

Inégalité d'accès :

profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

Rapport préparé pour la Fondation canadienne des relations raciales
par le Conseil canadien de développement social

L'équipe de recherche du CCDS :

Jean Lock Kunz (Ph.D), Gestionnaire de projet et cadre de recherche principal

Anne Milan (Ph.D), cadre de recherche

Sylvain Schetagne (M.A), cadre de recherche principal

Remerciements

Les auteurs du présent rapport remercient la Fondation canadienne des relations raciales pour avoir rendu possible la réalisation de cet important projet grâce au financement qu'elle leur a accordé. Ils désirent, en particulier, remercier les représentants de la Fondation pour leur soutien et leurs commentaires inestimables, ainsi que Patrick Beauchamp de la firme Ekos Research Associates pour le rôle qu'il a joué auprès des groupes témoins. Les commentaires constructifs et l'expérience personnelle des Autochtones et des minorités visibles composant les groupes témoins ont permis aux auteurs d'approfondir leur compréhension de la dynamique existant entre les groupes ethnoculturels et le secteur de l'emploi. Ils se réjouissent que la Fondation poursuive sa lutte contre le racisme par l'entremise de projet comme celui-ci. Les points de vue exprimés dans ce rapport, et toute erreur pouvant s'y être glissée, demeurent cependant la responsabilité des auteurs.

Enfin, nous tenons à signaler à nos lecteurs que dans cette publication le générique masculin a été utilisé uniquement dans le but d'alléger le texte.

Table des matières

Résumé exécutif	3
Introduction	5
<i>Concepts et définitions</i>	6
Comprendre la race et la racialisation	6
Partie I. Aperçu de la recherche actuelle	10
<i>Les groupes raciaux et la situation socio-économique</i>	10
Éducation.....	10
Emploi	12
Revenu	13
Résumé	15
Partie II. Analyse quantitative	16
<i>Méthodes de recherche</i>	16
Concepts et définitions.....	16
Sources des données	17
<i>Résultats</i>	17
Scolarité	17
Emploi	20
Occupation	22
Revenu	24
Résumé	28
Partie III. Analyse qualitative	30
<i>Méthodes de recherche</i>	30
<i>Le racisme en milieu de travail - «un fait caché»</i>	31
Trouver un emploi et l'aimer	31
Stagner malgré soi.....	32
Est-ce à cause de la couleur de ma peau?.....	33
Réagir à la discrimination raciale	36
L'avenir.....	37
Résumé	39
Conclusion	41
Références	43

Droits d'auteur © 2000 détenus par la Fondation canadienne des relations raciales.

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le présent rapport, en totalité ou en partie, sous aucune forme, mécanique, électronique ou autre, notamment par procédé de photocopie ou par systèmes de mise en mémoire et de récupération de l'information, sans le consentement exprès de la Fondation.

Les analyses, idées et points de vue exprimés dans ce rapport sont ceux des auteurs et ne reflètent pas forcément l'opinion de la Fondation canadienne des relations raciales.

Conception et mise en page : Virtual Graphic Communications
Imprimé sur papier canadien recyclé

Résumé exécutif

Les membres des minorités visibles et des peuples autochtones ont-ils égalité d'accès dans la société canadienne? Doivent-ils encore venir à bout d'obstacles à leur succès au travail? Un rapport de faisabilité préparé pour la Fondation canadienne des relations raciales en mars 1999 a souligné le besoin d'examiner régulièrement les questions d'inégalité d'accès fondée sur la race au Canada (*Gentium Consulting and John Samuel & Associates Inc.*, 1999). Le présent rapport fait état des différences entre les divers groupes raciaux sur le plan de l'éducation, de l'emploi et du revenu. Un des principaux objectifs de ce rapport consiste à établir les données de base sur cette question de façon à pouvoir procéder à des comparaisons à l'avenir. Les résultats de ce rapport sont fondés sur des données quantitatives, principalement le recensement de 1996, ainsi que les résultats de groupes témoins réunissant des membres de minorités visibles et des peuples autochtones d'un bout à l'autre du Canada. Certains des faits saillants sont indiqués ci-dessous :

Analyse quantitative

- Le taux de décrochage du secondaire est plus élevé chez les jeunes Autochtones que chez les jeunes issus de minorités visibles et des groupes non racisés. Parmi les jeunes nés au Canada, et qui étaient âgés de 15 à 19 ans en 1996, environ trois Autochtones sur dix n'avaient pas terminé leurs études secondaires et ne fréquentaient aucune école l'année suivante, comparativement à moins d'une personne sur 10 appartenant aux minorités visibles.
- Les membres des minorités visibles ont généralement un niveau de scolarité plus élevé que ceux des groupes non racisés ou des peuples autochtones.
- Malgré leur niveau de scolarité plus élevé, les membres des minorités visibles tirent encore de l'arrière en termes d'emploi et de revenu.
- Par rapport aux groupes non racisés, les membres des minorités visibles et les peuples autochtones possédant une formation universitaire sont moins susceptibles de détenir un poste de gestionnaire ou d'exercer une profession libérale.
- Par rapport aux autres groupes, il y a des incohérences beaucoup plus importantes entre le niveau de scolarité et les postes occupés par les membres des minorités visibles nés à l'étranger. Moins de la moitié des membres des minorités visibles nés à l'étranger et possédant une formation universitaire occupent des postes professionnels spécialisés.
- Bien qu'un nombre aussi élevé de membres des minorités visibles que de groupes non racisés occupent un poste de gestionnaire, la majorité de ces minorités visibles travaillent à leur compte.
- Les Autochtones et les membres des minorités visibles nés à l'étranger sont surreprésentés dans le quintile du bas de l'échelle de revenus, et sont sous-représentés dans le quintile du haut.
- À niveau de scolarité égal, les membres des groupes non racisés, qu'ils soient nés au Canada ou à l'étranger, ont trois fois plus de chance que les Autochtones, et deux fois plus de chance que les minorités visibles nées à l'étranger, de se situer dans les 20 % du haut de l'échelle de répartition des revenus. De plus, même en étant nées au Canada, les minorités visibles sont toujours moins susceptibles que les membres des groupes non racisés nés au Canada ou à l'étranger, de se situer dans les 20 % du haut de l'échelle de répartition des revenus.
- Les membres des minorités visibles possédant une formation universitaire sont moins susceptibles que les membres des groupes non racisés de se situer dans le quintile du haut de l'échelle de revenus. Environ 38 % des membres de groupes non racisés nés au Canada et possédant une formation universitaire se situaient dans le quintile du haut de l'échelle de revenus, comparativement à 29 % des minorités visibles nées au Canada et à 21 % de celles nées à l'étranger.
- Dans la plupart des cas, le revenu des Autochtones et des membres des minorités visibles nés à l'étranger est inférieur à celui des membres des groupes non racisés nés au Canada, quel que soit le lieu de résidence, le domaine d'études, l'âge ou le

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

sexe. Les membres des minorités visibles nées à l'étranger ne gagnent en moyenne que 78 sous par dollar gagné par les membres des groupes non racisés nés à l'étranger.

Groupes témoins

Sept groupes témoins ont été constitués dans cinq villes canadiennes à partir d'un échantillon aléatoire tiré des populations autochtones et des minorités visibles. La majorité des membres de ces groupes raciaux estiment avoir un meilleur accès au marché du travail canadien qu'avant, mais que cet accès est encore restreint et inégal.

- Les participants étaient d'avis que leurs perceptions du succès obtenu sur le marché du travail dépendaient en grande partie de leurs compétences et de leur niveau de scolarité, particulièrement de leurs compétences techniques et informatiques.
- Les participants s'entendent pour dire que certains groupes au Canada éprouvent plus de difficultés que d'autres à trouver un emploi. Il s'agit des membres des minorités visibles, des immigrants nouvellement arrivés, des Autochtones, des jeunes et des aînés.
- Les participants ont déclaré que la discrimination raciale existe sur le marché du travail et sur le lieu de travail. Pour certains, cette perception découle d'une expérience personnelle au cours de laquelle ils ont été la victime de discrimination, ou d'avoir été témoin de discrimination envers quelqu'un d'autre.
- Chaque groupe comptait de une à trois personnes qui avaient incontestablement fait l'objet de discrimination raciale au travail ou en cherchant un emploi. Les Noirs sont les plus susceptibles d'avoir subi de la discrimination.
- Les participants sont convaincus d'avoir été victimes de racisme. Ils utilisent la plupart du temps le terme «*subtile*» pour décrire leurs expériences. Parmi les exemples de cette «*discrimination subtile*», mentionnons le fait d'avoir été ignorés dans le cadre d'une promotion, de s'être vu assigner des tâches désagréables, d'avoir fait l'objet de stéréotypes et d'avoir été exclus d'un cercle d'initiés en milieu de travail.

- De nombreux participants ont remarqué que plus on gravit l'échelle hiérarchique, plus la couleur de la peau est claire.
- De façon générale, les participants étaient d'avis que l'éducation du public et la législation seraient essentielles pour éliminer les obstacles auxquels font face les membres des minorités raciales sur le lieu de travail et dans la société. La plupart espéraient que leurs enfants auraient un avenir meilleur que le leur.

Conclusions

- Bien que le marché du travail au Canada soit en train de devenir plus diversifié, les membres des minorités raciales doivent encore faire face à des obstacles sur le plan de l'accès à l'emploi. Il leur est difficile d'obtenir un emploi, mais ils éprouvent encore plus de problèmes à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications ou à obtenir des promotions.
- Ce rapport révèle que le racisme persiste sur le plan individuel et systémique, bien que les formes flagrantes de racisme soient habituellement perçues comme étant socialement inacceptables.
- Les membres de nombreuses minorités raciales éprouvent de la difficulté à trouver un emploi enrichissant. Pour ce qui est des immigrants nouvellement arrivés, le défi consiste à obtenir la reconnaissance de leurs compétences professionnelles acquises à l'étranger.
- Les mesures d'équité en matière d'emploi des minorités raciales devraient aller au-delà du recrutement et viser à les maintenir en poste et à leur faire gravir les échelons. Les lois peuvent modifier le comportement des employeurs, mais les attitudes envers les minorités raciales changent bien plus lentement.
- La discrimination raciale aujourd'hui est devenue plus subtile ou voilée comparativement aux autres formes de racisme plus flagrantes du passé. L'éducation du public est essentielle pour sensibiliser la population aux inégalités raciales en vue de les éliminer.

Introduction

La race, classification arbitraire des êtres humains en fonction de la couleur de la peau et d'autres caractéristiques physiques, a une signification sociale et économique énorme. Les distinctions fondées sur la race peuvent permettre à certains groupes d'accéder au pouvoir et d'exercer leur domination en excluant les autres de leur pleine participation à la société. Dans la société occidentale, la nation de race a été sommairement divisée en deux, soit les Blancs et les personnes de couleur. Sur le plan historique, cette dichotomie, a permis de justifier l'exploitation et la dominance des Blancs sur les autres pendant l'époque coloniale et après. Même à l'époque postcoloniale, l'inégalité sociale a continué d'être structurée en fonction de la race. Les minorités raciales continuent de faire l'objet de discrimination tant sociale qu'économique, en ce qui est de l'emploi et d'autres aspects de leur vie sociale.

Bien que le Canada ait été le premier pays à adopter une politique officielle sur le multiculturalisme, nous avons un passé de discrimination sociale, culturelle et économique envers les membres des minorités visibles et les peuples autochtones. Autrefois, les politiques d'immigration étaient généralement discriminatoires envers les personnes de couleur. On s'attendait à ce que les membres des minorités raciales occupent les emplois jugés indésirables par la population blanche. Par exemple, au début de la Confédération, les Chinois constituaient la main-d'œuvre à bon marché pendant la construction du chemin de fer national du Canada. Une fois la construction terminée, les Chinois n'étaient plus considérés comme une présence souhaitable, et en 1888, une taxe d'entrée a été imposée aux Chinois qui arrivaient au pays, taxe qui a grimpé à 500 \$ en 1903 (Kendall, Murray et Linden, 1997). Ce n'est que lorsque des modifications furent apportées aux règlements sur l'immigration dans les années 60 et 70 que les critères changèrent, l'origine nationale étant remplacée par la réunification des familles et la contribution au marché du travail comme critères de sélection. Depuis lors, la population immigrante et, par conséquent, la population canadienne, est devenue beaucoup plus diversifiée sur le plan culturel, racial et linguistique. Par exemple, entre 1991 et 1996, les per-

sonnes nées en Asie représentaient environ les trois cinquièmes (57 %) des immigrants récents, comparativement à 12 % dans les années 60 et à 3 % avant 1961 (Statistique Canada, 1997).

En 1996, 3,2 millions de personnes, représentant 11,2 % de la population canadienne, se disaient membres d'une minorité visible (Statistique Canada, 1998a). Cela représente un bond par rapport à 1986 et à 1991 où les pourcentages s'établissaient à 6,3 % et à 9,4 % respectivement. Selon le recensement de 1996, environ 3 personnes sur 10 appartenant aux minorités visibles étaient nées au Canada tandis que les autres étaient nées à l'étranger. Trois pour cent de la population canadienne se disaient Autochtones en 1996, ce qui représentait quelque 800 000 personnes (Statistique Canada, 1998).

Les membres des Premières nations ou des peuples autochtones au Canada ont également un passé de discrimination raciale par les Blancs. Le système des écoles résidentielles sous la direction des organismes religieux des années 1880 aux années 1970 a entraîné la relocalisation forcée d'enfants autochtones. Ces enfants étaient plongés dans un milieu anglophone ou francophone, loin de leurs familles et de leurs traditions culturelles. Les répercussions de ces expériences de dégradation sont ressenties depuis des générations et constituent le fondement de la marginalisation, de l'exclusion et de l'intégration forcée de ces peuples. (Davies et Guppy, 1998).

Une des stratégies élaborées pour réparer certaines des injustices commises contre les populations défavorisées au Canada a été le passage de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Adoptée en 1986, la Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour objectif d'assurer l'équité sur le lieu de travail pour que l'accès à l'emploi et les avantages ne soient pas refusés à quiconque pour des raisons qui n'ont pas rapport avec ses compétences. Un objectif précis de la Loi consiste à éliminer les obstacles auxquels doivent faire face les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres des minorités visibles dans le domaine de l'emploi. Les employeurs désignés aux termes de la

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

Loi doivent soumettre un rapport annuel au gouvernement canadien indiquant la représentation de ces quatre groupes parmi leurs effectifs. Toutefois, la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne s'applique qu'à 5 % de la main-d'œuvre canadienne, notamment dans les sociétés régies par le gouvernement fédéral et les sociétés d'État dont les effectifs dépassent 100 employés. Elle ne s'applique pas aux organismes provinciaux ou au secteur privé. Comme l'ont montré Bakan et Kobayashi (2000), la mise en œuvre de politiques sur l'équité en matière d'emploi varie d'une province à l'autre. Jusqu'à un certain point, les variations reflètent le paysage politique ainsi que les caractéristiques sociales et culturelles des provinces.

Voilà déjà plus d'une décennie que le concept de l'équité en matière d'emploi a été introduit dans le discours public. Les formes flagrantes de discrimination raciale ne sont plus acceptables aux yeux du public. Les minorités visibles et les peuples autochtones sont-ils encore aujourd'hui défavorisés sur le plan social et économique au Canada En mars 1999, une étude de faisabilité préparée pour la Fondation canadienne des relations raciales avait souligné le besoin d'examiner l'inégalité d'accès fondée sur la race au Canada (Gentium Consulting et John Samuel & Associates Inc., 1999). Dans ce rapport détaillé et exhaustif, nous examinons le profil des différences dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et du revenu entre les groupes racisés (minorités visibles et peuples autochtones) et les groupes non racisés au Canada. Nous ferons des comparaisons dans la mesure du possible au niveau national et provincial. Nous centrerons notre attention sur les adultes en âge de travailler (de 25 à 64 ans), mais nous ferons quelques références aux jeunes.

Ce rapport révélera que malgré l'amélioration des conditions pour différents groupes raciaux, ces groupes sont encore relativement défavorisés, surtout les Autochtones. Selon les résultats d'ensemble, les minorités visibles en tant que groupe avaient de moins bonnes perspectives d'emploi et de revenu que les membres des groupes non racisés. Les Autochtones, en tant que groupe, sont défavorisés sur le plan de l'emploi, du revenu ainsi que dans leur niveau de scolarité. Les groupes racisés font véritablement face à des obstacles en matière d'égalité socio-économique au Canada.

Les résultats de ce rapport proviennent de deux sources : l'analyse quantitative des données du recensement et de l'Enquête nationale auprès des diplômés ainsi que l'analyse qualitative des données obtenues dans le cadre des discussions de groupes témoins composés de minorités visibles et des personnes autochtones d'un bout à l'autre du pays. Les études sur la discrimination raciale se sont principalement appuyées sur les données quantitatives comme les enquêtes sur la population ou, dans une moindre mesure, sur des observations qualitatives. Ces deux sources de données sont complémentaires parce que les répercussions de la discrimination ne peuvent pas toujours être mesurées uniquement à l'aide de chiffres. Ce rapport constitue la première étape d'un processus qui vise à documenter le profil socio-économique des groupes raciaux au Canada en combinant les données quantitatives et qualitatives. Il présente également une mise à jour des données quantitatives.

En se basant sur une série d'indicateurs, le rapport s'intéressera surtout aux différences selon la race sur le plan de l'éducation, de l'emploi, de l'occupation et du revenu. Le rapport est divisé en trois parties. La première présente un aperçu des recherches dans le domaine de l'inégalité fondée sur la race et l'appartenance ethnique. La deuxième partie décrit les différences entre les groupes ethniques dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de l'occupation et du revenu. La troisième partie présente un exposé des expériences et des perceptions des membres des minorités visibles et des peuples autochtones sur la discrimination au travail et dans la société dans son ensemble. Elle résume les résultats des groupes témoins menés dans cinq grandes villes importantes au Canada. Mais avant de passer aux résultats, il importe de clarifier quelque peu les concepts clés.

Concepts et définitions

Comprendre la race et la racialisation

Les discussions relatives à la race et au racisme sont souvent enflammées et de nature politique. Il suffit de prononcer le terme race pour déclencher les passions. Comme l'a indiqué Phil Fontaine (1998:1) : «Il existe une très grande sensibilité quand on parle de racisme. De nos jours, on considère que c'est une insulte de dire que quelqu'un ou un parti est raciste».

En vue de comprendre le racisme, nous devons commencer par présenter une critique de la notion même de classer la population humaine en différentes catégories (Satzewich, 1998). L'étude des relations raciales est déficiente puisqu'elle se sert du terme «race». Certains ont affirmé que le terme est suspect puisqu'il se fonde sur une caractéristique physique arbitraire, soit la pigmentation de la peau, la couleur des yeux ou les cheveux (p. ex. Elliot et Fleras, 1992). Dans un même ordre d'idées, en plaçant les individus dans des catégories telles que les «Blancs» et les «minorités visibles», nous présumons automatiquement que les «Blancs» constituent le cadre de référence (Kunz et Fleras, 1998). Par conséquent, la race est une structure sociale fondée sur certaines caractéristiques physiques, en particulier la couleur de la peau, et sert à justifier l'idéologie, le pouvoir et la hiérarchie sociale prédominant.

Le racisme représente un ensemble d'idéologies et de croyances qui supposent, justifient et proclament la supériorité d'un groupe social par rapport à un autre en fonction de caractéristiques physiques et culturelles. Grâce au pouvoir institutionnalisé, ces idéologies et croyances sont mises en pratique «avec l'intention ou l'effet d'avoir des répercussions néfastes sur les hommes et les femmes d'une minorité» (Fleras et Kunz, 2000).

«Le racisme n'est pas seulement une attitude, mais ce sont des pratiques précises qui découlent de cette attitude et qui ont des répercussions néfastes pour certaines personnes, les marginalisent et les oppressent». (Fondation canadienne des relations raciales, 2000). Il se manifeste de façon directe et indirecte tant sur le plan individuel que systémique. Les formes directes de racisme s'entendent des tentatives délibérées faites par les individus et les institutions de discriminer contre les minorités raciales, ce qui a pour conséquence de faire obstacle à la pleine participation de ces personnes à la société. Les formes directes de racisme se sont manifestées dans le passé au Canada comme avec les écoles résidentielles pour les enfants autochtones et la politique d'immigration fondée sur la race qui préférait les immigrants de l'Europe occidentale à ceux d'autres régions. De nos jours, différentes politiques et des lois sont en place pour assurer la pleine participation des Canadiens à la

société quels que soient leurs antécédents sociaux ou culturels. La mise en application de ces lois et de ces politiques est cependant inconsistante. Le racisme est bien loin d'être une chose du passé ou de simplement refléter un comportement aberrant de la part de certains groupes suprémacistes qui se situent en marge de la société. Il n'est pas rare de trouver des situations où l'on interdit l'accès à des ressources sociales et naturelles aux membres des minorités raciales sous prétexte de défendre un principe démocratique quelconque. Les mesures d'équité en matière d'emploi, par exemple, sont mal interprétées par les médias et d'autres comme un «système de quotas» en vertu duquel on sacrifie la qualité à la quantité. Les minorités raciales se sentent encore isolées de la culture de l'entreprise. Les immigrants des minorités visibles font toujours face à des obstacles systémiques lorsqu'ils veulent faire reconnaître leurs compétences. Par conséquent, on les empêche d'avoir accès à des emplois correspondant à leurs qualifications. En d'autres termes, le racisme systémique constitue un obstacle pour les minorités visibles et les Autochtones qui désirent avoir pleinement accès aux emplois qui leur convient.

Il serait difficile de nier que le racisme résulte souvent de l'exclusion de certains groupes ou individus, fait obstacle à leur pleine participation à la société et favorise l'inégalité en fonction de la race. Pour être en mesure d'élaborer un mécanisme permettant d'évaluer la situation du racisme, il serait utile d'arriver à une compréhension commune des concepts suivants : minorités visibles, Autochtones et groupes non racisés.

Les personnes de couleur, dont les Autochtones et les membres des minorités visibles, sont les victimes actuelles et potentielles de discrimination raciale.

Minorités visibles : comme le définit la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, «font partie des minorités visibles les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche».

Peuples autochtones : selon Statistique Canada, les peuples autochtones correspondent aux personnes qui s'identifient comme faisant partie d'au moins un des groupes suivants : Amérindiens, Métis ou Inuit.

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

Née à l'étranger (N-é) : une personne, pouvant appartenir ou non aux minorités visibles, née à l'extérieur du Canada.

Née au Canada (N-C) : une personne, pouvant appartenir ou non aux minorités visibles, née au Canada.

Groupes non racisés (Groupes NR) : cette catégorie comprend toutes les personnes qui n'appartiennent pas aux minorités visibles et ne sont pas autochtones. Tout au long de ce rapport, les groupes non racisés (GROUPES NR) correspondent aux Canadiens à la peau blanche qu'ils soient nés au Canada ou à l'étranger.

Les auteurs de ce rapport étaient conscients des différences au sein de chacun de ces groupes. Par ailleurs, il faut reconnaître que les expériences varient au sein des diverses minorités visibles, des groupes non racisés (Ornstein, 2000) et des peuples autochtones. Dans son rapport, Ornstein a conclu que, comparativement aux autres groupes ethniques vivant à Toronto, les groupes ethniques d'origine africaine étaient grandement défavorisés sur le plan économique, comme le révèlent le taux élevé de pauvreté de ces groupes et leur surreprésentation dans les emplois peu spécialisés, bien que la majorité d'entre eux aient fait des études secondaires. Des différences existent non seulement au sein des minorités visibles, mais chez les Autochtones, les conditions varient selon leur lieu de résidence, que ce soit sur des réserves éloignées ou dans des centres urbains (Elliott et Fleras, 1992). De même, on constate une énorme différence au niveau de la situation économique au sein des groupes non racisés. Les différences inter-ethniques et intra-ethniques dépassent toutefois le cadre de ce projet.

Racisme et discrimination raciale : à l'instar de l'étude de faisabilité de la FCRR (Gentium Consulting et John Samuel & Associates Inc., 1999), nous définirons le racisme comme de la discrimination raciale qui

**Les groupes suivants sont considérés comme minorités visibles dans le cadre de la Loi : les Chinois, les Asiatiques du Sud, les Noirs, les Arabes et les personnes qui proviennent de l'Asie occidentale, les Philippins, les Asiatiques du Sud-est, les Latino-américains, les Japonais, les Coréens et les personnes qui proviennent des Îles du Pacifique.*

entraîne « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique ». (Article 1, Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale des Nations Unies, 1966).

La discrimination raciale se manifeste dans nombre de secteurs de la société comme l'emploi, le logement, le système juridique et les médias. L'inégalité d'accès dans le domaine de l'emploi, surtout en ce qui concerne l'occupation, semble avoir les répercussions les plus graves sur les personnes qui font l'objet de discrimination étant donné que le statut professionnel est étroitement lié au revenu et au statut social. Il existe de nombreuses formes de discrimination raciale. Tout comme les femmes, les minorités raciales sont souvent exclues du cercle d'initiés (les hommes Blancs) alors que l'appartenance à ce groupe est cruciale pour l'accès aux emplois et aux promotions. Les candidats à un emploi qui sont membres d'une minorité visible ou Autochtones peuvent se voir refuser une entrevue parce qu'ils n'ont pas de liens avec le réseau social « pertinent » ou sont exclus d'emblée. Même lorsqu'ils sont embauchés, l'avancement professionnel demeure un objectif hors de leur portée.

Le racisme existe à la fois sur le plan personnel et systémique. Bien qu'il se manifeste parfois de façon flagrante, il se présente aussi fréquemment sous formes subtiles, surtout au niveau institutionnel et systémique. Une façon directe d'évaluer la discrimination sur le lieu du travail consisterait à demander aux employeurs s'ils exerceraient une discrimination envers des employés de couleur ou des candidats en fonction de la couleur de leur peau. La majorité des gens répondraient catégoriquement NON. Un examen des sections portant sur les carrières ou les annonces d'emploi dans les journaux révèle que de nombreux employeurs s'identifient comme souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi et encouragent même les membres des groupes désignés à poser leur candidature (p. ex. les femmes, les personnes handicapées, les minorités visibles et les

Autochtones). Il est difficile de mesurer la discrimination de manière empirique, surtout lorsqu'on se sert uniquement de données quantitatives. Toutefois, un examen de certaines des principales études tirées de la documentation récente dans le domaine révèle les différences qui existent à l'heure actuelle entre les minorités visibles, les Autochtones et les groupes non racisés.

Il importe de noter que le racisme est souvent aggravé par d'autres formes de discrimination, comme la discrimination fondée sur le sexe ou les compétences. Ce rapport n'examine pas les différences au niveau des résultats en fonction de ces dimensions imbriquées, mais il s'agit certainement d'un domaine important qu'il faudrait étudier davantage.

Partie I. Aperçu de la recherche actuelle

En ce qui concerne l'éducation, l'emploi et le revenu, on a souvent trouvé que les minorités visibles et les Autochtones au Canada étaient défavorisés sur le plan social et économique comparativement aux groupes non racisés. Une exploration de la recherche actuelle révèle les problèmes clés de la discrimination auxquels doivent faire face les minorités visibles et les Autochtones au Canada. Cet examen porte surtout sur les études canadiennes menées au cours des cinq dernières années, bien que des projets de recherche américains pertinents soient inclus. L'aperçu ne se veut pas un examen exhaustif de la documentation, mais vise à servir de base pour les analyses ultérieures.

L'éducation, l'emploi et le revenu sont des indicateurs importants et souvent interreliés du statut social. Ils sont souvent retenus pour mesurer les différences socio-économiques entre les différents groupes qui ont été identifiés comme défavorisés sur le marché du travail, y compris les Autochtones et les minorités visibles (Frank, 1997). Ces indicateurs, pris seuls ou en combinaison, révèlent différents aspects de l'inégalité (Hou et Balakrishnan, 1996). Li (1998: 128-129) a constaté ce qui suit :

...la valeur sociale et la valeur marchande rattachées à l'origine raciale sont liées... [L]es désavantages sur le plan économique associés à certaines origines ethniques renforcent leur faible statut social puisque les personnes ainsi marquées se voient attribuer une valeur inférieure. À la longue, les écarts économiques fondés sur l'origine ethnique tendent à perpétuer la réalité sociale de la race en accordant une valeur inférieure à certains groupes ethniques. La valeur sociale inférieure accordée à certaines origines ethniques, quant à elle, crée des obstacles qui réduisent davantage les débouchés des personnes qui font l'objet de racialisation.

Toutefois, comme le fait remarquer Frank (1997: 9-10), le choix de ces indicateurs semble reposer sur « l'opportunisme, la commodité et, dans une large mesure, la cohérence sur le plan de la culture et de l'idéologie courantes. »

Les groupes raciaux et la situation socio-économique

Éducation

De nos jours, l'économie et la société fondées sur le savoir accordent une grande valeur à l'éducation qui, à son tour, joue un rôle essentiel pour la détermination de l'emploi et du revenu. La possession d'un diplôme d'études secondaires constitue de plus en plus une exigence minimale pour les emplois dont le taux de rémunération dépasse le salaire minimum. Du point de vue du capital humain, l'éducation ne favorise pas seulement le développement professionnel, elle constitue un investissement essentiel dans la prospérité économique du pays. Comme le révèle le rapport sur l'emploi chez les adolescents au Canada, la majorité des jeunes gens se rendent compte que les études secondaires et un diplôme d'études postsecondaires sont des conditions préalables à l'obtention d'un emploi satisfaisant et lucratif (Conseil canadien du développement social, 1999).

L'éducation se répercute sur le revenu non seulement en ce qui concerne le niveau de scolarité, mais aussi d'autres facteurs. Le revenu dépend souvent du genre de diplôme détenu, de la réputation de l'établissement d'enseignement ayant décerné le diplôme ainsi que du domaine de spécialisation. Plus les minorités visibles et les Autochtones auront accès aux mêmes possibilités d'éducation et d'avancement que les membres des groupes non racisés, plus ils pourront bénéficier des mêmes possibilités d'emploi et de revenus.

En tant que groupe, les minorités visibles au Canada avaient une meilleure éducation que les groupes non racisés et les Autochtones (de Silva, 1997; Frank, 1997; Hou et Balakrishnan, 1996). Anisef, Sweet, James et Lin, (1999) ont constaté que chez les personnes de 18 ans et plus, le taux de décrochage du secondaire était inférieur chez les membres des minorités visibles que les autres. Toutefois, ces chercheurs n'ont pas inclus les Autochtones dans leurs analyses. Davies et Guppy (1998) ont obtenu des résultats similaires pour tous les groupes raciaux quel que soit le lieu de naissance ou le sexe. Pour ce

Partie I. Aperçu de la recherche actuelle

qui est des groupes racisés et non racisés, le taux de décrochage des études secondaires des immigrants était largement supérieur à celui des non-immigrants (Anisef, Sweet, James et Lin, 1999).

Davies et Guppy (1998) ont conclu qu'en général, les minorités visibles et les immigrants ne se heurtent pas à des obstacles sur le plan de l'éducation comparativement aux autres Canadiens. Bien que des cas individuels de discrimination se manifestent sans aucun doute dans les écoles, cela ne semble pas se répercuter de façon négative sur le niveau de scolarité des membres des minorités visibles. Ils résument les allégations de racisme culturel faites contre les écoles canadiennes de la façon suivante :

a) on dit que les écoles publiques ne traitent pas suffisamment du rôle qu'ont joué les minorités raciales dans l'histoire du Canada; b) le temps accordé actuellement au rôle des minorités est insultant et humiliant; c) on met trop l'accent sur l'histoire et la littérature canadienne et européenne, et on ne traite pas suffisamment de l'histoire et de la littérature autochtone, asiatique et africaine d) résultat de ces préjugés : les écoles publiques proclament la supériorité de la culture blanche, européenne, ce qui se répercute sur l'estime de soi collective des minorités (142-143).

Ces auteurs déclarent que les questions d'inégalité dans les écoles deviennent de plus en plus racisées, alors que d'autres facteurs connexes, notamment la classe et la situation socio-économique, constituent les sources les plus susceptibles de problèmes. Davies et Guppy (1998) estimaient que sur le plan de l'éducation les Autochtones étaient plus défavorisés que les minorités visibles.

Les membres des minorités visibles, quel que soit leur âge, étaient plus susceptibles d'être inscrits à temps plein à un établissement d'enseignement postsecondaire (Anisef, Sweet, James et Lin, 1999). Plus des deux tiers des membres des minorités raciales de 18 à 24 ans étaient inscrits à un établissement d'enseignement postsecondaire en 1996 comparativement à 46 % des Canadiens non racisés. La participation des minorités raciales, qu'elle soit à temps partiel ou à temps plein, semblait supérieure à celle

des autres Canadiens, à tous les niveaux, et était plus fréquente dans les domaines des mathématiques et des sciences physiques (Anisef, Sweet, James et Lin, 1999).

Les membres des minorités raciales étaient plus susceptibles que les membres des groupes non racisés d'obtenir un baccalauréat ou un grade de deuxième ou de troisième cycle, qu'ils soient immigrants ou non immigrants, bien que ces données ne fassent pas la différence entre les diplômes obtenus au Canada ou à l'étranger (Anisef, Sweet, James et Lin, 1999). La proportion de minorités visibles possédant un diplôme universitaire était environ deux fois supérieure à celle des Blancs, tandis que la proportion des détenteurs de certificats de compétence n'était que légèrement supérieure chez les Blancs (de Silva, 1997). Le niveau de scolarité varie au sein des minorités visibles (Davies et Guppy, 1998; Frank, 1997). Tant pour les hommes que les femmes, les Chinois et les Philippins du Canada étaient les plus susceptibles de détenir un diplôme universitaire, surtout à un plus jeune âge. Bien que les Asiatiques possèdent un niveau de scolarité plus élevé, un nombre supérieur à la moyenne de Noirs avaient terminé leurs études secondaires, mais un nombre moins élevé avaient terminé leurs études postsecondaires. Selon Hou et Balakrishnan (1996), exception faite des Noirs, les jeunes immigrants au Canada ont atteint un niveau de scolarité bien plus élevé que les membres des groupes fondateurs.

Malgré les réalisations sur le plan de l'éducation de la majorité des minorités visibles, la situation est bien différente pour les Autochtones. Ils tendent à avoir une scolarité moins formelle que la population canadienne en général (Davies et Guppy, 1998; Frank, 1997). Jusqu'à récemment, les systèmes scolaires élémentaire et secondaire étaient «souvent insensibles sur le plan culturel aux besoins des élèves autochtones». (Frank, 1997: 20). Aujourd'hui, les enfants autochtones plus jeunes jouissent d'une situation qui évolue lentement grâce à la fermeture des écoles résidentielles et à un plus grand nombre d'enseignants autochtones, mais «ce passé demeure une réalité menaçante pour les jeunes Autochtones». (Davies et Guppy, 1998:145).

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

Emploi

Les personnes ayant un niveau de scolarité plus élevé sont moins susceptibles d'être au chômage et plus susceptibles d'avoir un meilleur revenu (Macionis, Nancarrow Clarke et Gerber, 1997). Le niveau de scolarité est associé à une meilleure probabilité d'emploi et au statut en fonction de l'occupation. L'occupation est importante parce qu'elle est considérée comme une source de pouvoir économique pour la majorité des gens (Grabb, 1998). Le fait de classer les occupations en fonction de leur importance ou de leur statut nous oblige à porter des jugements de valeur (Frank, 1997). Par exemple, il faut poser certaines hypothèses normatives lorsque l'on attribue aux postes de direction et aux postes administratifs un statut économique supérieur à celui des emplois de bureau, du secteur des ventes et des services. Toutefois, la situation professionnelle est étroitement liée au revenu. Grabb (1998) a affirmé que l'occupation est parfois considérée comme le meilleur indicateur du rang d'un individu en raison de son association à d'autres variables liées à l'inégalité, comme le revenu, l'éducation, le sexe, l'origine ethnique. Les différences sur le plan des tendances en matière d'emploi et du statut professionnel entre les minorités visibles, les Autochtones et les membres des groupes non racisés revêtent une importance pour l'examen des écarts qui pourraient refléter la discrimination.

Malgré le niveau de scolarité atteint par les membres des minorités raciales, obtenir un emploi s'avère plus problématique. Henry (1999) a constaté que la discrimination peut se manifester à n'importe quelle étape du processus d'emploi, y compris le recrutement, la sélection, la promotion ou la cessation de fonction, qu'elle soit intentionnelle ou non. Un récent rapport publié par le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale a révélé qu'un employé sur dix-sept seulement appartenait à une minorité visible. Par ailleurs, seulement un employé sur trente-trois appartenant à une minorité visible occupait un poste de direction dans la fonction publique fédérale (Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, 2000:20). Anisef, Sweet, James et Lin (1999:13-14) ont conclu que « le racisme systémique existe probablement pour produire des différences sur le plan du revenu et

des taux de chômage entre les groupes de non immigrants minoritaires et le groupe de non immigrants de référence. »

Le taux de participation au marché du travail des minorités visibles n'est que légèrement supérieur à celui des autres Canadiens, mais la variation est considérable entre les différents groupes ethniques (Frank, 1997). Les Autochtones ont un taux de participation au marché du travail et un taux d'emploi plus faibles (Frank, 1997). Selon les données du recensement de 1991, le pourcentage des minorités visibles occupant un poste de direction ou exerçant une profession libérale était généralement inférieur à celui des Canadiens d'origine britannique ou française (Hou et Balakrishnan, 1996). Pour ce qui est des Chinois, les difficultés qu'ils éprouvent sur le plan de la maîtrise des langues officielles constituent probablement le facteur le plus important se répercutant sur leur statut professionnel. Toutefois, les Noirs et les Asiatiques du sud ainsi que les autres minorités visibles ont un statut professionnel inférieur à celui des groupes fondateurs au Canada, même lorsque l'on neutralise l'effet de l'éducation (Hou et Balakrishnan, 1996). Bien qu'environ la moitié des diplômés universitaires appartenant à des minorités visibles exerçaient des professions libérales en 1996, environ les deux tiers (64,5 %) des autres diplômés canadiens avaient trouvé un emploi comparable (Anisef, Sweet, James et Lin, 1999).

La reconnaissance des titres de compétence constitue l'obstacle le plus important auquel doivent faire face les immigrants qui n'ont pas fait leurs études au Canada. De nombreuses recommandations ont été formulées par différents groupes en vue de faciliter la reconnaissance des titres de compétence étrangers, mais elles ont été en grande partie ignorées. Les immigrants possédant des titres de compétence étrangers estiment que leurs compétences sont sous-utilisées. Par exemple, un ingénieur chimique iranien de 31 ans indique qu'il a présenté des demandes d'emploi à quelque 700 ou 800 entreprises, mais en vain. Il travaille actuellement dans une pizzeria, gagnant un salaire horaire de 10 \$ (Toronto Star, 1999). Bien que la majorité des gens soient capables de faire face à leur situation actuelle, le niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi chez les professionnels ayant étudié à l'étranger est faible (Organisation nationale

Partie I. Aperçu de la recherche actuelle

des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada (ONFIFMVC), 1996; 1999). De nombreuses personnes se heurtent encore à l'appareil bureaucratique lorsqu'elles tentent de faire reconnaître leurs diplômes étrangers. Par ailleurs, le coût de cette reconnaissance pourrait dépasser les moyens des immigrants qui viennent de commencer une nouvelle vie au Canada. Une étude récente menée par la ONFIFMVC (1999) a cerné cinq préoccupations, dont l'accessibilité et la disponibilité des services de reconnaissance des diplômes, le coût de ces services, le manque de connaissances sur les obstacles précis que doivent affronter les immigrants, le manque de collaboration de la part des intervenants et le manque de consultation communautaire.

Même les membres des minorités visibles ayant étudié en Amérique du Nord font encore face à des obstacles sur le plan de l'avancement professionnel. Le Dr Kin-Yip Chun, séismologue canadien d'origine chinoise, perçoit des obstacles malgré ses titres (Globe and Mail, 2000). Il a passé neuf ans, soit de 1985 à 1994 à l'Université de Toronto en tant qu'associé de recherche. Le Dr Chun s'est vu refuser la titularisation à l'occasion de quatre concours, malgré sa réputation internationale et des subventions totalisant 1,4 million de dollars accordées pour sa recherche. La Commission ontarienne des droits de la personne a trouvé qu'il avait fait l'objet de racisme, indiquant qu'à l'occasion d'un concours, le candidat retenu « considéré d'abord comme ayant une expérience insuffisante » avait été nommé professeur adjoint en séismologie quelques mois plus tard à la place du Dr Chun, qui avait travaillé à l'université pendant plusieurs années en cette qualité ». Comme l'indique le cas du Dr Chun, les minorités raciales peuvent réussir sur le plan des études, mais cela ne se traduit pas nécessairement par un succès en matière d'emploi.

De fortes concentrations de minorités visibles se trouvent dans les domaines de l'usinage, de la gestion, des sciences et des services (de Silva 1997). Exception faite des emplois dans le secteur des services, on trouve également une concentration relativement importante de Blancs dans ces secteurs. Dans le cas des postes de direction lucratifs, la proportion relative de Blancs dépassait quelque peu

celle des minorités visibles, tandis que dans le domaine des sciences, ces dernières étaient sur-représentées comparativement aux Blancs. Les minorités visibles sont sous-représentées dans les domaines de l'enseignement, de la santé et des transports (de Silva 1997).

Dans l'ensemble, le taux de chômage baisse à mesure que le niveau de scolarité augmente. Toutefois, il existe certaines différences entre diverses minorités. Par exemple, parmi les diplômés de l'école secondaire, le taux de chômage pour les minorités visibles en 1996 était 14,5 % comparativement à 9 % pour les minorités non racisées. De même, le taux de chômage des minorités visibles possédant un diplôme universitaire était de 11 % alors qu'il s'établissait à 5 % pour les minorités non racisées (Anisef, Sweet, James et Lin, 1999).

Revenu

Chose peu étonnante, le désavantage des minorités visibles en ce qui concerne leurs expériences d'emploi se reflète également sur le plan du revenu. De nombreux chercheurs soulignent les écarts de revenu entre les Blancs et les personnes de couleur (p. ex., Pendakur et Pendakur, 1996; Li, 1998; Frank, 1997; Hou et Balakrishnan, 1996; Baker et Benjamin, 1995), les Autochtones et les minorités visibles gagnant généralement moins que les Blancs. Les minorités visibles gagnent un salaire annuel moyen significativement plus faible que les minorités non racisées dans toutes les catégories relatives à l'éducation (Anisef, Sweet, James et Lin, 1999). Par exemple, parmi les diplômés universitaires, les minorités visibles gagnaient environ 7 000 \$ de moins que les minorités non racisées. Les écarts de revenu entre les groupes racisés et non racisés qui subsistent après avoir éliminé l'effet d'autres facteurs, comme le niveau de scolarité, sont souvent considérés comme une mesure approximative de la discrimination. «L'inégalité sociale se manifeste principalement sous forme d'écarts du revenu». (Hou et Balakrishnan, 1996: 324).

Bien que le revenu ne constitue que l'un des indicateurs de la participation au marché du travail, les écarts de revenu sont considérés comme la statistique sommaire qui caractérise le mieux la différence de revenu entre les membres des groupes racisés et

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

des groupes non racisés (Christofides et Swidinsky, 1994). De Silva (1997:25) a affirmé que les écarts de revenu dus à la discrimination suggèrent «une affectation de ressources économiques inefficace... mais si les écarts résultent de différences sur le plan de la productivité, les tentatives visant à réduire ces écarts grâce à la prise de mesures législatives sur l'équité en matière d'emploi ne feront que nuire à l'efficacité économique». Un raisonnement de ce genre suggère qu'il importe de cerner les causes de tout écart.

En se fondant sur les données de l'Enquête sur l'activité du marché de 1989, Christofides et Swidinsky (1994) ont trouvé que comparativement aux Blancs, les minorités visibles sont défavorisées sur le plan du revenu, situation qui ne s'explique pas en fonction de différences au niveau des variables¹. Vingt-quatre pour cent seulement de la différence entre le salaire offert aux hommes des minorités visibles et celui des hommes de race blanche était attribuable à des différences au niveau des variables. De Silva (1997:27) a critiqué cette étude parce qu'elle n'avait pas tenu compte «du rôle de la qualité de l'éducation dans l'écart de revenu entre les minorités visibles et les Blancs», mais cela soulève la question de l'équivalence des titres, question difficile à résoudre.

Pendakur et Pendakur (1998) ont affirmé que les écarts² de revenu entre les hommes Blancs nés au Canada et les hommes des minorités visibles nés au Canada (8,2 %) et entre ce premier groupe et les hommes Autochtones (12,5 %) étaient attribuables à des différences au niveau des possibilités. Ils indiquent que bien que l'écart de revenu entre les hommes immigrants et les travailleurs de sexe masculin nés au Canada soit supérieur, (16 %), cet écart risque fort de diminuer à mesure que les immigrants s'assimilent au marché du travail canadien. Il ne semblait pas y avoir de pénalité en matière de revenu pour les femmes de minorités visibles nées au

¹ Selon de Silva (1996), les différences de variables comprennent l'âge, l'éducation, la langue, l'état matrimonial, la province, le lieu de résidence (centre urbain/zone rurale), l'occupation et le nombre de semaines d'emploi.

² Une différence ou un écart de revenu représente la différence de revenu entre les groupes racisés et les groupes non racisés. Par exemple, si l'écart du revenu pour les hommes des minorités visibles nés au Canada est de 8,2 %, cela signifie qu'ils gagnent 8,2 % de moins que ceux des groupes non racisés.

Canada, par contre, on a relevé une différence entre les femmes Blanches et le groupe de femmes immigrantes appartenant à des minorités visibles (7 %) et entre ce premier groupe et les femmes Autochtones (9 %). Pendakur et Pendakur (1998:544) ont conclu que «les écarts entre les groupes d'origine ethnique différente dont les membres sont nés au Canada suggèrent que la discrimination économique risque fort de jouer un rôle important sur le marché du travail canadien».

Les écarts de revenu des immigrants associés à l'endroit où ils avaient fait leurs études varient en fonction du sexe et du pays de naissance. Baker et Benjamin (1995) ont trouvé que l'écart était le plus faible pour les Chinois. Pour ce qui est des hommes, on a relevé des écarts importants lorsqu'ils avaient terminé leurs études en Europe centrale et dans les autres régions de l'Europe (y compris le Nord de l'Europe), mais aucune différence lorsqu'ils les avaient terminées en Asie ou en Afrique. Toutefois, les femmes qui avaient terminé leurs études en Asie ou en Afrique gagnaient un revenu de 16 % inférieur aux personnes nées dans ces mêmes pays mais ayant terminé leurs études au Canada (Pendakur et Pendakur, 1998).

En se fondant sur les données du recensement de 1986, Howland et Sakellariou (1993) ont trouvé que chez les hommes, l'écart de revenu variait de 2 % pour les Asiatiques du sud à 21 % pour les Noirs. Ces écarts pourraient cacher des différences de revenu d'une catégorie d'emploi à une autre. La ségrégation des emplois, à elle seule, a joué un rôle sur le plan du revenu uniquement chez les hommes Noirs (Howland et Sakellariou, 1993). Les Noirs, qu'ils soient nés au Canada ou à l'étranger, connaissent l'un des écarts inexplicables les plus importants sur le plan du revenu. Parmi les Noirs nés au Canada, ces écarts semblent associés à l'expérience (Baker et Benjamin, 1995).

L'analyse des données du recensement de 1986 a révélé que les différences sur le plan du revenu atteignaient environ 5 % pour les femmes Noires et 4 % pour les femmes de l'Asie du Sud-Est et du Sud. En ce qui concerne les femmes de l'Asie du Sud et du Sud-Est, la discrimination salariale constituait le facteur le plus important expliquant le désavantage sur le plan du revenu (Howland et Sakellariou, 1993).

Partie I. Aperçu de la recherche actuelle

Résumé

La majorité des chercheurs ont souligné les différences entre les groupes ethniques dans le domaine de l'éducation, de l'emploi et du revenu. De tous les groupes, les Autochtones sont les plus défavorisés dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et du revenu. Les minorités visibles en tant que groupe réussissent moins bien sur le plan de l'emploi et du revenu que les membres des groupes non racisés. Il existe un écart de revenu «inexpliqué» qui peut être raisonnablement associé à la discrimination raciale.

Cette étude vise principalement à examiner, sur le plan national, la relation qui existe entre le niveau de scolarité, l'emploi et le revenu des minorités visibles et des Autochtones comparativement aux groupes non racisés et tient également compte du fait que ces minorités sont nées au Canada ou à l'étranger. Elle a été effectuée à l'aide des données quantitatives et qualitatives décrites dans les deux sections suivantes.

Partie II. Analyse quantitative

Cette section présente les résultats tirés de l'analyse quantitative des différences au niveau de l'éducation, de l'emploi, des occupations et du revenu. Trois groupes ont été comparés : les minorités visibles, les Autochtones et les groupes non racisés. Lorsque ce fut possible, les minorités visibles et les groupes non racisés ont été subdivisés encore une fois par lieu de naissance, c.-à-d. nés au Canada et nés à l'étranger. Bien que les résultats qualitatifs détaillés soient présentés dans la section suivante, des questions soulevées par le groupe témoin sont présentées en italique tout au long de l'analyse statistique.

Méthodes de recherche

Le but de l'analyse quantitative est d'évaluer les différences entre les minorités visibles, les Autochtones et les populations non racisées au niveau de l'emploi, de la scolarité et du revenu en se servant des mêmes indicateurs d'une année à l'autre. De plus, le lien entre la scolarité et les données du marché du travail est étudié pour tous les groupes. Les comparaisons ont été faites, dans la mesure du possible, à l'échelle nationale et régionale. Aux fins de ce projet, les groupes non racisés serviront de groupe contrôle. Il est entendu que les données quantitatives ne mesurent pas directement le racisme. Cependant, si des différences dans le revenu persistent après avoir pris en considération d'autres facteurs tels que le sexe, l'âge et la scolarité, il est raisonnable de conclure que la discrimination peut très bien contribuer aux injustices.

Concepts et définitions

En se fondant sur l'étude de faisabilité de la FCRR (Gentium Consulting et John Samuel & Associates Inc., 1999), plusieurs concepts sont jugés importants dans l'étude des différences raciales. Ces indicateurs seront utilisés tout au long de ce rapport.

Éducation

Études secondaires non terminées : La proportion des individus qui n'ont pas terminé l'école secondaire.

Niveau collégial : La proportion des étudiants et étudiantes qui ont fait des études collégiales ou ont suivi des cours de métiers (ce qui comprend les individus qui fréquentent présentement un collège ou une école de métiers ou les individus qui ont obtenu un certificat ou un diplôme de collège ou d'école de métiers).

Niveau universitaire : La proportion des étudiants qui ont fait des études universitaires, ce qui comprend les individus qui fréquentent présentement l'université ou ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire.

Emploi

Taux d'emploi : Aussi connue sous le nom de rapport emploi/population, cette variable représente le nombre de personnes âgées de 15 ans ou plus ayant un emploi, exprimé en pourcentage de la population. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) comprend le nombre de personnes de ce groupe qui ont un emploi, exprimé en pourcentage de la population de ce groupe (Statistique Canada, 2000).

Taux de chômage : Le nombre des personnes sans emploi exprimé en pourcentage de la main-d'œuvre. Le taux de chômage d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est le nombre des sans-emploi dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la main-d'œuvre (Statistique Canada, 2000). (La main-d'œuvre est composée des personnes occupant un emploi rémunéré, ou qui sont activement à la recherche d'un emploi rémunéré.)

Concentration professionnelle : La proportion des personnes travaillant dans certains domaines, par exemple les services, les professions, la gestion. Aux fins de cette analyse, seuls les grands regroupements de professions sont étudiés.

Revenu

Faible revenu : La proportion des individus dont le revenu personnel se classe dans le quintile du bas (20 %) de l'échelle des revenus.

Revenu élevé : La proportion des individus dont le revenu personnel se classe dans le quintile du haut (20 %) de l'échelle de revenu.

Revenu moyen : Le revenu moyen (positif) tiré d'un emploi ou d'un travail autonome.

Sources des données

Le recensement

Le fichier de microdonnées à grande diffusion du recensement de 1996 (FMGD) est la principale source de données de notre analyse. Fondé sur 2,8 % des cahiers du recensement, le FMGD possède des renseignements détaillés sur l'origine ethnique, l'appartenance à une minorité visible et l'appartenance à la population autochtone; sur l'emploi, la scolarité, la profession, le revenu et sur d'autres variables pertinentes. Dans la mesure du possible, des comparaisons sont faites entre le recensement de 1991 et celui de 1996. Étant donné que le recensement a lieu tous les cinq ans, ceci permet de mener des analyses transversales et des analyses longitudinales au fil des ans.

Enquête nationale auprès des diplômés.

Autre source de données, l'Enquête nationale auprès des diplômés (END), est utilisée pour l'analyse quantitative, surtout dans la section portant sur la scolarité. L'END recueille des données portant sur les diplômés du postsecondaire (collèges, écoles de métiers et universités) du Canada et fait le suivi de cet échantillon de diplômés deux ans et cinq ans après leur obtention d'un diplôme. L'END recueille des données portant sur le niveau de scolarité, la chronologie des études, l'emploi, la chronologie des emplois, le revenu, la satisfaction au travail et montre si ces diplômés trouvent un emploi dans leurs domaines d'études. En servant de l'END, nous pourrions étudier le taux d'emploi des diplômés deux ans après leur obtention d'un diplôme. Ces renseignements sont importants pour comprendre les données du marché du travail des diplômés du postsecondaire pour les groupes des minorités raciales et les groupes non racisés. Tout comme le recensement, l'END a lieu régulièrement, ce qui permet de faire le suivi des changements à plusieurs moments donnés. Bien que l'END ne permette pas de faire des analyses sur le plan local, elle permet de faire des comparaisons à l'échelle nationale. L'analyse portera sur ceux qui ont obtenu un diplôme en 1995.

Résultats

Scolarité

« Quand je fais parvenir mon curriculum vitae, et même si je suis tout à fait qualifié pour le poste, les employeurs examinent tous les cours que j'ai suivis (certains relevant du programme d'enseignement des Premières Nations). C'est peut-être la raison pour laquelle je n'obtiens jamais d'emploi »

La scolarité joue un rôle de plus en plus important pour aider les individus à se trouver un emploi et à obtenir un revenu stable dans la société et dans l'économie d'aujourd'hui axées sur le savoir. Dans cette section, nous nous pencherons sur l'achèvement d'un programme d'études secondaires, sur le plus haut niveau de scolarité et sur le domaine des études. Les résultats démontrent en général que le niveau global de scolarité a augmenté entre 1991 et 1996, et ceci pour tous les groupes. Les minorités visibles ont le plus haut niveau de scolarisation, les Autochtones se classant au dernier rang.

Achèvement des études secondaires

Examinons tout d'abord les jeunes de 15 à 19 ans, dont la plupart ont terminé leurs études secondaires ou sont sur le point de le faire. Tel que montré dans le tableau 1A³, le taux d'achèvement des études secondaires varie d'un groupe à l'autre. Parmi les jeunes nés au Canada, qui avaient de 15 à 19 ans en 1996, environ trois Autochtones sur dix n'avaient pas terminé leurs études secondaires et ne fréquentaient pas une école secondaire l'année précédente alors que ce chiffre est moins de un sur dix pour les minorités visibles. Les membres de minorités visibles, peu importe leur lieu de naissance, étaient très probablement encore à l'école secondaire. Les membres de groupes non racisés nés au Canada avaient des taux de décrochage du secondaire plus élevés que ceux des membres de minorités visibles et des membres de groupes non racisés nés à l'étranger. Ces tendances sont restées très stables entre les années des recensements de 1991 et de 1996.

³ Dans ce tableau-ci et dans tableaux subséquents, le mode de notation suivant sera utilisé :

N-C = né au Canada

N-É = né à l'étranger

G non R = groupe non racisé

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

Tableau 1A. Taux de fréquentation du secondaire, ventilé par groupes racisés (âges : 15 à 19, 1991 et 1996)

	Minorités visibles (N-C)		Minorités visibles (N-é)		Groupes non racisés (N-C)		Groupes non racisés (N-é)		Autochtones	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Pas de secondaire	7,6	9,4	8,9	9,6	13,4	14,6	13,4	12,1	29,8	30,6
Fréquentent le secondaire	72,5	71,3	66,0	70,4	63,8	65,6	62,3	68,5	61,2	62,9
Ont terminé le secondaire	19,9	19,2	25,1	20,1	22,7	19,8	24,3	19,5	8,9	7,5
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Recensement 1996 - Fichier de microdonnées à grande diffusion

Tableau 1B. Niveau de scolarité, ventilé par groupes racisés (âges : 20 à 24, 1991 et 1996)

	Minorités visibles (N-C)		Minorités visibles (N-é)		Groupes non racisés (N-C)		Groupes non racisés (N-é)		Autochtones	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996
N'ont pas terminé le secondaire	10,5	10,3	20,6	18,2	20,9	17,8	19,8	14,2	57,0	52,8
Ont terminé le secondaire	14,5	13,6	19,6	16,2	20,5	17,3	19,6	17,5	13,4	16,2
Ont fréquenté collège/école de métiers	12,3	12,6	12,1	13,1	11,6	13,0	11,1	10,7	12,5	12,2
Ont terminé collège/école de métiers	11,8	11,5	10,3	9,9	18,0	19,1	16,1	16,5	8,1	8,5
Ont fréquenté l'université	27,9	24,5	20,9	17,9	13,9	12,5	16,9	16,7	6,4	5,4
Ont terminé l'université	23,0	27,4	16,7	24,6	15,0	20,3	16,4	24,3	-	4,8
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Recensement 1996 - Fichier de microdonnées à grande diffusion

Remarque : «-» échantillon trop petit pour être représentatif.

Tableau 1C. Niveau de scolarité, ventilé par groupes racisés (âges : 25 à 34, 1991 et 1996)

	Minorités visibles (N-C)		Minorités visibles (N-é)		Groupes non racisés (N-C)		Groupes non racisés (N-é)		Autochtones	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996
N'ont pas terminé le secondaire	13,0	9,8	22,9	20,6	22,8	18,2	19,9	14,8	51,5	44,1
Ont terminé le secondaire	13,2	11,0	16,3	15,4	21,4	18,4	18,1	16,2	11,3	11,3
Ont fréquenté collège/école de métiers	8,1	7,9	7,9	8,0	7,9	7,9	7,8	7,1	12,1	13,5
Ont terminé collège/école de métiers	21,3	19,6	15,7	16,6	23,1	26,1	23,3	24,3	15,0	18,2
Ont fréquenté l'université	8,4	4,3	6,6	4,0	3,8	2,7	5,2	3,1	4,2	3,3
Ont terminé l'université	36,1	47,5	30,6	35,4	20,9	26,6	25,7	34,5	5,9	9,6
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Recensement 1996 - Fichier de microdonnées à grande diffusion

Tableau 1D. Niveau de scolarité, ventilé par groupes racisés (âges : 35 à 64, 1991 et 1996)

	Minorités visibles (N-C)		Minorités visibles (N-é)		Groupes non racisés (N-C)		Groupes non racisés (N-é)		Autochtones	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996
N'ont pas terminé le secondaire	28,1	23,6	29,7	28,0	35,9	29,9	35,3	29,3	60,7	49,9
Ont terminé le secondaire	16,8	15,4	14,7	15,5	20,5	21,0	16,8	17,3	8,2	10,7
Ont fréquenté collège/école de métiers	6,0	6,3	5,8	5,1	5,5	5,5	5,0	4,7	6,5	7,4
Ont terminé collège/école de métiers	17,8	19,1	14,9	16,4	16,9	20,6	19,6	21,6	14,0	19,1
Ont fréquenté l'université	4,7	3,4	3,8	2,4	3,0	2,0	3,1	2,1	3,2	2,3
Ont terminé l'université	26,6	32,3	31,0	32,6	18,2	21,0	20,2	25,1	7,4	10,5
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Recensement 1996 - Fichier de microdonnées à grande diffusion

Niveau de scolarité

Les Autochtones de 20 à 24 ans avaient beaucoup moins tendance que les autres groupes à suivre des études postsecondaires. Plus de la moitié des Autochtones de 20 à 24 ans n'avaient pas terminé leur secondaire comparé à 10 % des membres de minorités visibles nés au Canada et 18 % des membres de minorités visibles nés à l'étranger (tableau 1B). Les membres des minorités visibles nés à l'étranger avaient un taux de scolarité aussi élevé que celui des membres des groupes non racisés nés au Canada, mesuré en terme d'achèvement du secondaire. Pour les diplômés universitaires, les Autochtones venaient loin derrière (4,8 %) tandis que les membres des minorités visibles, nés au Canada ou à l'étranger, avaient un taux d'achèvement quelque peu plus élevé que celui des membres de groupes non racisés nés au Canada. Entre 1991 et 1996, le nombre d'individus ayant obtenu un diplôme universitaire a augmenté pour tous les groupes, mais surtout pour ceux nés à l'étranger. Il y a eu une augmentation de huit points de pourcentage tant pour les minorités visibles que les groupes non racisés, nés à l'étranger, et ayant un diplôme universitaire, chaque groupe passant respectivement de 17 à 25 % de diplômés et de 16 à 24 % de diplômés.

Les données du tableau 1C, selon le dernier recensement, montrent que le pourcentage d'individus de 25 à 34 ans n'ayant pas terminé le secondaire a baissé pour tous les groupes. Le niveau de scolarité est plus élevé pour les membres de minorités visibles et de groupes non racisés nés à l'étranger que pour les Autochtones et pour les membres de groupes non racisés nés au Canada. Plus de quatre jeunes adultes autochtones sur dix de 25 à 34 ans n'avaient pas terminé le secondaire. Les membres de minorités visibles nés au Canada avaient le plus bas pourcentage de décrochage du secondaire, et le plus haut pourcentage de diplômés universitaires (47 %). Bien que la proportion des Autochtones de ce groupe d'âge avec un diplôme universitaire aient été plus basse que celle des autres groupes, elle a augmenté de 6 % en 1991 à près de 10 % en 1996.

Tout comme les autres groupes d'âge, le groupe de 35 à 64 ans dénote une augmentation du niveau de scolarité depuis 1991 (tableau 1D). En comparant les données à celles des tableaux 1B et 1C, on s'attendait

à ce que le décrochage du secondaire augmente avec l'âge, et ceci pour tous les groupes, et que le niveau universitaire décroisse avec l'âge. Cependant, les données de 1996 révèlent que les Autochtones restent toujours les plus défavorisés en matière d'éducation, plus de la moitié de ce groupe d'âge ayant un niveau de scolarité inférieur au secondaire. Sur un ton plus positif, il y a eu une baisse du décrochage du secondaire depuis le dernier recensement (de 61 % à 50 %). De 1991 à 1996, le pourcentage des Autochtones avec un niveau collégial a grimpé de 20 à 26 %.

Dans l'ensemble, les données sur la scolarité démontrent que le niveau de scolarisation des membres de minorités visibles, tant nés à l'étranger que nés au Canada, était égal ou supérieur à celui des membres de groupes non racisés nés au Canada. Ceci est vrai même pour les membres de groupes d'âge plus jeunes qui auraient probablement fait leurs études au Canada.

Domaines d'études

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

Tous les groupes de 25 à 44 ans confondus, les domaines d'études les plus communs sont la gestion d'entreprise et le génie et ceci vaut pour environ la moitié de tous les groupes dans ces domaines (tableaux 1.2). Le génie se rencontre moins souvent chez les membres des minorités visibles nés au Canada, tandis que la gestion d'entreprise était le domaine le plus favorisé par les minorités visibles, peu importe leur lieu de naissance. Malgré une représentation générale moindre dans les domaines de l'éducation, de l'agronomie, et des sciences biologiques, les membres des minorités visibles nés à l'étranger étaient les moins susceptibles d'étudier dans ces domaines en 1996. À titre de comparaison, les membres des minorités visibles nés à l'étranger étaient plus susceptibles de se tourner vers les mathématiques que les membres des autres groupes. Il y a peu de variation entre les deux recensements.

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

Tableau 1.2 Individus possédant une scolarité postsecondaire dans les domaines d'étude ventilés par groupes racisés (âge 25 à 44, 1991 et 1996)

	Minorités visibles (N-C)		Minorités visibles (N-é)		Groupes non racisés (N-C)		Groupes non racisés (N-é)		Autochtones	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Éducation	7,6	7,4	5,2	5,1	9,8	9,2	8,6	8,4	13,3	11,8
Beaux-arts et lettres et sciences humaines	11,3	11,5	10,0	10,3	11,5	11,7	14,3	13,8	8,4	7,9
Sciences sociales	13,3	14,9	8,3	8,8	9,6	10,7	9,4	10,1	14,2	16,7
Affaires et commerce	24,7	25,3	27,0	26,6	22,6	23,4	18,7	18,7	23,1	20,1
Agronomie et sciences biologiques	5,2	6,1	4,8	4,6	4,6	4,8	5,3	5,7	-	5,2
Génie	21,2	19,0	25,6	25,1	27,6	26,7	29,4	28,5	28,1	29,5
Santé, soins infirmiers et sciences appliquées	11,6	11,0	11,5	11,2	11,5	10,6	10,1	9,9	8,4	8,2
Mathématiques et sciences physiques	5,0	4,9	7,7	8,2	2,9	2,8	4,2	5,0	-	-
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Recensement de 1996, fichier de microdonnées à grande diffusion Remarque : «-» échantillon trop petit pour être représentatif.

Emploi

Il m'est arrivé de téléphoner pour divers emplois. On m'a dit "Venez passer une entrevue!" Lorsque je me suis présenté, j'avais l'impression qu'ils étaient surpris de constater que j'étais un Noir, parce qu'au téléphone, je parlais comme la moyenne des gens. On me disait : "Oh! Le poste vient tout juste d'être comblé!", ou encore, au cours de l'entrevue, on me disait que j'étais surqualifié ou on me demandait "Êtes-vous certain de vouloir effectuer ce genre de travail?"»

Passons maintenant aux différences dans les taux d'emploi, les taux de chômage et la situation professionnelle. Nous nous concentrerons sur les adultes de 25 à 64 ans, vu qu'ils sont plus susceptibles de participer au marché du travail à plein temps que ceux des groupes d'âges plus élevés et plus jeunes. Étant donné le plus grand pourcentage de membres des minorités visibles possédant un diplôme postsecondaire, on s'attendrait à ce que ceci se reflète positivement dans les tendances de l'emploi. Cependant, les résultats de la présente section démontrent, peu importe le niveau de scolarité, que les groupes non racisés sont encore bons premiers en termes d'emploi. À l'échelle nationale comme à l'échelle régionale, les membres des groupes non racisés avaient le taux de chômage le plus bas, spécialement ceux avec un niveau universitaire. Seuls les

domaines des affaires et du génie ont des taux d'emploi similaires entre les minorités visibles et les groupes non racisés. Les Autochtones ont le plus bas taux d'emploi, peu importe leur niveau de scolarité.

Taux d'emploi et de chômage

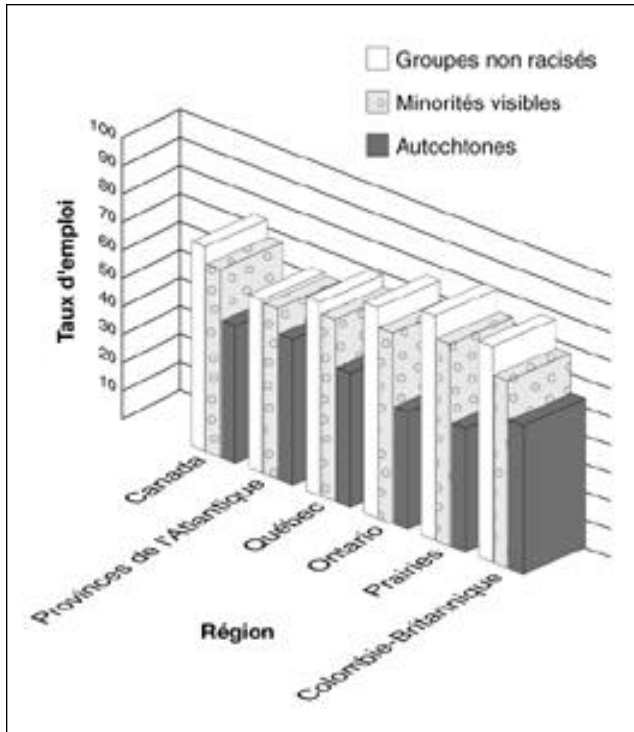
« Je crois qu'il (le racisme) se retrouve dans le milieu de travail. De simples regards, des gestes, le ton de la voix, le langage corporel, on peut facilement le déceler. Je les ai vus, ils sont là. Ce n'est peut-être pas intentionnel; il se peut que les gens manquent d'expérience en matière de relations avec des personnes d'autres cultures. Mais ceci se retrouve dans le milieu de travail. »

Le graphique 2.1 présente les taux d'emploi pour chaque groupe en 1996. Dans l'ensemble, les groupes non racisés possèdent le taux d'emploi le plus élevé, près des trois quarts de leur population adulte possédant un emploi. En comparaison, les deux tiers des membres des minorités visibles ont un emploi et moins de la moitié des Autochtones ont un travail rémunéré en 1996.

Régionalement les minorités visibles au Québec ont le plus bas taux d'emploi, un peu plus de la moitié ayant un emploi tandis que dans les Prairies, 72 % ont un emploi (graphique 2.1). Les Autochtones des provinces de l'Atlantique, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique ont des statistiques quelque peu plus élevées qu'au Québec et dans les Prairies.

Partie II. Analyse quantitative

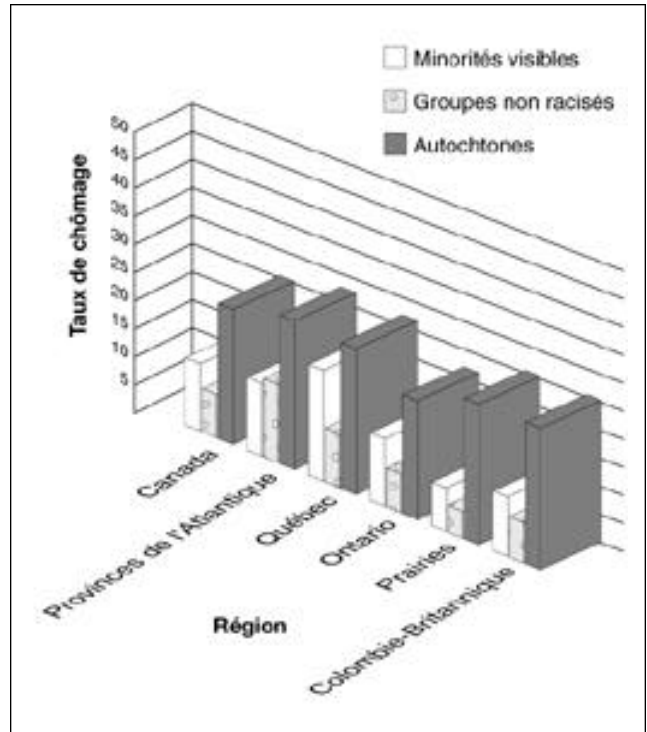
Graphique 2.1 Taux d'emploi ventilé par groupes raciaux (26 à 64 ans, 1996)



La différence des taux de chômage entre les groupes non racisés et les Autochtones est beaucoup plus grande dans les Prairies, tandis que la différence entre les groupes non racisés et les minorités visibles est plus marquée au Québec et plus faible dans les provinces maritimes.

Tel que montré au graphique 2.2, le taux de chômage est plus élevé pour les Autochtones, avec un taux de 25 %. Bien que les minorités visibles obtiennent de meilleurs résultats que les Autochtones, leur taux de chômage est significativement plus élevé que celui des groupes non racisés. La différence la plus notable se retrouve au Québec, où un membre des minorités visibles sur cinq cherchait du travail en 1996.

Graphique 2.2 Taux de chômage ventilé par groupes raciaux (26 à 64 ans, 1996)



Le taux de chômage est en général plus élevé pour les individus avec un faible niveau de scolarité. (tableau 2.1). Même en possédant un niveau d'études post-secondaires, cependant, le taux de chômage est toujours plus élevé pour les groupes racisés que celui des groupes non racisés, surtout dans le cas des membres des minorités visibles nés à l'étranger et des Autochtones. Selon le recensement de 1996, parmi les individus possédant un niveau collégial, 23 % des Autochtones et 12 % des membres des minorités visibles nés à l'étranger cherchaient un travail rémunéré, tandis que le taux de chômage des membres des groupes non racisés et des membres des minorités visibles nés au Canada se situait autour de sept à huit pour cent. Seulement quatre pour cent

Tableau 2.1 Niveau de scolarité atteint et taux de chômage ventilés par groupes racisés (25 à 64 ans, 1991 et 1996)

	< du secondaire		Secondaire		Collégial		Universitaire	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Minorités visibles (N-C)	12.5	16.3	-	-	8.6	8.0	6.8	6.3
Minorités visibles (N-é)	17.2	16.5	13.0	13.7	11.7	11.7	9.3	10.4
Groupes non racisés (N-C)	13.0	13.4	8.4	8.1	8.2	7.7	5.0	4.2
Groupes non racisés (N-é)	9.8	9.6	8.0	7.4	7.9	7.1	6.1	6.6
Autochtones	33.7	31.8	20.3	21.8	26.1	23.2	15.1	16.5

Sources : Recensement de 1996, fichier de microdonnées à grande diffusion Remarque : «-> échantillon trop petit pour être représentatif.

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

des membres des groupes non racisés nés au Canada cherchaient un travail rémunéré, tandis que 10 % des membres des minorités visibles nés à l'étranger et 16 % des Autochtones possédant une scolarité de niveau universitaire étaient sans emploi.

Une partie des désavantages démontrés ici pour les membres de minorités visibles nés à l'étranger pourrait être attribuée au manque de reconnaissance des attestations d'études effectuées à l'étranger. Cependant, dans le cas de minorités visibles et des Autochtones qui ont fait leurs études postsecondaires au Canada, le taux d'emploi en 1996 est toujours inférieur à celui des membres des groupes non racisés. Selon l'enquête nationale auprès des diplômés, le taux d'emploi deux ans après l'obtention d'un diplôme est plus bas pour les membres des minorités raciales que pour les membres des groupes non racisés, tous domaines d'études confondus (tableau 2.2). Pour ceux qui ont obtenu un diplôme en éducation, le taux d'emploi deux ans après l'obtention du diplôme est de 88 % pour les membres des groupes non racisés mais de 78 % seulement pour les membres des minorités visibles et pour les Autochtones diplômés, une différence de 10 points de pourcentage. Pour les membres des minorités visibles qui ont un diplôme, le taux d'emploi le plus élevé se trouve dans le groupe de diplômés des affaires et du commerce, ou du génie, et le taux le plus bas se trouve chez les diplômés des sciences sociales, de l'agronomie ou des sciences biologiques.

Occupation

« Quand je regarde autour de moi, je me dis que je n'ai aucune chance d'avancement. Aucun membre de la direction ne fait partie d'un groupe racisé! ». De nombreux participants partageaient cette opinion.

Comparés aux membres des groupes non racisés nés au Canada, les membres de minorités visibles nés au

Tableau 2.2 Taux d'emploi deux ans après l'obtention d'un diplôme, ventilés par domaine d'études et par groupes raciaux, 1992 et 1997

	Minorités visibles		Groupes non racisés		Autochtones	
	1992	1997	1992	1997	1992	1997
Éducation	85,0	78,4	89,6	88,8	80,5	77,5
Beaux-arts et lettres et sciences humaines	74,2	72,2	79,7	78,0	81,7	76,0
Sciences sociales	83,8	71,9	83,5	82,9	79,9	83,8
Affaires et Commerce	83,8	81,0	84,2	85,1	78,8	77,1
Agronomie et sciences biologiques	66,0	67,5	78,1	77,0	58,9	75,4
Génie	77,2	81,9	81,0	84,8	70,0	75,3
Santé, soins infirmiers et sciences appliquées	87,5	78,7	93,5	88,9	97,8	86,1
Mathématiques et sciences physiques	74,1	75,3	83,0	80,5	-	-
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Enquête nationale auprès des diplômés

Remarque : «-» échantillon trop petit pour être représentatif.

Remarque : Données fondées sur les statistiques des diplômés de 1990 et de 1995, deux ans après l'obtention d'un diplôme

Canada ont tendance à se concentrer plus ou moins dans les professions libérales (22 % vs 16 %) de même que dans les emplois de gestion. Les membres des minorités visibles nés à l'étranger sont sous représentés dans les professions libérales et surtout dans les postes de gestion. Les Autochtones sont sous-représentés dans ces deux catégories. Les membres des minorités visibles nés au Canada semblent également se concentrer hors de proportion dans des emplois cléricaux, tandis que les membres des minorités visibles nés à l'étranger tendent à occuper des emplois de spécialisation moyenne ou non spécialisés (tableau 2.3). Les Autochtones semblent graviter vers les emplois dans les ventes et les services ou vers les emplois de spécialisation moyenne.

Bien que les membres des minorités visibles et des groupes non racisés aient généralement plus de chances de se retrouver dans les postes de gestion supérieure ou intermédiaire, il y a des différences au sein de cette catégorie professionnelle. Par exemple, un individu peut être un gestionnaire supérieur dans une grande société ou être le PDG de sa propre petite entreprise. Bien que plusieurs membres des minorités visibles occupent des postes de gestion, il s'agit dans plusieurs de ces emplois de travailleurs autonomes. Pour les membres des groupes non racisés, près des deux tiers des individus occupant des postes de gestion sont employés par d'autres, comparé à seulement

Tableau 2.3 Situation professionnelle ventilée par groupes raciaux (25 à 64 ans, 1991 et 1996)

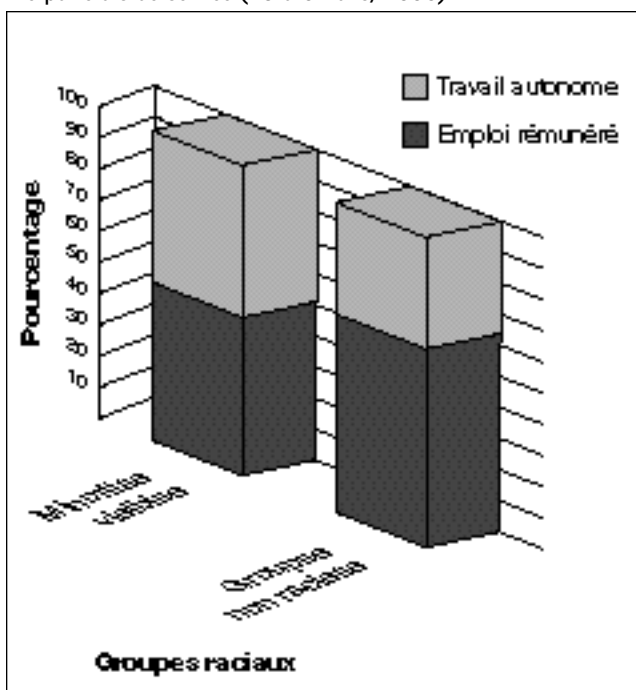
	Minorités visibles (N-C)		Minorités visibles (N-é)		Groupes non racisés (N-C)		Groupes non racisés (N-é)		Autochtones	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Gestionnaires supérieurs et intermédiaires (niveau de compétence IV)	12,1	10,2	10,3	8,8	10,9	10,0	12,5	11,6	6,3	6,9
Professions libérales (nc IV)	22,1	22,2	14,7	15,3	14,7	16,0	15,3	17,5	9,4	11,1
Semi-professionnels et techniciens (nc III)	7,6	7,3	5,2	4,9	5,8	5,9	5,4	5,7	6,3	6,8
Superviseur-contremaîtres/femmes										
Administration et postes cléricaux supérieurs	11,1	9,3	7,2	6,7	13,4	11,9	11,9	10,8	7,9	6,9
Ventes et services - qualifiés										
Artisanat et métiers (nc III)	9,1	8,6	11,5	11,1	12,7	12,7	14,6	13,9	13,2	15,0
Postes cléricaux (nc III)	12,6	14,7	11,9	11,7	11,0	11,5	8,3	8,7	6,3	8,6
Ventes et services (nc II)	9,7	10,7	10,3	11,5	10,3	10,9	9,2	10,1	12,8	11,2
Travail manuel spécialisé (nc II)	7,6	7,5	14,3	15,2	11,5	11,2	11,3	10,9	15,0	13,8
Ventes et services - autres emplois manuels (nc I)	8,1	9,6	14,5	14,9	9,7	10,0	11,5	10,9	22,9	19,7
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Recensement de 1996, fichier de microdonnées à grande diffusion
Remarque : «-» échantillon trop petit pour être représentatif.

la moitié pour les membres des minorités visibles (graphique 2.3). En d'autres termes, la moitié des minorités visibles détenant un poste de gestion travaillaient à leur compte.

« Ces gens-là (immigrants) sont diplômés de collèges, ils possèdent des Ph. D., des maîtrises et

Graphique 2.3 Pourcentage occupant des postes de gestion ventilé par états de service (25 à 64 ans, 1996)



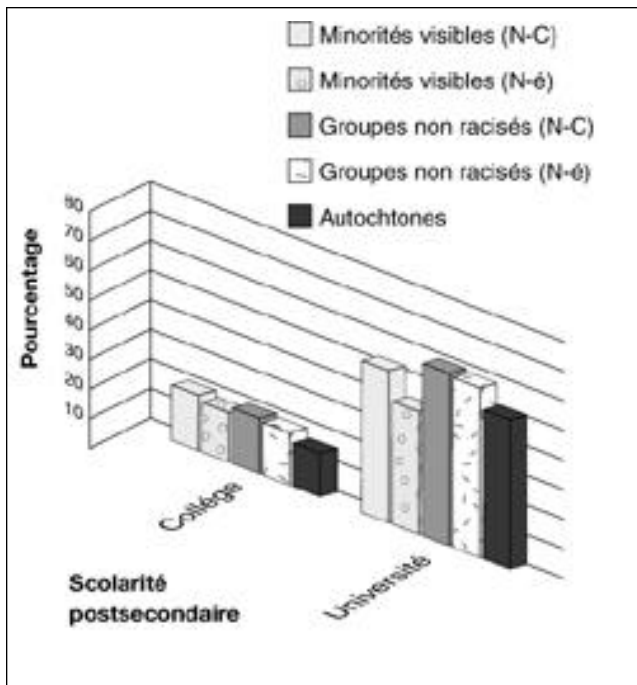
la plupart d'entre eux sont sans emploi ou sous-employés. La seule raison c'est le racisme ou la discrimination. »

Le niveau de scolarité n'affiche pas le même rapport dans le domaine de l'emploi pour les minorités visibles et les groupes non racisés (graphique 2.4). Notamment, les membres des minorités visibles nés à l'étranger et, d'une façon moins considérable, les membres des minorités visibles nés au Canada, comparés aux membres des groupes non racisés, font montre d'un écart entre leur niveau de scolarité et leur situation professionnelle. Parmi ceux qui possèdent une scolarité de niveau universitaire, près de six sur dix membres des groupes non racisés, peu importe où ils sont nés, ont un emploi de niveau de compétences IV (gestion ou profession). En comparaison, seulement quatre sur dix membres de minorités visibles nés à l'étranger, et cinq sur dix membres de minorités visibles nés au Canada, de même niveau de scolarité peuvent vivre la même situation. Cinq sur dix Autochtones ayant une scolarité de niveau universitaire occupent des postes de niveau de compétences IV.

« Nous étions quatre par quart qui travaillions dans un restaurant-minute. Dans un des quarts, il y avait moi (un Autochtone) et trois filles blanches. Dans un des autres quarts, il y avait trois Blancs et une fille des Indes orientales.

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

Graphique 2.4 Pourcentage des groupes racisés ayant un poste de niveau de compétences IV et une scolarité postsecondaire



tales. C'est à cette fille et à moi qu'on donnait toujours le travail de nettoyer les toilettes et de sortir les poubelles. Jamais eux, toujours nous! »

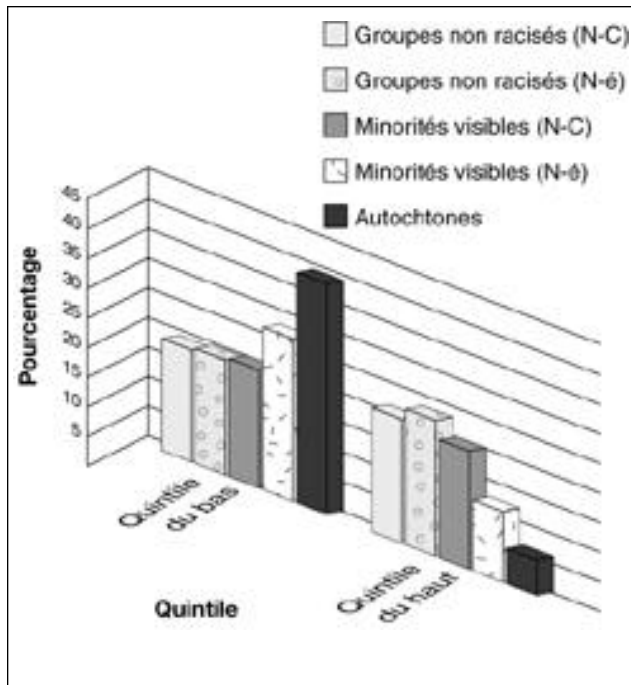
Revenu

« C'est juste parce que tu n'es pas blanc! »

Étant donné les rendements traditionnels associés à la scolarité et l'intérêt croissant accordé aux études supérieures dans une économie axée sur le savoir, on devrait s'attendre à ce que des études supérieures produisent un revenu et une situation professionnelle supérieurs. Nous examinons ici les débouchés sur le marché du travail par rapport à la scolarité.

Les membres de groupes non racisés sont plus susceptibles de se retrouver dans le quintile du haut de l'échelle des revenus que les membres des minorités visibles nés à l'étranger et que les Autochtones. En particulier, en 1996, un membre sur cinq des groupes non racisés se trouve dans la tranche de 20 pour cent du haut de l'échelle des revenus tandis que ceci est vrai que pour un membre sur huit des minorités visibles nés à l'étranger et pour un Autochtone sur dix-sept (graphique 3.1). De ce fait, les Autochtones et les membres de minorités visibles nés à l'étranger sont surreprésentés dans le quintile du bas. Près de

Graphique 3.1 Taux de chômage par groupes raciaux (25 à 64 ans)



quatre Autochtones sur dix et environ trois sur dix membres de minorités visibles se retrouvent dans le 20 % du bas de l'échelle des revenus.

Des études supérieures vont de pair avec un plus haut revenu mais ceci est encore plus vrai pour certains groupes que pour d'autres (graphique 3.2). Une étude des niveaux de scolarisation par quintile pour 1996 révèle que 31 % des Autochtones possédant une scolarité de niveau collégial et 28 % des Autochtones possédant une scolarité de niveau universitaire se retrouvaient dans le quintile du bas de l'échelle des revenus (tableau 3.1). Parmi les gens nés à l'étranger, possédant une scolarité de niveau universitaire, 23 % des membres de minorités visibles se retrouvent dans le quintile du bas de l'échelle des revenus tandis que la proportion n'est que de 15 % pour les membres des groupes non racisés.

À niveau de scolarité égal, les membres de minorités visibles viennent quand même derrière les membres des groupes non racisés en ce qui a trait au revenu. Environ 38 % des membres des groupes non racisés nés au Canada, et possédant une scolarité de niveau universitaire, se trouvent dans le quintile du haut comparé à 29 % pour membres des minorités visibles nés au Canada et 21 % pour les membres des

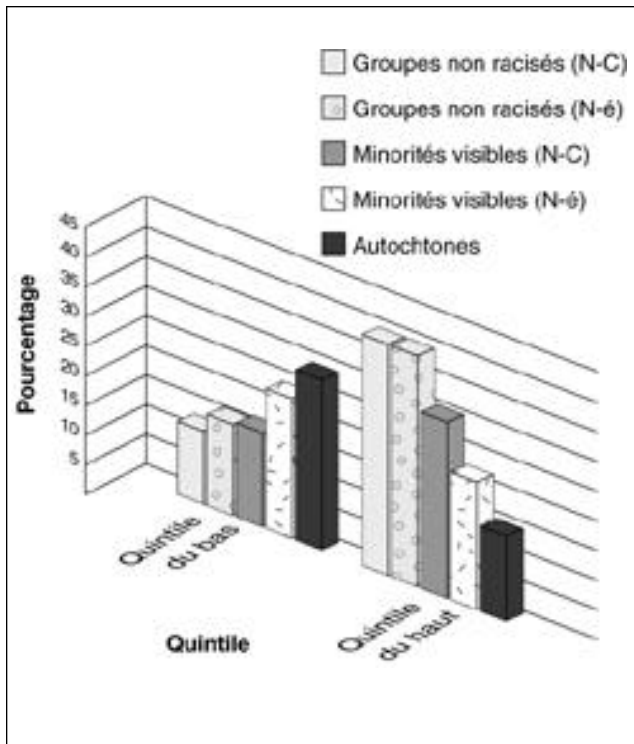
Partie II. Analyse quantitative

Tableau 3.1 Pourcentage dans le quintile du bas de l'échelle des revenus ventilé par niveau de scolarité et par groupes raciaux (25 à 64 ans, 1991 et 1996)

		< du secondaire		Secondaire		Collégial		Universitaire	
		1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Minorités visibles (N-C)	Femmes	36,1	41,9	22,6	24,9	25,2	20,5	18,1	15,7
	Hommes	23,7	33,4	-	-	14,4	15,3	12,2	15,1
	Total	29,5	37,5	17,3	20,7	20,2	18,1	14,9	15,4
Minorités visibles (N-é)	Femmes	39,8	42,2	31,7	34,4	27,4	26,9	23,7	25,8
	Hommes	22,2	28,7	20,1	25,7	15,4	20,9	14,8	20,6
	Total	31,5	35,7	26,0	30,3	21,7	24,0	18,6	22,9
Groupes non racisés (N-C)	Femmes	45,5	40,6	29,1	26,2	24,7	21,4	16,7	14,7
	Hommes	18,1	20,5	8,6	11,1	8,2	10,1	7,0	8,1
	Total	30,4	29,5	18,7	18,6	16,5	15,8	11,6	11,4
Groupes non racisés (N-é)	Femmes	38,5	35,5	29,0	26,2	26,8	24,9	21,0	20,0
	Hommes	13,3	16,7	10,0	11,9	8,7	10,7	7,5	10,7
	Total	25,7	26,0	19,4	19,0	16,7	17,2	13,3	14,9
Autochtones	Femmes	64,7	53,5	28,5	37,4	40,3	29,5	26,5	29,9
	Hommes	44,7	44,6	29,1	25,6	33,4	32,3	-	25,5
	Total	54,5	49,1	28,8	31,3	37,1	30,7	26,0	28,2

Sources : Recensement de 1996, fichier de microdonnées à grande diffusion
Remarque : «-» échantillon trop petit pour être représentatif.

Graphique 3.2 Pourcentage des membres de groupes raciaux possédant une scolarité universitaire qui se retrouve dans le quintile le plus élevé ou du bas (25 à 64 ans, 1996)



minorités visibles nés à l'étranger (tableau 3.2). Pour ceux qui sont nés à l'étranger, une différence de presque 17 % existe entre les pourcentages des minorités visibles et des groupes non racisés (38 et 21 % respectivement). Même parmi les individus possédant une scolarité de niveau universitaire, les Autochtones sont défavorisés, seulement 13 % de leurs membres possédant un diplôme universitaire se retrouvant dans le quintile du haut de l'échelle des revenus.

En d'autres termes, à niveau de scolarité égal, les membres des groupes non racisés, qu'ils soient nés au Canada ou à l'étranger, ont trois fois plus de chance que les Autochtones, et deux fois plus de chance que les minorités visibles nées à l'étranger, de se situer dans les 20 % du haut de l'échelle de répartition des revenus. De plus, même en étant nées au Canada, les minorités visibles sont toujours moins susceptibles que les membres des groupes non racisés nés au Canada ou à l'étranger, de se situer dans les 20 % du haut de l'échelle de répartition des revenus.

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

Tableau 3.2 Pourcentage dans le quintile le plus haut de l'échelle des revenus ventilé par niveau de scolarité et par groupes raciaux (25 à 64 ans, 1991 et 1996)

		< du secondaire		Secondaire		Collégial		Universitaire	
		1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Minorités visibles (N-C)	Femmes	-	-	-	-	-	-	22,1	21,8
	Hommes	15,7	-	22,1	20,4	20,7	20,3	40,2	36,5
	Total	9,3	-	15,0	14,0	13,2	13,8	31,9	29,4
Minorités visibles (N-é)	Femmes	1,7	1,4	2,9	3,0	5,2	5,8	13,5	13,6
	Hommes	8,0	6,5	13,1	8,4	19,1	16,0	31,7	26,9
	Total	4,7	3,9	7,9	5,6	11,8	10,6	23,9	21,1
Groupes non racisés (N-C)	Femmes	2,3	2,4	4,3	4,9	6,1	7,6	22,5	25,6
	Hommes	16,6	16,1	27,8	26,2	31,2	31,1	51,8	49,8
	Total	10,1	10,0	16,2	15,6	18,6	19,3	37,9	37,9
Groupes non racisés (N-é)	Femmes	3,3	3,1	6,1	6,5	7,6	7,7	23,7	24,4
	Hommes	20,8	18,1	31,2	27,9	36,7	33,0	55,7	49,2
	Total	12,2	10,7	18,7	17,3	23,7	21,4	41,9	37,9
Autochtones	Femmes	-	-	-	-	-	-	-	11,2
	Hommes	5,4	5,7	-	15,8	-	8,4	-	-
	Total	3,3	3,4	-	9,8	5,3	5,7	14,9	13,4

Sources : Recensement de 1996, fichier de microdonnées à grande diffusion
Remarque : «-» échantillon trop petit pour être représentatif.

Différences dans le revenu⁴

« Je suis bilingue et les emplois sont faciles à trouver si vous consentez à travailler dans le domaine des services à la clientèle. Mais c'est un secteur qui n'est pas lucratif. »

« Il y a quantité d'emplois au bas de l'échelle. Mais des emplois à long terme au haut de l'échelle sont difficiles à trouver. »

En termes de revenu personnel moyen, les membres de minorités visibles nés à l'étranger et les Autochtones sont les plus défavorisés dans toutes les catégories. Le tableau 3.3 énumère les revenus moyens par groupes raciaux et par région de résidence. Les membres des groupes non racisés nés au

⁴ Dans cette section, le groupe contrôle est composé des groupes non racisés nés au Canada, sauf avis contraire.

Tableau 3.3 Revenus ventilés par régions et par groupes raciaux (25 à 64 ans, 1991 et 1996)

	Minorités visibles (N-C)		Minorités visibles (N-é)		Groupes non racisés (N-C)		Groupes non racisés (N-é)		Autochtones	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Canada	35 010	38 601	30 117	31 821	34 735	38 498	37 429	40 820	26 091	29 051
Provinces de l'Atlantique	28 196	28 558	38 102	37 323	30 931	33 190	37 843	37 025	-	27 212
Québec	34 975	31 705	28 139	28 927	32 916	35 939	34 344	37 287	27 619	30 563
Ontario	36 317	41 313	31 216	33 293	37 409	41 708	38 389	41 691	27 053	31 860
Prairies	34 707	35 648	26 818	27 799	33 032	36 423	35 666	39 144	24 492	25 995
Colombie-Britannique	34 933	40 319	29 731	31 417	36 403	41 660	37 576	42 340	26 503	30 597

Source : Recensement de 1996, fichier de microdonnées à grande diffusion
Remarque : Les chiffres correspondent à des salaires pour des postes à temps plein, l'année complète.
Remarque : «-» échantillon trop petit pour être représentatif.

Partie II. Analyse quantitative

Tableau 3.4 Salaires ventilés selon le sexe et par groupes raciaux (25 à 64 ans, 1991 et 1996)

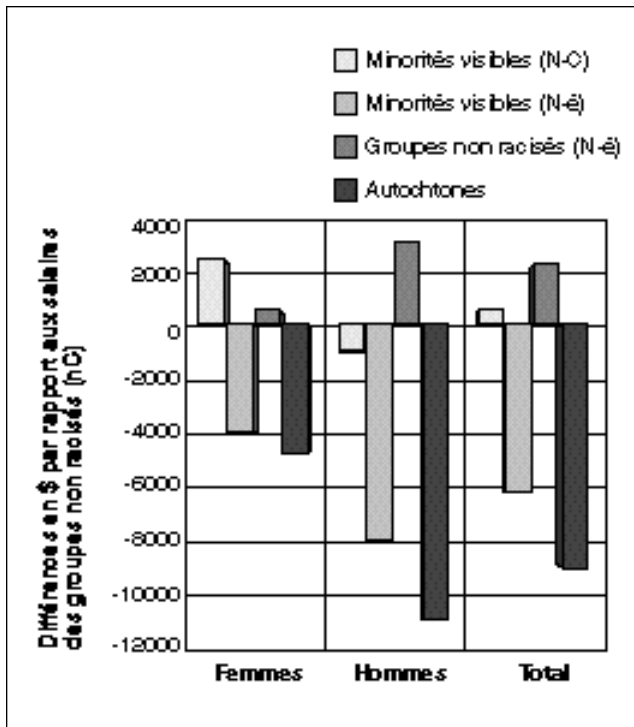
	Femmes		Hommes		Total	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Minorités visibles (N-C)	29,601	33,519	38,816	42,433	35,003	38,572
Minorités visibles (N-é)	24,087	27,075	34,605	35,329	30,130	31,829
Groupes non racisés (N-C)	27,078	31,150	39,601	43,456	34,755	38,529
Groupes non racisés (N-é)	27,633	31,627	43,121	46,457	37,470	40,854
Autochtones	24,013	26,361	28,580	32,369	26,356	29,290

Source : Recensement de 1996, fichier de microdonnées à grande diffusion

Remarque : Les chiffres correspondent à des salaires pour des postes à temps plein, l'année complète.

Canada et nés à l'étranger et les membres des minorités visibles nés au Canada ont des niveaux de revenu largement comparables; cependant, tel que démontré précédemment, les minorités visibles ont habituellement un niveau de scolarité plus élevé que les autres groupes. Par surcroît, les groupes non racisés nés au Canada et nés à l'étranger ont un revenu moyen largement supérieur à celui des membres des minorités visibles nés à l'étranger et à celui des Autochtones. Selon le recensement de 1996, 94 % des minorités visibles demeurent dans de grands centres urbains (Statistique Canada, 1998a), où les

Graphique 3.3 Différences dans les salaires selon le sexe entre les groupes non racisés nés au Canada et les autres groupes raciaux (25 à 64 ans, 1996)



salaires sont plus élevés. Il faut noter que les données concernent les travailleurs à temps plein seulement et ne font pas état des incidences des taux de chômage plus élevés chez les travailleurs des minorités. En 1996, les Autochtones et les membres des minorités visibles nés à l'étranger avaient un salaire inférieur à celui des membres des groupes non racisés nés

au Canada, peu importe la région du Canada. La région montrant de la plus grande différence dans le revenu entre les Autochtones et les membres de minorités visibles nés à l'étranger en comparaison au revenu des membres non racisés nés au Canada, est la Colombie-Britannique. Alors que les membres des groupes non racisés nés au Canada et résidant en Colombie-Britannique gagnaient 41 660 \$, les Autochtones gagnaient en moyenne 30 597 \$ et le montant correspondant pour les membres des minorités visibles nés à l'étranger était de 31 597 \$. Les membres des groupes non racisés nés à l'étranger résidant en Ontario ont un salaire à peu près égal à celui de leurs homologues nés au Canada et dans les autres régions, leur salaire dépasse celui du groupe contrôle. Dans les provinces maritimes, les membres de minorités visibles nés à l'étranger semblent avoir un revenu plus élevé que les minorités visibles nées au Canada. Cependant, les Autochtones et les minorités visibles nées au Canada gagnaient environ 5 000 \$ de moins que les groupes non racisés.

Le tableau 3.4 illustre les salaires moyens par sexe. En 1996, les femmes des groupes non racisés nées au Canada ont gagné 31 150 \$ en moyenne. Les femmes des minorités visibles nées au Canada ont gagné 2 369 \$ de plus que celles du groupe contrôle. Cependant, les femmes membres des minorités visibles nées à l'étranger et les femmes Autochtones ont gagné beaucoup moins, soit 27 075 \$ et 26 361 \$ respectivement. Les hommes des groupes non racisés nés au Canada avaient un salaire moyen de 43 456 \$ en 1996. Ceci est 3 000 \$ de moins que leurs homologues des groupes non racisés nés à l'étranger. Les hommes des minorités visibles, peu importe leur lieu de naissance, avaient un salaire inférieur à celui

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

des membres du groupe contrôle, soit une différence de 1 023 \$ pour ceux qui sont nés au Canada et de 8 127 \$ pour ceux qui sont nés à l'étranger (graphique 3.3). Les Autochtones avaient également un salaire inférieur à celui du groupe contrôle (26 361 \$). Les membres des minorités visibles nées à l'étranger ne gagnaient en moyenne que 78 sous par dollar gagné par les membres des groupes non racisés.

Les revenus ventilés par domaines d'études sont présentés dans le tableau 3.5. Le revenu des membres de groupes non racisés nés à l'étranger dépasse celui des membres de groupes non racisés nés au Canada pour tous les domaines d'études, surtout dans le domaine de la santé, des soins infirmiers et des sciences appliquées. À titre de comparaison, le revenu des membres de minorités visibles nés à l'étranger est plus bas que celui des membres du groupe contrôle pour tous les domaines d'études. Dans le domaine des sciences sociales et des mathématiques, les différences sont moins importantes alors que les membres de minorités visibles nés à l'étranger gagnent 11 000 \$ de moins que les membres de groupes non racisés nés au Canada. Le revenu des Autochtones est de beaucoup inférieur à celui du groupe contrôle. Par exemple, les Autochtones travaillant dans le domaine de la santé, des soins infirmiers et des sciences appliquées ont un revenu qui est inférieur de près de 16 000 \$ à celui des membres des groupes non racisés nés au Canada. Bien que les membres de minorités visibles nés au Canada aient

un revenu inférieur à celui du groupe contrôle pour la plupart des domaines d'études, le domaine de la santé, des soins infirmiers et des sciences appliquées fait exception. Dans ce domaine, les membres de minorités visibles nés au Canada ont un revenu de 54 756 \$ tandis que le revenu des membres de groupes non racisés nés au Canada est de 45 463 \$.

Résumé

- En ce qui a trait à la scolarité, quel que soit le lieu de naissance, les membres des minorités visibles possèdent un niveau de scolarité égal ou supérieur à celui des membres des groupes non racisés.
- Les membres de minorités visibles ont de manière significative un taux d'emploi inférieur et un taux de chômage supérieur à celui des membres de groupes non racisés, même avec un niveau de scolarité équivalent.
- Les différences professionnelles entre les membres des minorités visibles nés à l'étranger et les membres de groupes non racisés sont évidentes, notamment leur représentation dans des professions de niveau hiérarchique supérieur.
- Il y a des différences significatives de revenu entre les membres de minorités visibles nés à l'étranger et les membres de groupes non racisés nés au Canada et ceci se répète à tous les niveaux de scolarité.

Tableau 3.5 Revenus ventilés par domaines d'études et par groupes raciaux (25 à 64 ans, 1991 et 1996)

	Minorités visibles (N-C)		Minorités visibles (N-É)		Groupes non racisés (N-C)		Groupes non racisés (N-É)		Autochtones	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Éducation	38 374	40 706	30 447	33 675	39 291	43 110	41 278	44 603	28 793	32 326
Beaux-arts, lettres et sciences humaines	34 848	34 904	28 827	29 783	33 797	35 690	37 631	39 406	-	26 540
Sciences sociales	36 805	40 601	35 566	37 702	46 533	48 673	48 846	49 953	29 870	34 211
Affaires et commerce	36 379	40 396	32 603	34 310	38 020	41 855	40 970	44 237	27 118	29 539
Agronomie et sciences biologiques	30 626	31 969	30 523	31 689	33 216	36 206	36 021	37 856	-	-
Génie	38 598	41 974	37 825	38 700	40 062	44 236	44 993	47 180	31 232	33 479
Santé soins infirmiers et sciences appliquées	45 233	54 756	41 794	45 020	40 812	45 463	48 249	53 682	-	29 596
Mathématiques et sciences physiques	45 505	43 421	41 285	41 996	47 993	53 132	53 257	57 937	-	-

Source : Recensement de 1996, fichier de microdonnées à grande diffusion
 Remarque : Les chiffres correspondent à des salaires pour des postes à temps plein, l'année complète.
 Remarque : «-» échantillon trop petit pour être représentatif.

Partie II. Analyse quantitative

- Les tendances générales des données suggèrent que les membres de minorités visibles nés à l'étranger sont désavantagés sur le plan économique au-delà de ce à quoi on devrait s'attendre étant donné leur niveau de scolarité.
- Les membres de minorités visibles nés au Canada réussissent relativement bien si on en juge par leur revenu, mais ceci doit être placé dans le contexte d'une scolarité plus élevée en comparaison à celle du groupe contrôle, soit les membres des groupes non racisés nés au Canada.
- Les Autochtones ont un revenu moyen très bas attribuable en partie à leur faible niveau de scolarité, bien que des incohérences entre la scolarité et le revenu semblent évidentes.

Partie III. Analyse qualitative

Comme nous le faisons remarquer auparavant, l'exclusion de personnes d'une pleine participation sociale en raison de leur appartenance à un groupe minoritaire visible constitue une dimension importante du racisme. «Au-delà de l'éducation, de l'emploi et du revenu, l'égalité s'étend aux interactions des gens entre eux et avec diverses institutions – des interactions qui impliquent un mélange complexe d'attitudes et de réactions mutuelles» (Frank, 1997 : 10). Ce genre d'exclusion est souvent ressenti au niveau individuel, à travers les expériences des participants ou des expériences de ceux qu'ils connaissent. Ces expériences ou perceptions personnelles sont des mesures plus directes du racisme.

L'expérience de la discrimination, qui n'est pas souvent mesurée dans les enquêtes quantitatives, prend plusieurs formes. Afin de comprendre pleinement l'étendue de la discrimination, nous avons effectué une analyse qualitative en utilisant des groupes témoins comprenant des représentants de minorités raciales.

Comme l'analyse quantitative, la composante qualitative recueille des données de référence aux fins de comparaisons futures. Tandis que les données qualitatives peuvent être longitudinales (c'est-à-dire, suivre le même groupe de personnes pendant une certaine période de temps) ou quasi-longitudinales (étudier un groupe différent de personnes chaque année), cette dernière approche a été choisie parce qu'elle est plus rentable. En ne suivant pas les mêmes personnes, la recherche coûte moins cher. Compte tenu que tous les cinq ans les gens ne se trouvent pas nécessairement au même endroit, il est plus pratique de choisir un échantillonnage différent. Cet échantillonnage ressemble à celui du recensement; dans ce cas précis, les tendances de la population sont contrôlées et ne suivent personne en particulier.

Méthodes de recherche

Du 3 avril au 10 avril 2000, sept groupes témoins ont été mis sur pied dans cinq villes canadiennes où réside un nombre important de personnes de minorités raciales. La sélection de l'échantillon est

importante pour les groupes témoins et, dans ce cas-ci, chaque groupe témoin a été constitué à partir d'un échantillon pris au hasard choisi parmi la population autochtone et les minorités visibles. Les participants devaient avoir de 20 à 50 ans et devaient être employés, à la recherche d'emploi ou étudiants.

Un groupe témoin a été mis sur pied dans chaque ville à Halifax, Winnipeg et Vancouver. Deux groupes témoins ont été constitués à Toronto et ainsi qu'à Montréal. À l'exception du groupe de Winnipeg, qui ne comprenait que des participants Autochtones, les groupes étaient formés de participants des minorités visibles et Autochtones. Chaque groupe s'est réuni pendant 90 minutes et comprenait de huit à dix personnes choisies au hasard. Parmi les participants, 84 % étaient employés à temps partiel ou à temps plein et 16 % étaient étudiants ou à la recherche d'emploi.

Il existe de nombreux avantages à avoir recours aux groupes témoins. Les renseignements sont en effet plus détaillés que ceux habituellement obtenus lors d'enquêtes quantitatives ou d'entrevues téléphoniques. Chaque groupe témoin comprend un petit groupe de personnes et, bien qu'elles ne se connaissent pas, l'environnement non menaçant tend à promouvoir une atmosphère de partage. Elles apportent une vaste gamme d'expériences et d'opinions. Enfin, les groupes témoins coûtent moins cher que des entrevues individuelles.

En dépit des avantages des groupes témoins, il y a quelques difficultés. Hiebert (1998) mentionne une profondeur inégale de renseignements recueillis. Alors que certaines personnes parlent de leurs histoires personnelles au sujet de leurs expériences, d'autres personnes peuvent se rendre compte qu'elles donnent «un spectacle essentiellement publique» (Hiebert, 1998). Lorsqu'ils approfondissent une question, les chercheurs doivent être en mesure d'établir un rapport avec des groupes de personnes dans un court laps de temps et de soupeser les besoins de renseignements par rapport à la vie privée des participants individuels.

De plus, il y a des limites aux comparaisons qui peuvent être effectuées entre groupes témoins. Si divers chercheurs animent divers groupes, cela peut façonner l'orientation des groupes témoins (Hiebert, 1998). Les comparaisons sont également limitées par la petite taille du groupe et il est difficile de jauger la représentativité des opinions exprimées dans ces groupes. Toutefois, les résultats de ces groupes témoins corroborent les résultats d'autres groupes témoins (Conseil canadien de développement social, 2000). De surcroît, les thèmes qui émergent dans les groupes témoins révèlent souvent la direction des tendances que nous retrouvons dans les données provenant de sondages.

Le tableau suivant fournit les détails sur la composition des groupes témoins.

Lieu	Date	Nombre de participants ou participantes	Autochtones	Autres minorités visibles
Halifax	Le 3 avril	9	3	6
Toronto	Le 4 avril	9	3	6
Toronto	Le 4 avril	8	1	7
Winnipeg	Le 5 avril	10	10	0
Montréal	Le 10 avril	8	3	5
Montréal	Le 10 avril	8	1	7
Vancouver	Le 16 avril	10	5	5
Total		62	26	36

Le même chercheur, qui avait de l'expérience avec des groupes témoins comprenant des personnes autochtones ou appartenant à des minorités visibles, a animé chaque groupe témoin qui s'est réuni pendant environ 90 minutes. Tous les groupes témoins ont été animés en anglais, à l'exception d'un des groupes de Montréal qui a été animé en français. Toutes les consultations ont porté sur les questions suivantes : qu'est-ce qu'il faut pour obtenir un emploi qu'est-ce qu'il faut pour réussir en milieu de travail est-ce que les groupes racisés vivent encore des expériences de discrimination fondée sur la couleur de leur peau comment est-ce que les gens réagissent à la discrimination et enfin, qu'est-ce qu'il faut faire pour réduire la discrimination raciale en milieu de travail ou dans la société en général

Le racisme en milieu de travail : « un fait caché »

Trouver un emploi et l'aimer

Les participants ont identifié au moins trois facteurs importants pour trouver un emploi: un diplôme postsecondaire, les compétences requises et la prospérité de l'économie. Quelques participants, surtout des professionnels hautement qualifiés, avaient l'impression que le marché du travail était sensationnel et qu'il y avait une pénurie de travailleurs dans leur domaine. La plupart des gens, toutefois, avaient tendance à décrire leur marché du travail local comme 'compétitif' ou 'médiocre'. Le défi ne consiste pas seulement à trouver un emploi mais, ce qui est plus important, d'avoir un emploi qu'on aimerait conserver. Une des difficultés qu'affrontent certains participants est de trouver un emploi qui correspond à leur formation scolaire. Certains participants avaient l'impression que, bien qu'ils aient un emploi, ils n'étaient pas motivés par cette occupation. L'incohérence entre l'éducation et l'emploi est un problème surtout pour ceux qui ont obtenu leur diplôme à l'étranger.

- «Ce n'est pas difficile de trouver du travail – c'est seulement difficile de trouver du travail que vous voulez continuer à faire. Vous ne voulez pas nécessairement être serveuse pour toujours».
- «Je suis bilingue; donc les emplois sont très faciles à trouver si l'on s'intéresse au service à la clientèle. Mais c'est un domaine qui ne paie pas bien».
- «Il y a plein d'emplois en bas de l'échelle. Mais un emploi bien rémunéré à long terme n'est pas facile à trouver».
- «Le marché du travail est très compétitif. Cela dépend de qui vous connaissez, de vos relations».
- «Il y a plein d'emplois au salaire minimum. Mais qui veut travailler 80 heures par semaine quand vous avez des enfants».
- «J'ai besoin de l'emploi; donc je dois faire ce qu'il faut – il faut bien se nourrir».
- «Si vous avez les bonnes ressources, ce n'est pas si pire».

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

- «Si vous avez les compétences requises, ce n'est pas si difficile».

Certains participants Autochtones ont exprimé les mêmes sentiments en termes semblables sur la valeur diminuée du niveau d'éducation qu'ils ont reçu.

- « Lorsque j'envoie mon curriculum vitae, et même si je suis tout à fait qualifié pour le poste, les employeurs examinent tous les cours que j'ai suivis (certains relevant du programme d'enseignement des Premières Nations). C'est peut-être la raison pour laquelle je n'obtiens jamais d'emploi».

À Montréal, et dans une bien moindre mesure à Toronto, la langue est considérée comme un obstacle principal au succès en milieu de travail. Les participants de langue française à Montréal trouvaient que leur manque de compétences en anglais les empêchait d'obtenir un emploi. Les participants de Montréal étaient d'accord que la maîtrise des deux langues officielles était primordial pour obtenir un emploi. Cette question est surtout importante pour les participants unilingues anglophones, qui expliquaient comment ils avaient été écartés d'emplois à cause de leur incapacité de travailler en français : «Je ne peux pas obtenir d'emploi dans cette ville parce que je ne parle pas français mais je vais commencer à suivre des cours bientôt». La dernière partie de cette citation mérite d'être commentée. Elle démontre que les participants acceptent en général la légitimité de l'insistance des employeurs pour que les employés maîtrisent les deux langues officielles, surtout le français : «Je pense que c'est légitime pour plusieurs emplois, surtout s'il y a des considérations de sécurité ou si l'on fait affaire au public». En même temps, un nombre de participants avaient l'impression que, dans au moins une occasion, leur incapacité de travailler en français avait été utilisée comme «excuse» pour ne pas les embaucher à cause de leur origine ethnique. Néanmoins, le manque de maîtrise du français a restreint l'accès au marché du travail local dans le cas de plusieurs participants. En ce qui a trait aux participants unilingues francophones de Montréal, le manque de maîtrise de l'anglais a aussi constitué un obstacle pour accéder à un emploi.

- « La langue est un très gros obstacle. »
- «Cela dépend du domaine – la langue est importante dans le secteur public, dans le secteur des

services et dans le secteur financier. Mais pour une grande partie du secteur manufacturier, l'anglais suffit».

- «Même pour un emploi dans un entrepôt ou pour un emploi de plongeur, le français est nécessaire».

Un autre obstacle, surtout pour les immigrants, est l'absence d'un «diplôme canadien» ou «d'expérience canadienne». Les participants éduqués à l'étranger parlaient souvent de leur frustration au sujet de ce qu'ils considéraient être l'insistance rigide des employeurs et en fait du Canada, d'avoir de l'expérience ou des titres «canadiens». Comme nous l'avons constaté dans des recherches précédentes (par exemple, NOIVMWC, 1999 ; 1996), les immigrants ont l'impression que l'approche courante est arbitraire et les pénalise souvent inutilement à cause de leur manque d'expérience et de diplômes canadiens.

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

Alors que les participants reconnaissaient la nécessité d'assurer que les immigrants soient qualifiés, surtout dans le domaine des soins de santé, ils croyaient qu'un examen d'équivalence devrait être exigé plutôt que de dévaluer l'expérience et l'éducation existante. «Il faudrait faire quelque chose», exigeaient plusieurs participants.

- « C'est assez difficile de recommencer à neuf dans un nouveau pays sans avoir le problème additionnel que vos diplômes et votre expérience n'ont aucune valeur ».
- «Ces gens (c'est-à-dire, les immigrants ou immigrantes) sont des diplômés ou diplômées collégiaux, ils ont des Ph.D, des maîtrises et la plupart d'entre eux ou elles sont sans emploi ou sous employés. La seule raison est le racisme ou la discrimination».

Stagner malgré soi

Obtenir un emploi est difficile. L'avancement dans une carrière, cependant, est encore plus difficile. En plus de la compétence dans son emploi, le réseautage est indispensable d'une promotion. Bien que la plupart des par-

ticipants aient eu l'impression de travailler fort et d'être compétents, ils trouvaient difficile de progresser en milieu de travail. Comme certains participants l'ont fait remarquer, la couleur de la peau est plus claire en fonction des échelons hiérarchiques.

- « J'étais dans le domaine bancaire, un gérant d'une petite succursale. Quand je suis venu ici (au Canada) il y avait surtout des emplois de débutants. J'ai travaillé pendant huit ans. Je n'ai jamais eu la chance d'être promu».
- «(...)Appartenir à une minorité visible et être une femme. C'est difficile d'obtenir de la reconnaissance et d'être promue».
- «Tous mes gérants sont des hommes de race blanche. Il y a quelques gestionnaires qui sont des femmes mais elles sont aussi de race blanche».
- «Quand je regarde autour de moi, je me dis que je n'ai aucune chance d'avancement. Aucun membre de la direction ne fait partie d'un groupe ethnique!».

Est-ce à cause de la couleur de ma peau?

Bien que ce ne soit pas tous les participants qui aient été victimes de discrimination, la plupart avaient l'impression que certains groupes de la société étaient particulièrement désavantagés en ce qui a trait à l'emploi. Ces groupes comprennent les jeunes, les immigrants, les Autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées et les travailleurs plus âgés. La question de la couleur de la peau est extrêmement importante et une grande source de frustration pour les participants qui sont touchés personnellement par la discrimination.

- « Les femmes islamiques qui ont choisi de porter le hidjab (sont une cible particulière de discrimination). Plusieurs d'entre elles ont été congédiées. Elles se font dire qu'elles ne peuvent pas porter ce genre de vêtements car cela dérange la clientèle».
- «Les personnes originaires d'Inde sont stéréotypées comme des chauffeurs de taxi à vie».
- «Les nouveaux immigrants ont définitivement plus de difficultés à trouver un emploi».

- «Il y a l'ethnie, il y a le sexe, j'en passe et il y a une catégorie».
- «La première chose qu'ils verront, c'est mon apparence. Si je porte un foulard, ils ne me donneront pas d'emploi».
- «(Un des obstacles principaux pour moi est) le respect à titre de personne différente sur le plan culturel. Quelquefois, je dois prendre congé le vendredi pour me préparer à aller à l'église. C'est un obstacle pour un emploi dans une grande entreprise, je me sentirais plus à l'aise dans une plus petite société».

Plusieurs participants ont également l'impression qu'ils ne cadrent pas avec la culture de l'emploi existant ou de l'entreprise. En conséquence, ils sont désavantagés quant il s'agit d'avancement dans leur travail. Certains participants autochtones préféreraient travailler dans leur communauté ou dans des entreprises gérées par des membres de leur groupe culturel. Ce faisant, ils se retrouveraient parmi des employeurs ou des collègues qui pourraient respecter et comprendre leur culture.

Aux yeux de plusieurs participants, la discrimination en milieu de travail prend des formes subtiles et déguisées. La plupart des sociétés suivent habituellement leurs politiques sur l'équité en matière d'emploi. La discrimination au grand jour aurait donc de sérieuses conséquences pour l'employeur. Cependant, il y a une zone grise qu'il est difficile de définir. Néanmoins, à cause de cliques informelles, les personnes des minorités raciales sont exclues des chances de promotion. Une personne résumait la situation comme suit :

- «C'est de la discrimination évidente mais ce n'est pas fait de façon visible».
- «C'est très subtil, les gens sont très prudents au travail, ils ne veulent pas se mettre dans le pétrin».
- «(Le racisme) c'est modéré en milieu de travail. Le milieu de travail est un environnement plus contrôlé».

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

- «En milieu de travail, c'est caché, c'est subtil. Les gens sont tellement préoccupés par la rectitude politique».
- «Le racisme est là mais de façon clandestine. C'est une chose cachée en milieu de travail».
- «Lorsque j'ai téléphoné, on m'a dit 'Venez passer une entrevue!' Lorsque je me suis présenté, j'avais l'impression qu'ils étaient surpris de constater que j'étais un Noir parce qu'au téléphone, je parlais comme la moyenne des gens. On me disait : 'Oh! Le poste vient tout juste d'être comblé!', ou encore, au cours de l'entrevue, on me disait que j'étais surqualifié ou on me demandait 'Êtes-vous certain de vouloir effectuer ce genre de travail' En conséquence, si vous n'obtenez pas l'emploi, vous vous demandez si c'était de la discrimination».
- «Il y a une zone très grise entre ce qui constitue du racisme ou de la discrimination et ce qui est légitime. Comment est-ce qu'on décide. Plusieurs personnes se demandent : 'Est-ce que j'ai été victime de discrimination ou qu'est-ce qui s'est produit Est-ce que c'était légitime'».
- «Je pense qu'il (le racisme) se manifeste en milieu de travail. De simples regards, des gestes, des tons de voix, le langage corporel, vous pouvez comprendre tout cela. Je l'ai vu. Il est là. Ce n'est peut-être pas fait par exprès; les gens ne sont peut-être pas habitués avec les gens d'autres cultures. Mais il se manifeste en milieu de travail».

La discrimination subtile se manifeste de diverses façons, y compris des façons suivantes :

- *Lors d'une promotion, se faire supplanter par quelqu'un avec moins d'ancienneté, mais de race blanche : «Ils ont offert le poste à une personne que j'avais formée».*
- « J'ai posé ma candidature pour un poste plus élevé, mais je ne l'ai pas eu. C'est une personne que j'avais formée (de race blanche) qui a obtenu la promotion. Je ne crois pas qu'elle connaisse mieux le travail que moi. Ma gérante m'appelle et me dit 'Nous ne t'avons pas donné l'emploi.' Elle me dit que je suis mère de famille et que j'ai d'autres

responsabilités. Elle n'a jamais mentionné cela (la race) mais auparavant, il y a eu une autre promotion et une fille de race blanche l'a obtenue».

- *Être le premier à être licencié : « J'étais le seul Noir qui travaillait à cet endroit et j'ai été le premier à être licencié. »*
- *Se voir attribuer les tâches les plus désagréables : «Nous étions quatre à faire partie d'une équipe de quart dans un restaurant minute. Sur une équipe, il y avait trois filles de race blanche et moi-même (une personne autochtone). Sur l'autre équipe, il y avait trois personnes de race blanche et une ressortissante des Indes orientales. La fille et moi devions toujours nettoyer les toilettes et faire les vidanges. Ce n'étaient jamais eux, toujours nous».*
- *Être stéréotypé : « Je suis Asiatique mais je dis ce que je pense. Les autres filles asiatiques ne parlent pas beaucoup. Quand je dis ce que je pense, les patrons ne semblent pas aimer cela. Il me jette des regards assassins. Si j'étais de race blanche, je ne pense pas que les gens se préoccuperaient de ma façon d'agir. C'est comme s'ils voulaient que je me conforme mais je ne le veux pas».*
- «Le client demande à parler à une autre personne. Il n'est pas satisfait avant qu'il ne parle à une personne de race blanche. Il n'a pas l'impression qu'il peut avoir confiance en une personne qui n'est pas de race blanche quand il porte plainte. Il n'a pas l'impression que ce soit valable ou qu'il s'adresse à la bonne personne».

En général, on s'entend pour dire que la discrimination raciale est plus susceptible d'avoir lieu aux niveaux plus élevés de l'entreprise et que ce genre de discrimination est vraisemblablement le plus subtil. En guise de preuve, les participants ou participantes ont fait ressortir que les personnes issues de groupes visibles minoritaires sont souvent sous-représentées dans les postes de gestion et sur-représentées dans les postes subalternes du marché du travail : «On retrouve des membres des groupes ethnoculturels qui sont plus qualifiés pour détenir le poste (de gestion) mais ils ne le détiennent pas. Parmi les cadres, il y a très peu de décideurs ou de décideuses qui ne soient pas Anglo-saxonnes. Cela ne se fait pas au

grand jour. Ce n'est jamais affirmé consciemment que vous n'êtes pas promu parce que vous n'êtes pas canadien; les membres des groupes ethnoculturels ne sont tout simplement pas promus».

Les participants ont souvent parlé de l'existence de «cliques» en milieu de travail (des groupes de personnes qui se rassemblent souvent, à l'exclusion des autres). On dit communément que ces cliques se forment selon la race ou le sexe : «Nous avons un groupe d'hommes au travail; ils s'assoient près du bureau du patron et parlent de leur fin de semaine et de sujets semblables. Ils sont tous de race blanche et je suis noir. Ils ne sont pas méchants avec moi mais ces hommes obtiennent les promotions».

- «Si vous ne faites pas partie de la clique dominante, vous devenez un étranger. C'est à ce moment-là que toutes les petites blagues commencent à se produire et elles sont dirigées vers vous».
- «Il se fait tellement de politique. Vous ne progressez pas dans votre carrière à moins de faire partie d'une clique».
- «Je ne suis pas souvent invité (à des déjeuners). Ce n'est peut-être pas de la discrimination, simplement de l'exclusion, je suppose».
- «Si vous ne faites pas partie de ce groupe particulier, c'est mon cas et je pense que c'est à cause de la couleur de ma peau. Je n'ai pas le même style de vie. J'ai l'impression que j'ai été supplanté quelques fois, dans le cas d'une promotion».
- «J'ai l'impression de ne pas faire partie de ce groupe particulier. J'ai observé qu'au sein de ce groupe, tout le monde est promu. Je n'ai pas le goût d'aller au bureau et de parler à ces personnes».
- «Mon gérant vient de Terre-Neuve et la fille qui a été promue et qui m'a devancé vient de Terre-Neuve».
- «C'est tout simplement parce que vous n'êtes pas de race blanche».

Sans conteste, les participants avaient l'impression que la discrimination raciale était plus observable

dans des situations à l'extérieur du milieu de travail. Contrairement au milieu de travail, les personnes ne sont pas obligées de faire preuve de rectitude politique.

- «Dès que vous sortez du milieu de travail, c'est plus facile de faire des commentaires racistes. Mais dès que vous êtes en milieu de travail, vous devez faire plus attention à ce que vous dites».
- «Il existe un stéréotype : paresseux, saôul, sale. Ils les voient (les Autochtones) sur la rue principale et ils pensent que vous êtes comme eux».
- «Je suis suivi dans les magasins. Ils pensent que je vais voler ou quoi».
- «J'ai été impliqué dans un combat avec un homme Blanc (il y a environ trois ans). (...) Les policiers sont venus et à qui est-ce qu'ils s'en sont pris Ils s'en sont pris à moi, m'ont arrêté et ont laissé partir l'autre homme. Ce n'est pas avant qu'un homme respectable témoigne en cour, dise ce qui s'était produit et dise que ce n'était pas de ma faute».
- «Cet été, je conduisais et je me suis fait arrêter trois fois en une heure et demie».
- «Ils (les policiers) supposent que, si vous êtes autochtone et que vous conduisez un beau véhicule, il est possible que vous l'ayez volé».
- «Si une personne de couleur demande à échanger un produit, les gens pensent que c'est de l'escroquerie».
- «J'étais à un bureau gouvernemental et les employés sont les pires. Un noir est entré et il s'est présenté au comptoir. L'agent de sécurité a dit au noir : 'Qui est ton travailleur social' Le noir était messenger et il ramassait un colis. On a supposé qu'il était là pour obtenir son chèque d'aide sociale».
- «Il y a environ un mois, je suis allé à l'épicerie. Il y avait un groupe de jeunes devant la porte et je ne pouvais pas entrer sans passer par là. Ils m'ont traité de toutes sortes de noms».

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

- «Je suis né ici. Cet homme est un immigrant et il pense avoir plus de droits que moi parce qu'il est européen».
- «Il y a beaucoup de discrimination, surtout dans les plus petites communautés. Je trouve que Toronto est une ville merveilleuse».
- «Ils (les magasins) supposent que vous allez les voler».
- «C'est subtil, c'est simplement parce que vous n'êtes pas de race blanche».

Réagir à la discrimination raciale

« *Je ne laisse pas les choses me déranger* » Bien que la plupart des participants des groupes témoins soient conscients de la discrimination subtile et ouverte à l'égard des minorités visibles et des peuples autochtones, la plupart d'entre eux adoptent une approche pragmatique à l'égard de leur situation. Surtout dans le cas des immigrants, ils acceptent, dans une certaine mesure, que des nouveaux-venus soient obligés de travailler plus fort pour s'établir. Selon certaines personnes, la discrimination est inévitable dans n'importe quelle culture ou société. Un point de vue semblable est exprimé par certains jeunes immigrants qui croient que, dans toute société, il y a des personnes amicales et hostiles (Conseil canadien de développement social, 2000).

- «Je pense que (la discrimination) c'est un problème dans la mesure que vous êtes disposé à le permettre. Je ne permettrai à personne de me parler sur un ton ou d'une façon que je ne pense pas convenable. J'ai été congédié pour cette raison».
- «D'une manière ou d'une autre, il y a toujours une pomme pourrie dans le sac».

Un des résultats les plus intéressants de cette recherche est le pragmatisme avec lequel la plupart des participants abordent la question. Ce point de vue paraît être fondé sur deux prémisses. La discrimination, ou plus fondamentalement, juger les personnes selon leur apparence, est un trait commun que l'on retrouve dans toutes les cultures. La deuxième est le point de vue selon lequel le Canada est une société très tolérante et qui fait preuve d'une

ouverture aux autres comparativement à d'autres pays, y compris le pays d'origine de certains participants. De ce point de vue, il devient clair que les participants s'attendent pas à vivre sans racisme ou discrimination. «Vous êtes né avec une certaine apparence, avec certains antécédents. Il faut se rendre à l'évidence, c'est beaucoup plus facile dans un pays occidental si vous êtes de race blanche. Vous devez apprendre à y faire face (au racisme) parce que cela va vous arriver quand même, n'importe où».

Bien que la plupart des gens s'attendent à ce que la situation s'améliore et aient des idées claires concernant ce qui est acceptable, les participants ont fait preuve d'une certaine résignation face au fait qu'ils seraient stéréotypés, jugés et possiblement touchés négativement à cause de leur origine ethnique ou de leurs antécédents culturels. Par exemple, plusieurs des participants, qui n'ont pas mentionné avoir été victimes personnellement de discrimination dans leur emploi ou sur le marché du travail, ont fait des commentaires par la suite durant la discussion qui contredisaient possiblement leurs premiers commentaires : «Bien, cela dépend dans quelle mesure vous laissez ces choses vous déranger» était un commentaire qui revenait souvent. De même, quelques immigrants au Canada se sont dit prêts à «travailler plus fort» que les autres personnes afin d'atteindre les mêmes résultats : «Quand vous venez dans un autre pays, vous devez vous rendre compte que vous êtes un invité d'une certaine façon et que la vie ne sera pas toujours facile. Si vous acceptez cela, alors c'est plus facile d'affronter certaines choses dont nous avons parlé».

Certains participants ont également adopté une approche proactive face à l'emploi en investissant dans leur éducation et leur formation.

- «Elle (la discrimination) pourrait avoir des répercussions sur les emplois que j'obtiendrai et l'argent que je gagnerai. Je fais ce que je peux afin de me former et de poursuivre mes études. J'ai confiance d'accéder à un emploi dans un milieu qui a l'esprit ouvert. Mais je me rends compte qu'il y aura probablement des obstacles. Peut-être à cause de ma race et de la couleur de ma peau».

« *Ils ont toujours eu d'autres raisons* » Il est aussi évident que les participants ne connaissaient pas beaucoup

les divers mécanismes et procédures de recours disponibles à ceux ou celles qui sont victimes de discrimination raciale ou qu'ils n'y faisaient pas très confiance. En évaluant les pour et les contre impliqués pour porter plainte, plus souvent qu'autrement, les participants ont conclu qu'une telle action n'en «valait pas la peine». Très peu de participants qui avaient l'impression d'avoir été victimes de discrimination ont porté plainte ou ont donné suite à cette question d'une façon ou d'une autre. Les quelques personnes qui se sont plaintes à leurs gérants ou à leurs surveillants n'ont pas obtenu le résultat escompté : «Ils nient toujours que c'est à cause du racisme. Ils ont toujours une autre raison et, quand la discrimination est subtile, qu'est-ce que vous pouvez faire» La poignée de participants qui ont parlé de l'implication du syndicat concernant cette question se demandaient dans quelle mesure ces organismes pouvaient aider. Les participants étaient divisés : certains supposaient que les syndicats étaient très vigilants pour combattre la discrimination, alors que d'autres faisaient remarquer que la discrimination raciale existe autant dans les syndicats qu'ailleurs.

Aucun des participants n'avait porté plainte auprès d'une commission fédérale ou provinciale des droits de la personne. Dans les cas où cette possibilité a été discutée, encore une fois, la plupart des participants avaient l'impression qu'une telle mesure ne ferait qu'empirer la situation : «Cela va bien mais si vous voulez vraiment vous battre et défendre vos droits, vous ne pouvez pas le faire parce que les personnes à qui vous allez porter plainte travaillent probablement avec les personnes qui vous dérangent.» Il semble que pour la majorité des participants qui avaient été victimes de discrimination, leur approche pour affronter cette situation était fondée plus sur le contournement ou sur l'adaptation que sur la confrontation : «Pouvez-vous vous imaginer lutter à chaque fois que cela se produit Il n'en est pas question».

L'avenir

Les enfants comme point de mire En général, les participants sont optimistes et croient que le problème du racisme, en milieu de travail et de façon plus générale dans la société, est en train de diminuer. Ils suggèrent fortement que l'on continue à mettre en application les mesures existantes pour traiter de cette question. Le gouvernement est perçu comme ayant un rôle

principal à jouer dans la promotion de la tolérance dans tous les domaines de la société canadienne et on identifie le plus souvent les jeunes et les enfants comme le groupe cible principal des programmes et des stratégies dans cette matière.

La plupart des participants croyaient que leurs enfants seraient moins exposés à la discrimination pour plusieurs raisons. D'abord, ces enfants, ayant été élevés au Canada, maîtriseraient l'anglais ou le français avec un «accent canadien». En deuxième lieu, ils connaîtraient bien les mœurs canadiennes. En troisième lieu, certains participants avaient l'impression que, grâce à la sensibilisation du public et à la législation, la discrimination raciale diminuerait à l'avenir. Même maintenant, plusieurs participants ont fait remarquer que la discrimination raciale constituait moins un problème parmi les jeunes gens.

- « Je n'ai pas eu à faire face à des questions de discrimination avec mes pairs, parce que la plupart des gens ont environ le même âge que moi. (...) Il n'y a pas beaucoup de discrimination, ils sont plus ouverts d'esprit.» «Ce sont les générations plus âgées qui détiennent les postes plus élevés».

L'éducation du public : encore un long chemin à parcourir

Le Canada, grâce à sa politique officielle sur le multiculturalisme, est souvent considéré un chef de file international en matière de diversité culturelle. Certains participants convenaient qu'au cours des ans, l'étendue de la discrimination culturelle avait diminué. Ce résultat corrobore ceux d'autres études. Par exemple, une enquête parmi des organismes luttant contre le racisme au Canada a démontré que les deux tiers des répondants avaient l'impression que les relations raciales au Canada s'étaient améliorées au cours des cinq dernières années (Kunz, Engler et Laliberté, 1999). La sensibilisation du public serait utile pour promouvoir la diversité raciale et pour créer une vue commune parmi les personnes de divers antécédents culturels. Plusieurs participants croyaient que l'égalité raciale devrait être enseignée aux enfants.

- «C'est un processus continu pour les gens. La situation s'est grandement améliorée depuis que j'ai immigré il y a 20 ans. Les gouvernements ont fait beaucoup pour ré-éduquer beaucoup de gens, la

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

société en général. Il y a encore un long chemin à parcourir. Le processus de sensibilisation n'aura jamais de fin. Malheureusement, nous devons enseigner la tolérance et l'acceptation à tout le monde».

- «Je pense que les choses s'améliorent pour les gens qui ne sont pas de race blanche parce qu'il y des gens qui s'intéressent à savoir ce qui se passe et à agir. Il m'importe peu si c'est le gouvernement qui le fait, cela passe par l'éducation».
- «Il est essentiel que les parents insistent pour que leurs enfants fassent preuve d'acceptation et de prévenance. Je ne sais pas si l'on peut changer les idées de la génération plus âgée, ces gens ont des notions préconçues que l'on ne peut changer en ce moment».
- «Ce sont des attitudes et des croyances héritées des parents. Il n'existe pas de solution miracle pour changer la façon de penser des gens».
- «Nous devrions poursuivre les efforts actuels – les messages publicitaires pour éduquer tout le monde. Les procédures appropriées devraient également être en place pour permettre aux gens de protéger leurs droits».
- «Nous devrions continuer à appliquer les règlements et éduquer davantage le public en matière de tolérance et de multiculturalisme».
- «Il faut se défaire de l'immoralité que l'on retrouve dans l'esprit des gens. Je ne sais pas où cela commence. Si nous mettons la situation de côté, la tension va s'accumuler et cela va exploser un jour».

Des enquêtes récentes ont démontré que plus de la moitié des Canadiens et Canadiennes convenaient que les femmes, les membres des groupes minoritaires visibles, les Autochtones et les personnes handicapées n'auraient pas eu un accès équitable aux emplois et aux promotions sans les politiques sur l'équité en matière d'emploi promulguées par le gouvernement fédéral (Ekos Research Associates Inc, 1999). Tous les participants connaissaient bien ces programmes, et certains, surtout les participants Autochtones, les avait utilisés. La plupart des participants avaient l'impression que ces programmes

étaient nécessaires pour «donner une chance aux gens». Les participants ne semblaient pas très au courant des politiques publiques ni de la justification philosophique de ces programmes; ils ne semblaient pas trop connaître l'évolution des programmes en matière d'équité, non plus. Ils voyaient plutôt, et tout simplement, ces programmes comme des moyens d'aider des gens qui avaient besoin d'aide.

- «Vous pouvez éduquer les gens autant que vous voulez mais cela ne garantit pas que la situation va s'améliorer».
- «Ils sont plutôt justes. Le gouvernement fédéral a l'équité en matière d'emploi. Pour les peuples autochtones, ils vont en quelque sorte assouplir les règlements un peu en matière d'éducation. Ils vont diminuer les exigences parce qu'ils savent que vous êtes autochtone et que vous n'avez pas eu accès à l'éducation requise».
- «Il peut y avoir des lois là-bas mais les sociétés ont l'impression qu'elles peuvent s'en tirer, sans pénalité».
- «S'il y avait des amendes, alors les sociétés auraient moins tendance à faire cette discrimination».

Après en avoir fait l'éloge, plusieurs participants ont reconnu que les règlements visant la promotion de l'équité pouvaient être mal interprétés et entraînaient des conséquences involontaires. Deux préoccupations y ayant trait ont été soulevées concernant les programmes en matière d'équité. D'abord, certains avaient l'impression que les programmes en matière d'équité diminuent les personnes qui en tirent profit, surtout aux yeux des collègues et du personnel aux paliers supérieurs : «Je ne veux pas obtenir un emploi à cause de la couleur de ma peau. Je veux l'obtenir parce que je suis le mieux qualifié.» La possibilité d'un «mouvement de ressac» était la deuxième préoccupation évoquée par les participants à l'égard des programmes d'équité en matière d'emploi. En d'autres mots, les principes d'équité en matière d'emploi doivent être mieux compris. Les participants, y compris les défenseurs des programmes en matière d'équité, ont souvent commenté que ces programmes pouvaient entraîner de la «discrimination à rebours» et du ressentiment de la part de ceux ou celles qui sont touchés de façon

négative par ces programmes : «Il pourrait y avoir un mouvement de ressac.» Il est devenu évident que le manque de compréhension en profondeur des participants en matière du fonctionnement des programmes d'équité les amenait à mettre en doute leur bien fondé : «S'ils embauchent des gens qui ne sont pas qualifiés, alors c'est un problème».

- «Certaines entreprises ont introduit l'équité en matière d'emploi. Si une personne obtient un emploi dans ces entreprises, même si elle détient les qualifications requises, les autres vont penser 'cette personne a obtenu le poste à cause de la couleur de sa peau'. Il existe déjà un mouvement de ressac, il y a de la discrimination à l'égard de cette personne».
- «Je ne suis pas du tout d'accord avec l'idée (l'équité en matière d'emploi). Vous allez récolter la discrimination à rebours. Les gens disent qu'ils ont été victimes de discrimination parce qu'ils sont des hommes de race blanche».
- «Les gens pensaient que je n'avais qu'à franchir la porte : 'femme, Autochtone, elle est embauchée.' Cela ne se produisait pas du tout de cette façon. J'ai dû passer à travers tout le processus de sélection comme n'importe quel employé. J'ai eu la concurrence d'autres Autochtones aussi».
- «Vous ne voulez pas avoir l'impression d'avoir obtenu l'emploi parce que vous faisiez partie d'un groupe minoritaire».
- «Je ne remplis pas le formulaire d'autodéclaration. Je ne veux pas obtenir l'emploi parce que je suis Autochtone et faire partie d'un quota».
- «Je suis d'accord avec l'équité en matière d'emploi».
- «L'équité en matière d'emploi (sic) a causé beaucoup de problèmes dans la mesure où les non-autochtones ont l'impression que certains postes leur échappent».
- «La solution, c'est l'éducation. Cela ne s'applique pas seulement aux autochtones, mais à tout le monde».

Il est déconseillé de généraliser à partir de la recherche effectuée auprès de groupes témoins et il faut faire preuve de grande prudence lorsqu'on commente sur les différences entre les groupes témoins en fonction du lieu ou d'autres caractéristiques des participants. Nous croyons qu'il est néanmoins utile de faire ressortir quelques observations sur les différences entre les participants qui peuvent fournir des pistes à des recherches et à des analyses futures.

- Les principales différences suivantes sont notées concernant les expériences et les perceptions des participants.
- Les participants plus âgés semblent plus susceptibles d'avoir vécu des expériences discriminatoires en milieu de travail et sur le marché du travail.
- Les Noirs semblent plus susceptibles d'avoir vécu des expériences discriminatoires en milieu de travail et sur le marché du travail. De même, les participants de minorités «moins visibles» semblent avoir été moins victimes de racisme.
- Les Autochtones semblent avoir plus de facilité à faire face à la discrimination en travaillant pour des entreprises ou des organismes Autochtones.
- Le racisme à l'égard des Noirs paraît plus répandu à Halifax.

Résumé

Selon plusieurs participants, la discrimination raciale en milieu de travail est un fait caché mais néanmoins qui nuit à leurs perspectives de carrière. Les attitudes du public à l'égard de la diversité culturelle auront sans doute des répercussions dans nos bureaux et dans nos lieux de travail. Tous les participants ont convenu que cette question est très importante et que les gouvernements et autres organismes devraient en traiter. Tout en indiquant le point de vue que la discrimination raciale est plus répandue dans la société en général que sur le marché du travail et en milieu de travail, la plupart des participants croyaient que les gouvernements et leurs partenaires devraient adopter une démarche générale concernant cette question. De plus, ils jugent que, puisque l'intolérance et le sectarisme sont appris en bas âge et

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

«profondément ancrés» chez certaines personnes, la diminution de la discrimination raciale sur le marché du travail devrait découler de la diminution du racisme dans la société : la limite entre le travail et le reste est artificielle. Les enfants apprennent le racisme de leurs parents. Si nous voulons l'éliminer du milieu de travail, nous devons nous concentrer sur la source».

Conclusion

Le document *Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et du revenu*, démontre clairement que les questions de racisme en milieu de travail devraient être abordées de plein front afin d'améliorer les résultats sur le marché du travail (les chances d'emploi, le revenu) des minorités visibles et des peuples autochtones. La main-d'œuvre canadienne devient de plus en plus diversifiée sur les plans ethnique et culturel. Bien que les minorités visibles et les peuples autochtones aient davantage accès à l'emploi qu'auparavant, ce genre d'accès est encore généralement limité.

En général, la diversité figure au bas ou au milieu de la pyramide de la main-d'œuvre. En particulier, l'accès s'est accru dans le cas d'emplois moins bien rémunérés (la pyramide est large en bas), mais demeure statique dans le cas des postes plus lucratifs (la pyramide étroite au sommet). Plus on monte dans la pyramide, moins elle est diversifiée et plus elle devient blanche. Dans le secteur public, par exemple, les groupes visés par les programmes d'équité (les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées) sont moins susceptibles d'obtenir une promotion que les hommes bien portants de race blanche (Pendakur, Mata, Lee et Dole, 2000). Les personnes des minorités visibles représentaient un employé ou une employée sur dix-sept parmi l'effectif de la fonction publique mais elles ne représentaient qu'un employé ou une employée sur 33 parmi les cadres (Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, 2000 : 20).

Cette étude, comme plusieurs autres, démontre que le niveau d'éducation influence beaucoup la situation de l'emploi et du revenu. Les bénéfices de l'éducation, cependant, semblent plus élevés pour ceux ou celles qui ne font pas partie des minorités visibles ou des peuples autochtones. Bien que les minorités raciales aient fait certains progrès par rapport à l'emploi, l'équité demeure un but inaccessible pour plusieurs. Les analyses quantitatives et qualitatives de ce rapport démontrent que les minorités raciales, surtout les Autochtones et les membres des

minorités visibles nés à l'étranger, sont à la traîne par rapport à l'éducation, à l'emploi et au revenu. Par exemple, même en possédant une formation universitaire, les Autochtones et les membres des minorités visibles sont encore moins susceptibles que les groupes non racisés d'atteindre un revenu dans les 20 % du haut de l'échelle des revenus. Les données sur les salaires révélaient que les minorités visibles nées à l'étranger n'obtenaient, en moyenne, que 78 sous par dollar gagné par les personnes des groupes non racisés nées à l'étranger.

Bien que la législation, comme la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ait aidé les minorités visibles et les peuples autochtones à obtenir des emplois dans certains domaines, plusieurs sont encore à la recherche d'emplois qui sont intéressants ou qui correspondent à leurs qualifications. Les résultats de ce rapport démontrent que, comparativement aux groupes non racisés, les personnes appartenant aux minorités visibles ou Autochtones et possédant une formation universitaire sont moins susceptibles d'occuper un emploi de gestionnaire ou professionnel. Dans le cas de ceux qui occupent un emploi de gestionnaire, la moitié travaillent à leur compte, comparativement à seulement un tiers parmi les groupes non racisés.

De plus, la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne s'applique qu'aux sociétés et industries sous réglementation fédérale ainsi qu'aux sociétés d'État ayant plus de 100 employés; mais elle ne s'applique pas aux organismes provinciaux, ni au secteur privé. La mise en application des politiques sur l'équité en matière d'emploi varie selon les provinces (Bakan et Kobayashi, 2000) et correspond aux caractéristiques politiques, sociales et culturelles de chaque province. Qui plus est, la législation peut réglementer le comportement mais elle ne change pas la façon de penser des gens en position d'autorité, ni du public en général. Les employeurs peuvent se conformer aux règlements sur l'équité en matière d'emploi mais il faut rejoindre toute la société pour changer la façon dont les membres des minorités raciales sont perçus et traités. L'information du public est essentielle pour sensibiliser la population à ces questions et constitue une étape cruciale pour promouvoir le respect, la

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

compréhension et l'acceptation des différences ethnoculturelles.

La législation est plus efficace pour le recrutement que pour la rétention et l'avancement. Un obstacle important à l'équité est la difficulté d'éliminer les multiples formes de la discrimination difficilement quantifiables, surtout sur le plan systémique et personnel. Dans ce cas-ci, la discrimination raciale en milieu de travail devient plus subtile, souvent décrite comme un «fait caché». Par exemple, certains

employés des minorités visibles ont vu des gestionnaires utiliser des facteurs subjectifs comme «l'accent» pour leur nier l'accès à des postes. Dans d'autres cas, les membres des minorités sont tenus à l'écart des «groupes d'initiés», ce qui est déterminant pour l'avancement de leur carrière. Les minorités visibles et les peuples autochtones continuent à être traités comme des étrangers en milieu de travail, reflétant la réalité que les groupes racisés font face à de puissants obstacles pour atteindre l'égalité socio-économique dans ce pays.

Références

Anisef, Paul, Robert Sweet, Carl James, Zeng Lin. 1999. "Higher Education, Racial Minorities, Immigrants and Labour Market Outcomes in Canada." International Symposium on "Non-Traditional" Students, Université de la Colombie-Britannique, 16 et 17 août 1999.

Bakan, Abigail and Audrey Kobayashi (2000). 'Employment Equity Policy in Canada: An Interprovincial Comparison.'

Baker, Michael and Dwayne Benjamin. 1995. "Ethnicity, Foreign Birth and Earnings: A Canada/US Comparison." Document préparé pour la conférence Transition and Structural Change in the North American Labour Market, tenue du 25 au 27 mai 1995, Kingston (Ontario).

Conseil canadien du développement social, 2000. Les adolescents dans la main d'oeuvre au Canada, Ottawa.

Conseil canadien du développement social, 1999. Les jeunes immigrants au Canada. Ottawa.

Fondation canadienne des relations raciales. 2000. Reconnaître le racisme. http://www.crr.ca/EN/MediaCentre/FactSheets/eMedCen_FacShtAcknowledgeRacism.htm. 26 septembre 2000.

Christofides, L.N. and R. Swidinsky. 1994. "Wage Determination by Gender and Visible Minority Status: Evidence from the 1989 LMAS." Canadian Public Policy, 20(1): 34-51.

Davies, Scott and Neil Guppy. 1998. "Race and Canadian Education". Chp. 6 in Vic Satzewich (ed.), Racism and Social Inequality in Canada: Concepts, Controversies and Strategies of Resistance. Toronto: Thompson Educational Publishing, Inc.

de Silva, Arnold. 1997. "Wage Discrimination Against Visible Minority Men in Canada." Canadian Business Economics 5(4): 25-42.

de Silva, Arnold with Craig Doherty. 1996. "Discrimination Against Visible Minority Men in Canada." Applied Research Branch, W-96-6E. Ottawa: Développement des ressources humaines Canada.

Ekos Research Associates Inc. (1999). Rethinking Government V: Compendium Report.

Elliot, Jean Leonard, and Augie Fleras. 1992. Unequal Relations (1st ed.). Scarborough, ON: Prentice-Hall Canada.

Fleras, A. and Jean Lock Kunz (2000). "Couched in Compromise": Media and Minorities in a Multicultural Canada. (à paraître).

Fontaine, Phil. 1998. "Modern Racism in Canada" 1998 Donald Gow Lecture, School of Policy Studies, Université Queen's, 24 avril 1998.

Frank, Jeffry. 1997. "Indicators of Social Inequality in Canada: Women, Aboriginal Peoples, and Visible Minorities. Chp. 2 in Alan Frizzell and Jon H. Pammett (eds.), Social Inequality in Canada. Ottawa: Carleton University Press.

Gentium Consulting et John Samuel & Associates Inc. 1999. Étude exploratoire concernant l'élaboration d'un rapport de rendement sur le racisme au Canada, Ottawa

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation.

Globe and Mail. 2000. Rights Panel Sees Racism in Hirings at U of T., 7 février.

Grabb, Edward G. 1998. "Social Stratification." Chp. 7 in James J. Teevan and W.E. Hewitt (eds.), *Introduction to Sociology: A Canadian Focus* (6th ed.). Scarborough, ON: Prentice Hall.

Henry, Frances. 1999. "Two Studies of Racial Discrimination in Employment." Chp. 19 in James Curtis, Edward Grabb, and Neil Guppy (eds.), *Social Inequality in Canada: Patterns, Problems, and Policies* (3rd ed.). Scarborough, ON: Prentice Hall Allyn & Bacon.

Henry, Frances, Carol Tator, Winston Mattis, and Tim Rees. 1995. *The Colour of Democracy: Racism in Canadian Society*. Toronto: Harcourt Brace & Company.

Hiebert, Daniel. 1998. "Immigrant Experiences in Greater Vancouver: Focus Group Narratives." *Research on Immigration and Integration in the Metropolis Working Paper 98-15*. Vancouver: RIIM Vancouver Centre of Excellence.

Hou, Feng and T. R. Balakrishnan. 1996. "The Integration of Visible Minorities in Contemporary Canadian Society". *Canadian Journal of Sociology* 21(3): 307-326.

Howland, Juliet and Christos Sakellariou. 1993. "Wage Discrimination, Occupational Segregation and Visible Minorities in Canada." *Applied Economics*, 25:1413-1422.

Kendall, Diana, Jane Lothian Murray, and Rick Linden. 1997. *Sociology in Our Times: First Canadian Edition*. Toronto: ITP Nelson.

Kunz, Jean Lock, Cheryl Engler, Pierre Laliberté. 1999. "Setting Priorities in the Field of Race Relations: An Environmental Scan on Current Issues." Préparé pour la Fondation canadienne des relations raciales.

Kunz, Jean Lock and Augie Fleras. 1998. "Visible Minority Women in Mainstream Advertising: Distorted Mirror or Looking Glass?" *Atlantis: A Women's Studies Journal*, 22(2), Spring.

Li, Peter S. 1998. "The Market Value and Social Value of Race." Chp. 5 in Vic Satzewich (ed.), *Racism and Social Inequality in Canada: Concepts, Controversies and Strategies of Resistance*. Toronto: Thompson Educational Publishing, Inc.

Macionis, John J., Juane Nancarrow Clarke, Linda M. Gerber. 1997. *Sociology (Second Canadian Edition)*. Scarborough, ON: Prentice Hall Allyn and Bacon Canada.

National Organization of Immigrant and Visible Minority Women in Canada. 1999. *Recognition and Accreditation of Foreign Qualifications: Case Studies of the Nursing, Teaching and Social Work Professions*. Ottawa.

National Organization of Immigrant and Visible Minority Women in Canada. 1996. *Immigrant and Visible Minority Women: Profile of Poverty*. Ottawa.

Ornstein, M. 2000. *Ethno-Racial Inequality in Toronto: Analysis of the 1996 Census*. City of Toronto: Access and Equity.

- Pendakur, Krishna and Ravi Pendakur. 1998. "The Colour of Money: Earnings Differentials Among Ethnic Groups in Canada. *Canadian Journal of Economics* 31(3): 518-548.
- Pendakur, R., F. Mata, S. Lee, and N. Dole (2000). *Job Mobility and Promotion in the Federal Public Service*. Strategic Research and Analysis, Strategic Planning and Policy Coordination, ministère du Patrimoine canadien.
- Satzewich, Vic 1998. "Race, Racism and Racialization: Contested Concepts" Chp 1 in Vic Satzewich (ed.), *Racism and Social Inequality in Canada: Concepts, Controversies and Strategies of Resistance*. Toronto: Thompson Educational Publishing, Inc.
- Statistique Canada. 1998a. "1996 Census: Ethnic origins, visible minorities." *Le quotidien*, 17 février.
- Statistique Canada. 1998b. "1996 Census: Aboriginal data." *Le quotidien*, 13 janvier.
- Statistique Canada. 1997. "1996 Census: Immigration and Citizenship." *Le quotidien*, 4 novembre.
- Statistique Canada. 2000. *Guide to the Labour Force Survey*. Cat. No. 71-543-GIE. Ottawa.
- Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, 2000. *Embracing Change in the Federal Public Service*. Catalogue No. BT22-67/2000.
- Toronto Star. 1999. *An Immigrant's Catch-22 – No Work, No Experience*. February 16.

