2
Arabe	53 900	-0,4	-5,7*	-5,5*
Asiatique du Sud-Est	49 200	-9,1**	-14,2**	-13,1**
Asiatique occidentale	54 200	0,2	-3,8	-3,9
Coréen	49 400	-8,7**	-13,6**	-10,7**
Japonais	48 900	-9,6	-11,5	-6,6
Ne fait pas partie d'un groupe racisé ni d'un groupe autochtone (réf.)	54 100

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour le groupe de référence (réf.) ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour le groupe de référence (réf.) ($p < 0,01$)

1. Le revenu d'emploi moyen est un revenu annuel tiré du fichier des familles T1. Il comprend les salaires et traitements et exclut les revenus nuls et de plus de 500 000 \$. Les revenus sont ajustés pour tenir compte de l'inflation et sont présentés en dollars de 2016.

2. Les écarts ajustés selon le modèle 1 ont été calculés à l'aide d'un modèle de régression linéaire, tenant compte des caractéristiques démographiques et en lien avec les études, soit, l'année d'obtention du diplôme, le domaine d'étude, le statut d'immigrant, la région de résidence, l'âge, le groupe de population et la présence d'enfant(s). Des modèles séparés ont été estimés pour les hommes et les femmes.

3. Les écarts ajustés selon le modèle 2 ont été calculés par un modèle de régression linéaire comprenant toutes les caractéristiques du modèle 1, auxquelles on a ajouté le secteur industriel (code SCIAN).

Note : Les variances ont été calculées en utilisant les poids bootstrap.

Sources : Statistique Canada, Fichier intégré du Système d'information sur les étudiants postsecondaires, du Fichier des familles T1 et du Recensement de 2016, cohortes de 2014 à 2017.

les écarts de revenu des mêmes groupes demeuraient significatifs et d'amplitude similaire.

Les diplômés racisés affichent généralement des taux de syndicalisation inférieurs aux diplômés non racisés et non autochtones

Le taux de syndicalisation est un autre indicateur associé à la qualité des emplois. Dans le cadre de cette étude, le taux de syndicalisation correspond à la proportion des diplômés salariés ayant versé des cotisations syndicales deux années après l'obtention du diplôme²⁴.

De façon générale, le taux de syndicalisation des femmes était plus élevé que celui des hommes (tableau 5). Cela s'explique par le fait que les femmes sont plus

susceptibles d'occuper des postes dans le secteur public, c'est-à-dire d'occuper des emplois dans les domaines de l'éducation, de la santé et de la fonction publique. Les emplois dans ces secteurs sont plus communément couverts par une convention collective que ceux du secteur privé. Cette plus grande propension des femmes à travailler dans le secteur public était également observée chez les diplômées du baccalauréat. En effet, 52 % des diplômées du baccalauréat occupaient un poste dans le secteur public contre 23 % de leurs homologues masculins.

Cela se reflète d'ailleurs dans les taux de syndicalisation. Chez les diplômés non racisés et non autochtones, 53 % des femmes salariées avaient versé des cotisations syndicales deux années après l'obtention du

diplôme comparativement à 31 % de leurs homologues masculins. Une tendance similaire était également observée chez chacun des groupes racisés.

Chez les diplômées racisées, tous les groupes, à l'exception des diplômées noires (53 %), affichaient des taux de syndicalisation significativement inférieurs à celui des diplômées non racisées et non autochtones (53 %). En outre, les taux de syndicalisation les plus bas étaient observés chez les diplômées chinoises (30 %) et asiatiques occidentales (36 %). En général, les diplômées des groupes affichant les taux de syndicalisation les plus faibles étaient également moins susceptibles d'occuper un poste dans le secteur public (soit le secteur de l'enseignement, de la santé et de la fonction publique). Par exemple, 30 % des diplômées

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

chinoises et 39 % des diplômées asiatiques occidentales occupaient un poste dans le secteur public, comparativement à 52 % des diplômées non racisées et non autochtones.

Toutefois, la plupart des écarts observés en termes de syndicalisation disparaissaient après la prise en compte des différences au niveau des caractéristiques des diplômées. Seules les diplômées japonaises (-7 points de pourcentage), arabes

(-5 points de pourcentage) et chinoises (-2 points de pourcentage) conservaient un écart significatif par rapport aux diplômées non racisées et non autochtones.

Chez les hommes, les diplômés racisés enregistraient également des taux de syndicalisation généralement plus bas que ceux des diplômés non racisés et non autochtones. Une fois les caractéristiques des diplômés prises en compte, 5 groupes racisés sur 10 affichaient

toujours des écarts significatifs de leur taux de syndicalisation par rapport aux diplômés non racisés et non autochtones. Les Coréens et les Chinois maintenaient un taux de syndicalisation inférieur à celui des diplômés non racisés et non autochtones, avec des écarts de -6 et -3 points de pourcentage respectivement. Au contraire, les diplômés noirs, philippins et sud-asiatiques affichaient des taux de syndicalisation supérieurs à celui des diplômés non racisés et non

Tableau 5
Taux de syndicalisation¹ des diplômés du baccalauréat, deux ans après l'obtention du diplôme, selon le groupe de population, diplômés de 2014 à 2017

Groupe de population	Taux de syndicalisation	Écart non ajusté	Écart ajusté ²	Écart ajusté ³
	pourcentage	différence en point de pourcentage		
		femmes		
Sud-Asiatique	38,9	-14,2**	1,7	0,3
Chinois	30,0	-22,9**	-4,4**	-2,0**
Noir	52,6	-0,4	5,0**	1,5
Philippin	48,9	-4,1*	2,4	0,9
Latino-Américain	44,8	-8,2**	2,0	0,6
Arabe	37,3	-15,7**	-3,3*	-4,6**
Asiatique du Sud-Est	37,4	-15,4**	-3,7*	-2,4
Asiatique occidental	35,5	-17,4**	-3,0	-2,5
Coréen	37,9	-15,1**	-0,8	-0,2
Japonais	41,0	-11,7**	-8,1*	-6,6*
Ne fait pas partie d'un groupe racisé ni d'un groupe autochtone (réf.)	53,0
		hommes		
Sud-Asiatique	22,6	-8,2**	4,5**	3,0**
Chinois	17,5	-13,3**	-2,9**	-2,7**
Noir	41,9	11,1**	11,3**	7,6**
Philippin	35,4	4,6*	10,3**	6,0**
Latino-Américain	30,6	-0,2	3,8	1,7
Arabe	26,8	-4,0*	1,5	-0,4
Asiatique du Sud-Est	23,0	-8,1**	-1,3	-0,9
Asiatique occidental	18,0	-12,9**	-3,0	-1,8
Coréen	16,0	-14,6**	-5,0*	-6,0**
Japonais	24,0	-6,4	-3,6	-2,4
Ne fait pas partie d'un groupe racisé ni d'un groupe autochtone (réf.)	30,8

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour le groupe de référence (réf.) (p < 0,05)

** valeur significativement différente de l'estimation pour le groupe de référence (réf.) (p < 0,01)

1. Le taux de syndicalisation est la proportion des diplômés ayant déclaré des cotisations syndicales dans leur rapport d'impôt, deux années après l'obtention de leur diplôme.

2. Les écarts ajustés selon le modèle 1 ont été calculés à l'aide d'un modèle de régression logistique estimant le probabilité d'être syndiqué (oui ou non) en tenant compte des caractéristiques des diplômés soit l'âge, l'année de graduation, le domaine d'étude, le statut d'immigrant, la région de résidence, le groupe de population et la présence d'enfant(s). Des modèles séparés ont été estimés pour les hommes et les femmes.

3. Les écarts ajustés selon le modèle 2 ont été calculés par un modèle de régression logistique comprenant toutes les caractéristiques du modèle 1, auxquelles on a ajouté le secteur industriel (code SCIAN).

Note : Les variances ont été calculées en utilisant les poids bootstrap.

Sources : Statistique Canada, Fichier intégré du Système d'information sur les étudiants postsecondaires, du Fichier des familles T1 et du Recensement de 2016, cohortes de 2014 à 2017.

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

autochtones, les écarts atteignant respectivement +8, +6 et +3 points de pourcentage.

Les taux de syndicalisation élevés chez les Noirs et les Philippins pourraient s'expliquer en partie par le fait que ces deux groupes racisés étaient plus susceptibles de détenir un emploi dans le secteur public (33 % et 29 %, respectivement, contre 23 % des diplômés non racisés et non autochtones selon les données non ajustées), ceux-ci se retrouvant plus souvent dans l'industrie de la santé et de la fonction publique.

Ces taux de syndicalisation élevés sont observés malgré des salaires relativement faibles pour ces deux groupes en comparaison de leurs homologues non racisés. Or les salaires plus faibles pourraient être en partie liés au fait que ces groupes ont une plus grande propension à la surqualification. Cette hypothèse a été testée pour les diplômés de 2014 (dont les caractéristiques d'emploi peuvent être observées dans le Recensement de 2016) et les résultats montrent que les diplômés noirs et

philippins étaient effectivement plus susceptibles d'être surqualifiés – autrement dit de détenir un poste de niveau secondaire tout en ayant un diplôme de baccalauréat. D'autres études récentes²⁵ témoignent aussi du désavantage des Noirs sur le marché du travail.

La plupart des groupes racisés affichaient des taux de couverture par un régime de retraite de l'employeur plus faibles que les diplômés non racisés et non autochtones

Le taux de couverture par un régime de pension de l'employeur (RPE) est tiré du fichier des familles TI à partir du facteur d'équivalence, qui indique si des cotisations à un RPE ont été versées, au nom de chaque employé, de la part des employés et/ou des employeurs²⁶. Parmi les diplômés n'appartenant pas à un groupe racisé ou autochtone, ce taux était de 58 % chez les femmes et de 46 % pour les hommes (tableau 6). Comme cela était le cas pour le taux de syndicalisation, les femmes

de chacun des dix groupes racisés étaient également plus susceptibles que les hommes d'être couvertes par un RPE.

Les diplômés racisés affichaient des taux de couverture par un RPE plus faibles que leurs homologues non racisés et non autochtones et ce, tant chez les femmes que chez les hommes. Néanmoins, la prise en compte des caractéristiques des diplômées réduisait considérablement l'écart entre les taux de couverture des diplômés racisés et non racisés et non autochtones. Chez les femmes, seuls quatre groupes racisés maintenaient un écart négatif par rapport aux diplômées non racisées et non autochtones : les diplômées asiatiques occidentales (-5 points de pourcentage), arabes (-5 points de pourcentage), latino-américaines (-4 points de pourcentage) et noires (-2 points de pourcentage). Chez les hommes, seuls les diplômés chinois affichaient toujours un taux de couverture inférieur à leurs homologues non racisés et non autochtones (-2 points de pourcentage).

Tableau 6

Taux de couverture par un régime de pension de l'employeur (RPE)¹ des diplômés du baccalauréat, deux ans après l'obtention du diplôme, selon le groupe de population, diplômés de 2014 à 2017

Groupe de population	Taux de couverture par un RPE	Écart non ajusté	Écart ajusté ² (modèle 1)	Écart ajusté ³ (modèle 2)
	pourcentage	différence en point de pourcentage		
		femmes		
Sud-Asiatique	47,6	-10,1**	2,8**	-0,2
Chinois	42,0	-15,6**	-0,7	-0,4
Noir	52,8	-4,9**	-0,1	-2,4*
Philippin	50,5	-7,2**	1,4	0,6
Latino-Américain	46,7	-11,0**	-3,1	-3,7*
Arabe	48,9	-8,8**	-1,8	-4,8**
Asiatique du Sud-Est	47,9	-9,6**	-1,2	-1,5
Asiatique occidentale	40,7	-16,9**	-4,6	-4,9*
Coréen	43,0	-14,8**	-0,2	-0,1
Japonais	47,0	-10,8*	-4,7	-2,1
Ne fait pas partie d'un groupe racisé ni d'un groupe autochtone (réf.)	57,7

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

Tableau 6

Taux de couverture par un régime de pension de l'employeur (RPE)¹ des diplômés du baccalauréat, deux ans après l'obtention du diplôme, selon le groupe de population, diplômés de 2014 à 2017

Groupe de population	Taux de couverture par un RPE	Écart non ajusté	Écart ajusté ² (modèle 1)	Écart ajusté ³ (modèle 2)
	pourcentage	différence en point de pourcentage		
		hommes		
Sud-Asiatique	40,3	-5,7	2,2	-0,1
Chinois	35,7	-10,2	-1,1	-2,0
Noir	50,0	4,1	3,0	0,0
Philippin	39,7	-6,3	0,2	-1,7
Latino-Américain	42,8	-3,2	-0,7	-2,6
Arabe	46,2	0,2	2,7	1,1
Asiatique du Sud-Est	39,9	-6,1*	-1,4	-0,5
Asiatique occidental	35,8	-10,2**	-2,7	-1,3
Coréen	35,0	-11,0**	-2,3	-2,8
Japonais	32,0	-13,8**	-10,0	-4,9
Ne fait pas partie d'un groupe racisé ni d'un groupe autochtone (réf.)	46,0

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour le groupe de référence (réf.) ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour le groupe de référence (réf.) ($p < 0,01$)

1. Le taux de couverture par un Régime de pension de l'employeur est tiré du fichier des familles T1 à partir du facteur d'équivalence, qui permet de capter s'il y a eu des cotisations à un RPE de la part des employés et/ou des employeurs deux ans après l'obtention de leur diplôme.

2. Les écarts ajustés selon le modèle 1 ont été calculés à l'aide d'un modèle de régression logistique estimant le probabilité d'être couvert par un RPE (oui ou non) en tenant compte des caractéristiques des diplômés soit l'âge, l'année de graduation, le domaine d'étude, le statut d'immigrant, la région de résidence, le groupe de population et la présence d'enfant(s). Des modèles séparés ont été estimés pour les hommes et les femmes.

3. Les écarts ajustés selon le modèle 2 ont été calculés par un modèle de régression logistique comprenant toutes les caractéristiques du modèle 1, auxquelles on a ajouté le secteur industriel (code SCIAN).

Note : Les variances ont été calculées en utilisant les poids bootstrap.

Sources : Statistique Canada, Fichier intégré du Système d'information sur les étudiants postsecondaires, du Fichier des familles T1 et du Recensement de 2016, cohortes de 2014 à 2017.

Conclusion

À partir d'une base de données qui intègre les renseignements sur les diplômés du baccalauréat ayant obtenu leur diplôme entre 2014 et 2017 aux données fiscales et à celles du Recensement de 2016, le présent article compare le revenu d'emploi, le taux de syndicalisation et le taux de couverture par un régime de pension de l'employeur des bacheliers racisés et des bacheliers non racisés et non autochtones en tout début de carrière, soit deux années après l'obtention du diplôme. Ces données sont importantes pour comprendre les enjeux liés à l'intégration au marché du travail des diplômés postsecondaires.

Les résultats montrent que le revenu d'emploi, le taux de syndicalisation et le taux de couverture par un régime de pension de l'employeur des bacheliers étaient souvent moins élevés chez les diplômés racisés que chez les diplômés non racisés et non autochtones. Lorsque l'ensemble des caractéristiques des diplômés étaient prises en compte, les écarts observés s'atténuaient, allant même parfois jusqu'à disparaître.

Lorsque les trois indicateurs de qualité d'emploi étaient considérés conjointement, les diplômées arabes présentaient les résultats les moins favorables par rapport aux diplômées non racisées et non autochtones : leurs gains d'emploi,

leur taux de syndicalisation et leur taux de couverture par un régime de pension de l'employeur demeuraient tous significativement inférieurs à ceux de leurs homologues non racisées et non autochtones après la prise en compte de l'ensemble des caractéristiques des diplômées. Chez les hommes, seuls les diplômés chinois affichaient des écarts négatifs et significatifs de leurs trois indicateurs de qualité d'emploi après la prise en compte de l'ensemble des caractéristiques.

Certains groupes, même si leurs taux de syndicalisation et de couverture par un régime de pension de l'employeur n'étaient pas significativement différents de ceux

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

de leurs homologues non racisés et non autochtones, affichaient des écarts négatifs substantiels de revenu d'emploi. Chez les femmes, cela était le cas des diplômées d'Asie occidentale, noires, coréennes, sud-asiatiques et latino-américaines. Chez les hommes, des écarts négatifs de gains d'emploi importants étaient également observés chez les diplômés noirs, asiatiques du Sud-Est, philippins et coréens.

Ces écarts de gains d'emploi persistent même lorsqu'on élimine l'effet des différences de revenu d'emploi liées aux caractéristiques démographiques et à celles liées aux études et au secteur industriel. Les écarts restants pourraient ainsi être liés à des différences non observées, ce qui comprend la discrimination.

Néanmoins, certains de ces résultats pourraient changer avec le temps puisque les diplômés de cette étude

sont au début de leur carrière. Plusieurs de ces indicateurs sont donc susceptibles de s'améliorer avec les années d'expérience et surtout dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre.

Notons que la notion de qualité d'emploi est beaucoup plus large que ce que nous montre l'ensemble des trois indicateurs examinés dans cet article. Plusieurs études se sont penchées sur des cadres d'analyse de la qualité des emplois, notamment celle de l'Union européenne^{27,28} qui considère trois dimensions dans la notion de qualité des emplois (la qualité de la rémunération, la sécurité d'emploi et l'environnement de travail). Bien que le fichier de données du SIEP-FFT I - Recensement 2016 ne permette pas une étude exhaustive des différents aspects de la qualité des emplois, celui-ci nous a permis de jeter un éclairage partiel sur cet enjeu et ce pour les diplômés

du baccalauréat de chacun des dix groupes racisés au Canada, soit une population rarement examinée en détail.

Prochainement, il sera aussi possible de lier les fichiers du SIEP et du FFT I aux données du Recensement de 2021 afin d'examiner ce qu'il advient des cohortes plus récentes de diplômés postsecondaires, y compris celles qui ont obtenu leur diplôme pendant la pandémie de Covid-19. Ces données permettront également d'examiner de quelle façon les salaires et certaines des conditions d'emploi des diplômés de cohortes des différents groupes racisés examinés dans le présent article, évolueront à plus long terme.

Diane Galarneau, Liliana Corak et Sylvie Brunet sont toutes trois analystes au Centre canadien de la statistique de l'éducation de Statistique Canada.

Sources de données, méthodes et définitions

Sources de données et pondération

La Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT) permet l'intégration des données anonymisées du fichier administratif du Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP) à d'autres fichiers de données afin de bonifier les renseignements socioéconomiques du SIEP et de permettre de mieux comprendre les parcours des étudiants et leurs résultats sur le marché du travail après l'obtention de leur titre scolaire.

Les résultats de la présente étude sont fondés sur le fichier du SIEP intégré aux données du fichier des familles TI (FFT I) et du Recensement de 2016. Le taux d'appariement entre le fichier SIEP-FFT I et le Recensement de 2016 était comparable à la proportion de la population canadienne tenue de répondre au questionnaire détaillé du recensement, qui représente 25 % des ménages, soit 1 ménage sur 4. Pour s'assurer que la population d'intérêt n'était pas significativement différente dans le fichier intégré par rapport au fichier SIEP-FFT I, les caractéristiques des diplômés ont été étudiées pour les deux fichiers et, en général, elles étaient très semblables (à un point de pourcentage près). Bien que les biais de sélection soient toujours possibles, cette analyse montre que s'il existe un biais, celui-ci est faible.

La présente étude est fondée sur les renseignements anonymisés de quatre cohortes de diplômés du baccalauréat²⁹ (ce qui comprend les diplômés du baccalauréat obtenu dans certains collèges, mais exclut les diplômés en médecine, en médecine vétérinaire, en optométrie, en dentisterie, en droit et en pharmacie) ayant obtenu leur diplôme entre 2014 et 2017. Afin d'étendre l'inférence de la population liée à l'ensemble de la population du SIEP, toutes les données dans cet article ont été pondérées de façon à être représentatives de la population du SIEP. Les poids sont principalement fondés sur la probabilité estimée d'un appariement réussi entre le SIEP et le recensement en fonction des caractéristiques des enregistrements du SIEP. Des poids bootstrap, utilisés dans les tests statistiques de la présente étude, ont été calculés en échantillonnant de façon répétée les poids de non-couplage de l'ensemble de la population du SIEP.

Critères de sélection

Le fichier du recensement sert à déterminer les groupes racisés et le fait d'être immigrant ou résident permanent ou non. Les données sur le statut d'étudiant à temps plein, la province de résidence, la présence d'enfant dépendant, le revenu d'emploi, le taux de syndicalisation et le taux de couverture par un

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

régime de retraite de l'employeur ainsi que le code du secteur industriel (SCIAN) ont été extraites du FFTI, et les données sur l'âge³⁰, le sexe, le statut d'étudiant canadien ou international et le domaine d'études proviennent du SIEP. Seuls les diplômés qui n'étaient pas retournés aux études à temps plein au cours des deux années suivant l'obtention de leur diplôme ont été retenus³¹, à condition d'avoir pu être liés aux fichiers FFTI et au Recensement de 2016. Les caractéristiques des diplômés sont examinées deux ans après l'obtention de leur diplôme et seuls les diplômés qui avaient un emploi de salarié ont été retenus pour le profil et les indicateurs du marché du travail.

Les diplômés qui se sont inscrits à titre d'étudiants internationaux ont également été exclus. Le SIEP distingue les diplômés selon qu'ils se sont inscrits dans leur programme en tant qu'étudiants internationaux (venant de l'extérieur du Canada) ou comme étudiants canadiens (citoyens canadiens ou résidents permanents). La transition entre les études et le marché du travail est fondamentalement différente pour ces deux groupes. En effet, les étudiants internationaux ont plus souvent la possibilité de quitter le Canada si des perspectives d'emploi plus intéressantes leur sont offertes dans leur pays d'origine; une option qui est généralement moins disponible pour les étudiants canadiens. Ainsi leur combinaison aurait pour effet de négliger cette différence.

Afin d'éviter les valeurs aberrantes des revenus d'emploi, ceux-ci ont été exclus s'ils étaient nuls ou supérieurs à 500 000 \$.

Méthodes

Revenu d'emploi : Des modèles de régression linéaires ont été utilisés pour estimer les gains d'emploi (variable continue). Des modèles séparés ont été estimés pour les hommes et les femmes. Dans un premier temps, on a tenu compte des caractéristiques démographiques et en lien avec les études, soit : l'âge, l'âge au carré, l'année de graduation, le domaine d'étude, le statut d'immigrant, le groupe racisé, la région de résidence et la présence d'enfant(s). Dans un 2^e temps, la variable du code SCIAN a été ajoutée au reste des variables afin de tenir compte des écarts liés au secteur industriel. Des poids bootstrap ont été utilisés pour calculer la variance.

Taux de syndicalisation et taux de couverture par un régime de pension de l'employeur : Des modèles de régression logistiques ont été utilisés pour estimer la probabilité d'être couvert par une convention collective ou par un régime de pension de l'employeur (oui ou non). Des modèles séparés ont été estimés pour les hommes et les femmes. Dans un premier temps, on a tenu compte des caractéristiques démographiques et en lien avec les études, soit : l'âge, l'âge au carré, l'année de graduation, le domaine d'étude, le statut d'immigrant, le groupe racisé, la région de résidence et la présence d'enfant(s). Dans un 2^e temps, la variable du code SCIAN a été ajoutée au reste des variables. Des poids bootstrap ont été utilisés pour calculer la variance.

Définitions

Personnes racisées : Personnes appartenant à un groupe désigné comme minorités visibles. Dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les minorités visibles sont définies comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». La population des minorités visibles est principalement composée des groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Arabe, Latino-Américain, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais. Les personnes autochtones ont été exclues de l'analyse car un article leur sera consacré prochainement.

Présence d'enfant(s) à charge : Ces renseignements étant dérivés du FFTI, il se pourrait que certains diplômés ne soient pas considérés comme parents même s'ils ont un ou des enfants mais que ceux-ci vivent dans leur pays d'origine.

Revenu d'emploi : Les revenus d'emploi comprennent les salaires et traitements des personnes ayant un statut de salariés. La moyenne des revenus d'emploi présenté dans cet article est la moyenne des quatre cohortes de diplômés (de 2014 à 2017) présentée deux années après l'obtention de leur baccalauréat (entre 2016 et 2019). Cette moyenne a été ajustée pour tenir compte de l'inflation, à l'aide de l'Indice des prix à la consommation en moyenne annuelle et désaisonnalisé. L'IPC pour l'ensemble des produits a été utilisé (tableau 18-10-0005-01 - Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé). Les revenus nuls et de plus de 500 000 \$ ont été exclus afin d'éviter les valeurs aberrantes.

Taux de syndicalisation : Le taux de syndicalisation a été dérivé de la variable portant sur les cotisations syndicales du Fichier des familles T1. Si le montant déclaré au niveau des cotisations syndicales est supérieur à 0 \$, la personne est considérée comme étant couverte par une convention collective. Des tests ont été faits sur une définition alternative de la syndicalisation (un montant de 50 \$ et plus de cotisations syndicales) et cela ne modifiait pas les conclusions.

Taux de couverture par un régime de pensions de l'employeur (RPE) : Le taux de couverture par un RPE a été dérivé de la variable portant sur le facteur d'équivalence du fichier T1 (TPAJA). Le facteur d'équivalence calcule l'épargne-retraite accumulée par le participant ou en son nom au cours d'une année dans un ou plusieurs RPA ou RPDB et dans certains régimes ou mécanismes de pension non agréés. Le facteur d'équivalence pour une année réduit le montant maximal que l'employé peut cotiser à un REER ou à un RPAC pour l'année suivante. Contrairement à la variable TP4RP, qui représente le montant des cotisations du déclarant au régime de pension de son employeur, la variable TPAJA permet de tenir compte à la fois des cotisations des employés et de celles des employeurs dans le cas où l'employé ne verse pas de cotisations à un RPE ou à un régime de participation aux bénéficiaires. Si le montant du facteur d'équivalence est supérieur à 0 \$, la personne est considérée comme étant couverte par un RPE.

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

Documents consultés

- BERTRAND, Marianne et Sendhil MULLAINATHAN. 2003. [Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labour market discrimination](#). National bureau of economic research, document de travail n° 9873.
- BOYD, Monica. 2008. « [Variations in socioeconomic outcomes of second generation young adults](#) ». Diversité canadienne, vol. 6, n° 2, p. 20-24.
- BRUNET, Sylvie et Diane GALARNEAU. 2022. « [Profil des diplômés canadiens du baccalauréat qui sont membres d'un groupe désigné comme minorités visibles, cohortes de 2014 à 2017](#) ». *L'éducation, l'apprentissage et la formation : Série de documents de recherche*, produit no 81-595-M au catalogue de Statistique Canada.
- CHEN, Wen-Hao et Tahsin MEHDI. 2018. « [Évaluation de la qualité des emplois au Canada : une approche multidimensionnelle](#) ». *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 412, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.
- EID, Paul. 2012. « [Les inégalités "ethnoraciales" dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination](#) ». *Migration et marché du travail au Québec*, vol. 53, n° 2, p. 415-450.
- EUROFOUND. 2016. « Sixième enquête européenne sur les conditions de travail – Rapport de synthèse ». Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne. [Sixième enquête européenne sur les conditions de travail: 2015 | \(europa.eu\)](#)
- FRENETTE, Marc. 2019. « [Les perspectives de carrière des diplômés de l'enseignement postsecondaire s'améliorent-elles?](#) ». *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 415, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.
- GALARNEAU, Diane. 2021. « [La surqualification des diplômés du baccalauréat de 2012 et 2013 \(statcan.gc.ca\)](#) ». *L'éducation, l'apprentissage et la formation : Série de documents de recherche*, produit n° 81-595-M au catalogue de Statistique Canada.
- HOU, Feng et Aneta BONIKOWSKI. 2016. « [Quelles caractéristiques du capital humain prédisent le mieux les gains des immigrants de la composante économique?](#) ». *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 368, produit no 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.
- HOU, Feng et Simon COULOMBE. 2010. « [Earnings gaps for Canadian-born visible minority in the public and private sectors](#) ». *Canadian Public Policy*, vol. 31, n° 1, p. 29-43.
- HOULE, René. 2020. « [Évolution de la situation socioéconomique de la population noire au Canada, 2001 à 2016](#) ». *Série thématique sur l'ethnicité, la langue et l'immigration*.
- OREOPOULOS, Philip. 2011. « [Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes](#) », *American Economic Journal: Economic policy*, vol. 3, n° 4, p. 148-171.
- PENDAKUR, Krishna et Ravi PENDAKUR. 2011. « [Color by Numbers: Minority Earnings in Canada 1995-2005](#) ». *Journal of International Migration and Integration*, vol. 12, n° 3.
- PICOT, Garnet et Feng HOU. 2011. [Préparation à la réussite au Canada et aux États-Unis : Les déterminants du niveau de scolarité atteint par les enfants d'immigrants](#).
- QIU, Teresa et Grant SCHELLENBERG. 2022a. « [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](#) ». *Rapports économiques et sociaux*, vol. 2, n° 2.
- QIU, Teresa et Grant SCHELLENBERG. 2022b. « [La rémunération relative des personnes appartenant à un groupe désigné de minorités visibles dans quatre secteurs d'emploi au Canada](#) ». *Rapports économiques et sociaux*, vol. 2, n° 2.
- STATISTIQUE CANADA. 2022. « [Projections démographiques pour le Canada et ses régions sur les thèmes de l'immigration et de la diversité, 2016 à 2041 : aperçu des hypothèses et des scénarios](#) ». *Demosim : Rapports et études analytiques*, produit n° 17-20-0001 au catalogue de Statistique Canada.
- SCHAAFSMA, Joseph et Arthur SWEETMAN. 2001. « [Immigrant Earnings: Age at Immigration Matters](#) ». *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Économie*, vol. 34, n° 4, p. 1066-1099.
- TURCOTTE, Martin. 2019. « [Résultats en éducation et sur le marché du travail des enfants issus de l'immigration selon leur région d'origine](#) ». *Série thématique sur l'ethnicité, la langue et l'immigration*.

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

Notes

1. Turcotte, 2019 ; Houle, 2020 ; Picot et Hou, 2011 ; Boyd, 2008.
2. *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html).
3. Eid, 2012 ; Bertrand et Mullainathan, 2003.
4. Oeropoulos, 2011.
5. Au moment de la rédaction de cet article, les données du Recensement de 2021 n'étaient pas encore disponibles.
6. L'étude porte sur les groupes de population suivants : Sud-Asiatiques, Chinois, Noirs, Philippins, Latino-Américains, Arabes, Asiatiques du Sud-Est, Asiatiques occidentaux, Coréens, Japonais.
7. Les personnes autochtones sont exclues de cette étude. Une prochaine étude portera sur ce groupe spécifique.
8. Les indicateurs de chacune des cohortes de diplômés prises séparément étaient très semblables à ceux de la moyenne pondérée des quatre cohortes présentées dans cet article. Toutefois, comme les échantillons de certains groupes racisés sont de faible taille, plusieurs valeurs étaient manquantes pour chacune des cohortes. Pour obtenir plus de renseignements sur l'intégration des quatre cohortes, consultez l'encadré [Sources de données, méthodes et définitions](#).
9. Cet article a été précédé d'une première étude portant sur le profil des diplômés du baccalauréat de 2014 à 2017. Pour plus d'information sur l'univers et sur les caractéristiques démographiques de ces diplômés, voir l'article « [Profil des diplômés canadiens du baccalauréat qui sont membres d'un groupe désigné comme minorités visibles, cohortes de 2014 à 2017](#) » paru le 6 juin 2022.
10. Qiu et Schellenberg, 2022 (1 et 2) ; Pendakur et Pendakur, 2011.
11. Statistique Canada, 2022.
12. Ce nombre de diplômés comprend ceux n'ayant pas poursuivi leurs études au cours des deux années suivant l'obtention de leur diplôme qui ont pu être intégrés au fichier d'impôt T1 des familles (le FFT1) et au Recensement de 2016. Il exclut les diplômés qui étaient étudiants internationaux au début de leur programme d'études postsecondaires. Pour obtenir plus de renseignements, consultez l'encadré [Sources de données, méthodes et définitions](#).
13. Dans le cadre de cette étude, les termes « diplômés » et « diplômés du baccalauréat » sont utilisés de façon interchangeable et font référence aux diplômés ayant obtenu un baccalauréat d'un établissement d'enseignement canadien entre 2014 et 2017.
14. Picot et Hou, 2011 ; Boyd, 2008.
15. D'après le tableau de données du Recensement de 2016, produit no 98-400-X2016275 au catalogue de Statistique Canada.
16. Le groupe de population Sud-Asiatique est formé des Indiens de l'Inde, des Pakistanais et des Sri-Lankais.
17. Les chiffres présentés ici sont légèrement différents de ceux de Brunet et Galarneau (2022) car le groupe des personnes « non racisées » exclut les personnes autochtones. De plus, les travailleurs autonomes ont été retranchés de l'univers de ce tableau. Celui-ci porte donc uniquement sur les salariés afin d'être conforme à l'univers du reste des tableaux de cet article.
18. Brunet et Galarneau, 2022.
19. Un peu plus de la moitié des diplômés racisés qui étaient des immigrants sont arrivés au Canada avant l'âge de 12 ans (52 %). Cette proportion était la plus faible pour les immigrants noirs (26 %) mais oscillait entre 59 % et 49 % chez plusieurs groupes d'immigrants asiatiques et entre 30 % et 46 % pour les diplômés immigrants d'Amérique Latine, les Arabes et les Coréens. Ces proportions étaient semblables selon le sexe. L'âge des immigrants à leur arrivée au Canada peut avoir un impact sur leur succès relatif sur le marché du travail. Les immigrants qui arrivent avant l'âge de 12 ans, feront la plupart de leurs études secondaires dans une institution canadienne, se lieront d'amitié avec d'autres jeunes canadiens et s'exprimeront aisément dans l'une ou l'autre des deux langues officielles. Le fait d'arriver à un âge plus jeune pourrait ainsi faciliter leur entrée sur le marché du travail (voir Hou et Bonikowski, 2015 et Schaafsma and Sweetman, 2001).
20. Ces diplômés ont tous obtenu leur baccalauréat d'une institution canadienne.
21. Le revenu annuel d'emploi des diplômés salariés comprend les salaires et traitements tirés du FFT1 et exclut les revenus nuls et les revenus de plus de 500 000 \$. Les revenus d'emploi ont été ajustés pour tenir compte de l'inflation et sont exprimés en dollars constants de 2016. À noter que la base de données utilisée dans cette étude ne comporte pas d'information sur le nombre d'heures ou de semaines travaillées ce qui peut avoir une influence sur les gains d'emploi.

Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017

22. Hou et Coulombe, 2010.
23. Dans certains cas, l'absence d'écart significatif peut simplement refléter le faible nombre d'observations, comme ce pourrait être le cas pour les Japonaises, qui représentent seulement 0,3 % des diplômées.
24. Il s'agit d'une estimation du taux de syndicalisation puisque le versement des cotisations syndicales n'est pas lié à un emploi spécifique du diplômé. Il se peut que les diplômés aient changé d'emploi durant leur deuxième année après l'obtention de leur diplôme et qu'ils soient passés d'un emploi syndiqué vers un emploi non syndiqué et vice et versa.
25. Qi et Schellenberg, 2022 (1 et 2) ; Houle, 2020.
26. L'utilisation du facteur d'équivalence, au lieu de la présence de cotisations à un RPE des déclarants fiscaux permet de capter les cas où seuls les employeurs cotisent au régime de pension de leurs employés. Tout comme c'était le cas pour les cotisations syndicales, le taux de couverture par un RPE est une estimation puisqu'il se peut que les diplômés aient changé d'emploi durant leur deuxième année suivant l'obtention de leur diplôme et qu'ils soient passés d'un emploi couvert par un RPE vers un emploi non couvert et vice et versa.
27. Eurofound, 2016.
28. Chen et Mehdi, 2018.
29. Conformément à la méthodologie décrite dans « [Guides de référence technique de la Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail \(PLEMT\) — Résultats sur le marché du travail des diplômés des collèges et universités, 2010 à 2017](#) », les définitions des catégories de titres scolaires ont fait l'objet de deux ajustements comparativement au SIEP afin de permettre une uniformité et une homogénéité des regroupements pour l'étude des résultats sur le marché du travail des diplômés : 1) les baccalauréats ou les grades de premier cycle postérieur au baccalauréat dans les six domaines d'études que sont la dentisterie (D.D.S., D.M.D.), le droit (LL.B., J.D., B.C.L.), la médecine (M.D.), l'optométrie (O.D.), la pharmacie (Pharm.D., B.S., B.Sc., B.Pharm.) et la médecine vétérinaire (D.M.V.) ont été classés dans leur propre catégorie appelée « grade professionnel »; ces domaines ne font pas partie de la présente étude; 2) certains grades de premier cycle postérieurs au baccalauréat en « éducation » ou en « travail social » ont été regroupés avec le groupe des grades de premier cycle pour permettre une plus grande uniformité entre les provinces et les territoires.
30. L'âge correspond à celui déclaré au 31 décembre de l'année de l'obtention du diplôme.
31. Le critère a pour but de conserver uniquement les diplômés ayant le même niveau de scolarité afin d'éviter de comparer des diplômés de niveaux scolarité différents.