

Au-delà de la reprise

**Toujours en difficulté : Les travailleuses et travailleurs
issus de groupes racisés sur le marché du travail
post-pandémique**

Katherine Scott
Centre canadien de politiques alternatives



À propos de l'auteure

Katherine est chercheuse principale au Centre canadien de politiques alternatives et directrice des activités liées à l'égalité des genres et aux politiques publiques. Elle a travaillé dans le secteur communautaire en tant que chercheuse, auteure et militante au cours des 30 dernières années, rédigeant des articles sur diverses questions de politique sociale et économique, allant de la pauvreté et des inégalités à la réforme de la sécurité du revenu et au financement des organisations à but non lucratif. Son projet le plus récent examine les expériences des travailleuses marginalisées sur le marché du travail dans l'économie post-pandémique, dans le but de trouver des solutions de rechange pour améliorer la sécurité économique des femmes.

Remerciements

Je tiens à remercier tout particulièrement mes collègues du CCPA et les évaluateurs externes qui m'ont aimablement fourni des conseils précieux sur la méthodologie et l'analyse du présent rapport, notamment Sheila Block et David Macdonald. Trish Hennessy et Tim Scarth ont transformé ce rapport grâce à leur immense talent, le rendant plus attrayant et élargissant sa portée et son incidence.

Ce projet a été financé en partie par le Réseau canadien pour l'équité et la justice raciale, hébergé par le Conseil ontarien des organismes au service des immigrants. Merci à Charles Smith et à son équipe.

Travailleurs racisés sur le marché du travail post-pandémique : Résumé

La pandémie a clairement mis en évidence la précarité dont souffrent de nombreux travailleurs racisés, qui sont surreprésentés dans les secteurs de première ligne, dans des emplois dépourvus de protection, d'avantages sociaux ou de congés maladie payés. La reprise s'est avérée tout aussi difficile.

L'un des changements les plus notables sur le marché du travail canadien a été la forte réduction du nombre d'emplois à bas salaire dans le secteur des services et l'augmentation simultanée dans plusieurs industries mieux rémunérées, comme les services professionnels et la finance.

La modification de la structure industrielle de l'emploi dans un contexte de marché du travail très tendu a contribué à réduire l'écart entre les travailleurs racisés et les travailleurs blancs entre 2019 et 2022. Dans le même temps, d'autres travailleurs racisés ont été pris à contre-pied par la récession.

Le présent rapport reprend l'histoire en 2022 et examine en détail les répercussions de la pandémie et la reprise, en mettant l'accent sur l'expérience des travailleurs racisés dans la tranche d'âge clé des 25 à 54 ans, à partir de données personnalisées de Statistique Canada sur l'emploi, les salaires et le secteur industriel.

Principales conclusions

1. Le nombre de travailleurs racisés a considérablement augmenté

- Depuis plusieurs décennies, la population active canadienne évolue en raison de la croissance démographique liée à l'immigration et au vieillissement inexorable de la population. La période comprise entre 2022 et 2024 est remarquable en raison de l'augmentation rapide du nombre de nouveaux immigrants et de résidents non permanents, y compris ceux qui détiennent un permis d'études ou de travail.
- La population de travailleurs racisés âgés de 25 à 54 ans a augmenté de 19,1 % au cours de cette période, tandis que le nombre de travailleurs blancs a diminué de 0,2 %. En conséquence, les travailleurs racisés représentent désormais plus d'un tiers (36,3 %) de l'ensemble du marché du travail, contre 32,4 % en 2022, soit une augmentation d'environ 800 000 personnes.

2. Les taux d'emploi ont atteint des sommets historiques en 2023

- La forte augmentation de l'emploi après la pandémie a permis à de nombreux travailleurs issus de groupes racisés d'entrer sur le marché du travail. En 2023, le taux d'emploi des travailleurs issus de groupes racisés âgés de 25 à 54 ans a atteint un niveau historique (81,5 %), contribuant ainsi à réduire l'écart avec les travailleurs blancs (86,1 %).
- En effet, la parité en matière d'emploi a été effectivement atteinte chez les hommes en âge de travailler (87,2 % contre 88,0 %). Les taux d'emploi plus faibles chez les femmes racisées représentent désormais la quasi-totalité de l'écart restant (76,1 % contre 83,7 %).

3. Les travailleurs issus de groupes racisés s'orientent vers tous les secteurs, les gains les plus importants étant enregistrés dans les secteurs à hauts salaires et à bas salaires

- À l'exception notable de l'agriculture, des services administratifs et de soutien, des services d'hébergement et de restauration, ainsi que du commerce de détail, le marché du travail a récupéré les pertes liées à la pandémie. L'emploi parmi tous les travailleurs d'âge actif a augmenté de 11,2 % entre 2019 et 2024, les travailleurs immigrés (et les hommes immigrés en particulier) représentant la quasi-totalité des gains.
- Les travailleurs racisés ont augmenté leur part dans tous les secteurs, et de nombreux nouveaux arrivants ont trouvé un emploi dans des secteurs « à forte croissance » ou ont pourvu des postes vacants dans l'économie des soins et dans des secteurs tels que l'hébergement et les services de restauration.

4. Les gains en matière d'emploi se sont-ils traduits par des gains salariaux? Oui et non

- Un groupe important de travailleurs racisés a gravi les échelons de l'échelle salariale depuis 2020, certains ayant profité de l'augmentation de postes vacants dans les secteurs mieux rémunérés. Cependant, le nombre de travailleurs racisés occupant des emplois moins bien rémunérés a également augmenté au cours de la même période, ce qui a compensé les gains salariaux globaux de l'ensemble du groupe.
- Si l'on considère la période de 2022 à 2024, le salaire horaire médian des travailleurs racisés âgés de 25 à 54 ans a augmenté de 0,7 % après prise en compte de l'inflation, pour atteindre 29,63 \$ l'heure.
- Le salaire médian des travailleurs blancs a également augmenté modestement pour atteindre 35,02 \$ l'heure, ce qui représente un écart salarial de 84,6 %, pratiquement inchangé par rapport à 2022.
- L'écart salarial est et demeure particulièrement élevé pour les femmes racisées. En 2024, les femmes racisées gagnaient en moyenne 74,1 cents pour chaque dollar gagné par un travailleur blanc, soit une différence d'environ dix dollars (27,88 \$ contre 37,63 \$). L'écart salarial est de 83,0 % entre les travailleurs racisés et les travailleurs blancs.

5. Des progrès et des reculs

- Les différences sont frappantes d'un secteur à l'autre. Par exemple, entre 2022 et 2024, le salaire médian réel des travailleurs racisés en âge de travailler a augmenté dans les services professionnels (3,3 %), les services publics (7,9 %), les transports (2,2 %), les mines (1,8 %), la fabrication (1,1 %), les industries de l'information et de la culture (0,9 %) et les soins de santé et l'aide sociale (0,9 %).
- À l'exception de l'exploitation minière, ces gains salariaux ont contribué à réduire l'écart salarial lié à l'ethnicité dans ces industries. En effet, en 2024, les travailleurs racisés gagnaient plus que les travailleurs blancs dans les industries de l'information et de la culture (102,7 %), dans les services professionnels (100,4 %) et dans les services publics (107,5 %).

- Dans le même temps, les salaires réels ont diminué dans l'immobilier (-7,2 %), les services administratifs et de soutien (-5,9 %), la construction (-5,1 %), l'agriculture (-3,6 %), la finance et l'assurance (-3,0 %), creusant encore davantage l'écart salarial déjà important dans plusieurs secteurs.

6. Les taux d'emploi à bas salaire chez les travailleurs racisés sont en hausse

- Ces conclusions concordent avec la croissance de la proportion de travailleurs racisés à bas salaire au cours de la période 2022-2024, c'est-à-dire ceux qui gagnent moins des deux tiers du salaire horaire médian.
- En 2022, première année pour laquelle nous disposons de données comparables, 13,1 % des travailleurs racisés âgés de 25 à 54 ans occupaient un emploi à bas salaire, soit près du double du taux comparable observé chez les travailleurs blancs (7,1 %).
- En 2024, la proportion de travailleurs racisés à bas salaire avait augmenté pour atteindre 15,2 %, tandis que le taux chez les travailleurs blancs restait stable (7,3 %).
- Les travailleuses racisées sont plus susceptibles d'être des travailleuses à bas salaire que les hommes racisés (18,7 % contre 12 % en 2024). Cela dit, l'augmentation du taux d'emploi à bas salaire depuis 2022 a été plus importante chez les hommes racisés, compte tenu de la nature changeante de l'économie.

En conclusion

Une reprise solide de l'emploi en 2021 et 2022 a contribué à stimuler l'emploi et les salaires des travailleurs racisés entre 2022 et 2024. Cependant, en examinant au-delà des chiffres cumulés, on constate que la reprise s'est faite à deux vitesses.

L'expérience de la pandémie n'a pas perturbé le fossé entre les « bons » et les « mauvais » emplois sur le marché du travail canadien. Les salaires et les conditions de travail des « mauvais » emplois demeurent pratiquement inchangés. Ce sont plutôt les travailleurs et les groupes pris d'un côté ou de l'autre de cette fracture qui changent.

Notre étude examine les expériences des travailleurs racisés en tant que groupe. Cela ne tient pas compte de la répartition sectorielle des différents groupes, c'est-à-dire des groupes qui occupent une place importante dans les secteurs mieux rémunérés et ceux qui sont surreprésentés dans les secteurs moins rémunérés. Cette question cruciale mérite une réponse. Qui est laissé pour compte? Et pourquoi?

Les gains signalés par un certain nombre de travailleurs racisés pourraient n'être que temporaires. Le chômage est en hausse. En 2024, le taux de chômage chez les travailleurs racisés âgés de 25 à 54 ans était de 7,4 %, contre 4,3 % chez les travailleurs blancs.

Avec une guerre commerciale à l'horizon, les perspectives s'assombrissent. Les pertes d'emplois potentielles frapperont durement les travailleurs racisés, d'abord dans le secteur manufacturier, puis dans les industries « voisines du commerce » comme la finance, les services professionnels et les transports, avant de se propager à l'ensemble du marché du travail.

Le Canada n'est pas préparé. Le gouvernement fédéral n'a pas comblé les lacunes de notre régime d'assurance-emploi, qui ont été si clairement mises en évidence pendant la pandémie. Nos normes et réglementations en matière d'emploi comportent encore des lacunes importantes. Nos systèmes de santé et de services sociaux ne se sont pas remis des années d'austérité qui les ont épuisés et mis à rude épreuve, et les travailleurs de la santé sont traumatisés par l'expérience de la pandémie.

Nos services d'aide à l'établissement des immigrants, pour leur part, ont travaillé d'arrache-pied pour répondre aux besoins de plus d'un million de nouveaux arrivants et de résidents temporaires qui sont entrés au pays au cours des trois dernières années, dont des milliers travaillent aujourd'hui dans des emplois précaires et peu rémunérés.

Notre étude fournit des preuves supplémentaires que la marée montante qui a suivi la pandémie n'a pas soulevé tous les bateaux et qu'une approche globale visant à démanteler les disparités profondément enracinées sur le marché du travail racialisé du Canada reste une priorité absolue.

1. Introduction

Le marché du travail canadien se caractérise par des disparités raciales profondément enracinées qui se manifestent dans les tendances structurelles de discrimination salariale, les obstacles auxquels se heurtent les travailleurs racisés dans leur recherche d'un emploi décent et bien rémunéré, la ségrégation professionnelle persistante, ainsi que les grandes différences en matière de revenus et de sécurité financière.¹ La pandémie a clairement illustré la précarité de nombreux travailleurs racisés. Ils étaient représentés de manière disproportionnée en première ligne de la pandémie, dans des emplois dépourvus de protection sociale, d'avantages sociaux ou de congés maladie payés.² La reprise s'avère tout aussi difficile.

La pandémie a perturbé le marché du travail canadien de multiples façons. L'un des changements les plus notables a été la forte réduction du nombre d'emplois dans le secteur des services à bas salaire et l'augmentation simultanée dans plusieurs industries mieux rémunérées, telles que les services professionnels et le secteur financier. L'évolution de la structure industrielle de l'emploi dans un contexte de marché du travail très tendu a contribué à réduire l'écart en matière d'emploi pour un certain nombre de travailleurs racisés.

Dans le même temps, d'autres ont manqué la reprise. Comme l'ont constaté Block et Galabuzi dans leur étude sur les travailleurs ontariens au moment de la pandémie, l'écart en matière d'emploi entre les travailleurs noirs et blancs, par exemple, s'est en fait creusé, les travailleurs noirs, concentrés dans des industries en difficulté, ayant pris encore plus de retard.³

Le présent rapport reprend l'histoire en 2022. Il examine les répercussions de la pandémie et de la reprise, en mettant l'accent sur l'expérience des travailleurs racisés. Comment les travailleurs racisés s'en sont-ils sortis? La pandémie a-t-elle bouleversé les disparités raciales profondément enracinées sur le marché du travail canadien? Quelle est la situation des travailleurs racisés en cette période d'incertitude économique?

¹ Le théoricien politique afro-américain Cedric Robinson a inventé le terme « capitalisme racial » pour décrire la façon dont le système économique mondial est organisé selon des lignes de domination raciale. Dans son livre, *Marxisme noir*, publié en 1983, il affirme que le capitalisme est généré et maintenu par la reproduction des hiérarchies raciales. Voir : Cedric Robinson (2021). *Black Marxism: The Making of the Black Radical Tradition*. Chapel Hill : University of North Carolina Press, 3e édition.

² Voir Angele Alook, Sheila Block et Grace-Edward Galabuzi, 2021, [Un fardeau disproportionné : Répercussions de la COVID-19 sur le marché du travail sur les travailleurs autochtones et racialisés au Canada](#), Centre canadien de politiques alternatives; Statistique Canada, 20 octobre 2020, « [Répercussions sur les immigrants et les personnes désignées comme minorités visibles](#) », Série de présentations de Statistique Canada sur l'économie, *l'environnement et la société*.

³ Les hommes racisés, en particulier les hommes d'origine sud-asiatique et chinoise, ont bénéficié non seulement de leur emploi dans ces industries en plein essor, mais aussi dans des professions où les salaires ont augmenté rapidement. « Trente et un pour cent des hommes racisés travaillaient dans les trois industries à la croissance la plus rapide, contre 23 % des hommes noirs et 25 % des hommes blancs. La forte proportion de travailleurs sud-asiatiques et chinois dans les industries professionnelles, scientifiques et techniques, ainsi que dans les secteurs de la finance, de l'assurance et de l'immobilier, explique en grande partie la forte proportion de travailleurs racisés dans ces industries à forte croissance. Les hommes racisés occupaient non seulement une part disproportionnée des emplois à forte croissance, mais aussi des emplois à forte croissance salariale. Trente-neuf pour cent des hommes racisés travaillaient dans les trois professions où les salaires ont connu la croissance la plus rapide, comparativement à 27 pour cent des hommes noirs et à 34 pour cent des hommes blancs. » Sheila Block and Grace-Edward Galabuzi, 2023, [A rising tide does not lift all boats: Ontario's colour-coded labour market recovery](#), Canadian Centre for Policy Alternatives, p. 5.

Figure 1 : Les travailleurs des secteurs en contact direct avec la clientèle n'ont pas encore récupéré les pertes subies pendant la pandémie

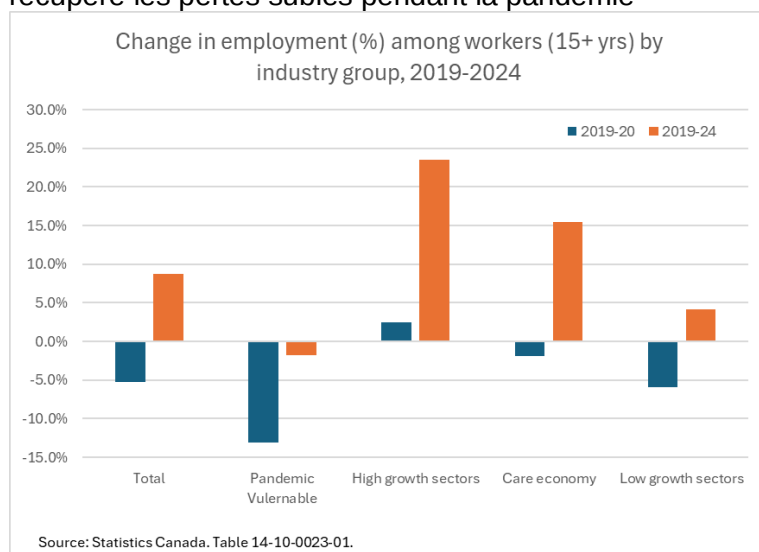
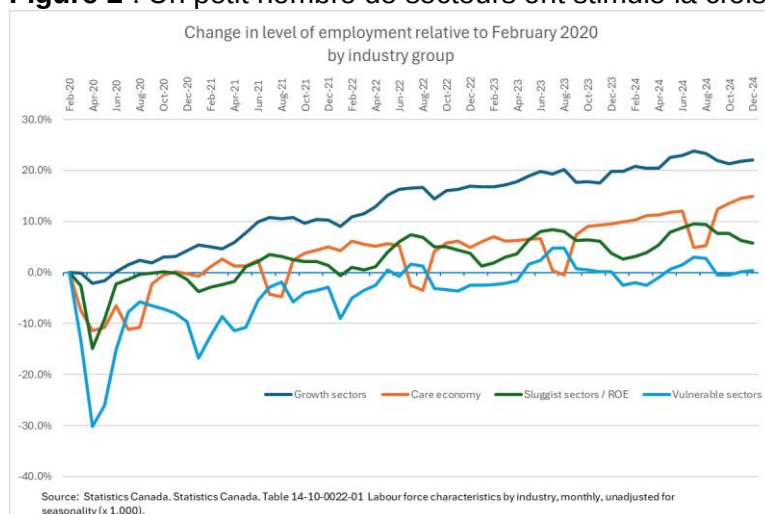


Figure 2 : Un petit nombre de secteurs ont stimulé la croissance de l'emploi après la pandémie



Le document s'appuie sur des données personnalisées sur l'emploi, les salaires et le secteur industriel, ventilées selon le statut racialisé, de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.^{4,5} Il s'appuie sur les travaux réalisés dans le cadre du projet Beyond Recovery (Au-

⁴ Statistique Canada a commencé à recueillir des informations sur les travailleurs racisés dans le cadre de son enquête principale sur la population active en 2022. Il s'agit là d'une mesure positive. Malheureusement, nous ne disposons pas d'informations de référence pour 2019, l'année précédant la pandémie. Une enquête complémentaire sur la population active a été menée entre juillet 2020 et décembre 2021 auprès d'une population plus restreinte. Ces résultats ne sont pas directement comparables à ceux de l'enquête actuelle.

⁵ L'une des limites importantes de cette étude est le manque d'informations sur les tendances industrielles selon les différents groupes racisés. La taille de l'échantillon de l'Enquête sur la population active ne prévoyait pas ce niveau de désagrégation.

delà de la reprise) du CCPA,⁶ qui a analysé les expériences des travailleuses pendant la pandémie et ses conséquences immédiates, en mettant l'accent sur les femmes marginalisées dans les secteurs durement touchés et l'économie des soins. Le document examine plus particulièrement l'évolution de la structure du marché du travail en analysant le parcours des travailleurs racisés et blancs dans quatre groupes d'industries différents en fonction de leur expérience de la pandémie :

Statistique Canada a commencé à recueillir des informations sur les travailleurs racisés dans le cadre de son enquête principale sur la population active en 2022.

- **Secteurs vulnérables à la pandémie** : Ces secteurs ont connu une forte baisse de l'emploi en 2020 et ont été lents à se redresser. Les niveaux d'emploi sont toujours inférieurs à ceux d'avant la pandémie. Il s'agit notamment du commerce de détail, des arts, des loisirs et des divertissements, de l'hébergement et de la restauration, ainsi que d'autres services.
- **Secteurs à forte croissance** : Ce groupe, en revanche, a connu très peu de perturbations en 2020 et a été en tête de la croissance de l'emploi après la pandémie. Il s'agit notamment des secteurs de l'information et de la culture, des finances et des assurances, des services professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que de l'administration publique.
- **Secteurs de l'économie des soins** : L'économie des soins comprend les services éducatifs, les soins de santé et l'aide sociale, qui ont tous deux subi d'importantes pertes d'emplois en 2020, mais qui ont depuis rebondi, dépassant les niveaux d'avant la pandémie. Cela dit, les conditions de travail dans ces secteurs se sont détériorées et le taux de rotation du personnel est élevé, en particulier dans les services de santé. Les augmentations salariales n'ont pas suivi le rythme de l'inflation, ce qui a encore érodé la valeur du travail dans le secteur des soins.
- **Secteurs à faible croissance** : Ce groupe comprend un mélange de secteurs qui ont connu des pertes d'emploi relativement modestes pendant la pandémie et qui affichent une faible croissance depuis 2020 par rapport à leurs pairs. Il s'agit notamment de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse; de l'exploitation minière, notamment l'exploitation de carrières et l'extraction de pétrole et de gaz; des services publics; de la construction; de la fabrication; du commerce de gros; des transports et de l'entreposage; de l'immobilier et de la location; des services aux entreprises, des services de construction et d'autres services de soutien.⁷

Le présent document se présente comme suit : La section 2 examine l'augmentation significative du nombre de travailleurs racisés sur le marché du travail canadien entre 2022 et 2024, conséquence de l'immigration. Il s'agit d'un contexte essentiel pour comprendre les tendances actuelles en matière d'emploi et leurs répercussions sur les travailleurs racisés. La section 3 dresse un portrait des travailleurs racisés âgés de 25 à 54 ans, en examinant les récentes tendances en matière d'emploi par secteur d'activité, ainsi que les taux de

⁶ Beyond Recovery, 2021-2024, Canadian Centre for Policy Alternatives:
<https://www.policyalternatives.ca/news-research/beyond-recovery/>.

⁷ Il convient de noter que l'agriculture et les services aux entreprises, les services de construction et d'autres services de soutien ne correspondent pas à ce modèle. Les deux secteurs ont connu une contraction de l'emploi entre 2019 et 2024.

rémunération des travailleurs masculins et féminins, par rapport aux travailleurs non racisés ou blancs. La section finale présente les principales conclusions et les possibilités de réforme des politiques.

En 2020, dès le début de la pandémie, on craignait que la crise ne déclenche une boucle de rétroaction dévastatrice qui aggraverait et renforcerait les inégalités existantes.⁸ Nos données probantes confirment que la marée montante n'a pas soulevé tous les bateaux. Le fossé entre les « bons emplois » et les « mauvais emplois » persiste. La situation actuelle exige de nouvelles idées et stratégies pour lutter contre les disparités raciales profondément enracinées, renforcer les droits fondamentaux des travailleurs et réformer les programmes d'immigration du Canada.

⁸ M. Fisher and E. Bubola, March 15, 2020, "As Coronavirus deepens inequality, inequality worsens its spread," *New York Times*.

2. L'évolution de la composition du marché du travail canadien

L'évolution de la composition du marché du travail canadien

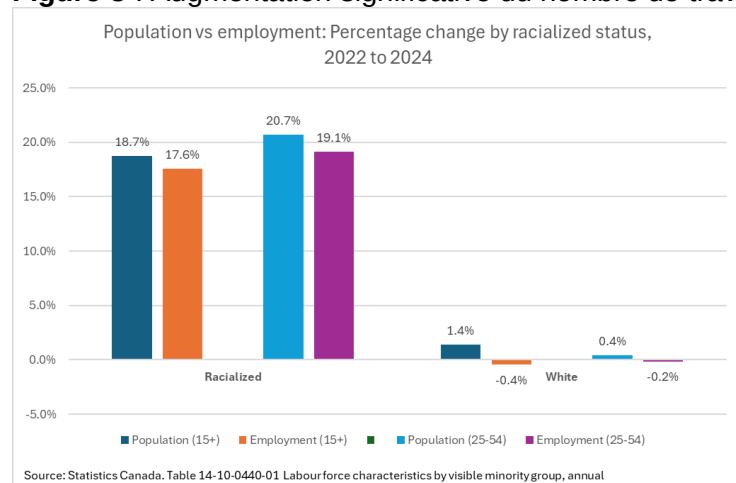
La période 2019-2022 a marqué un changement important dans la structure industrielle de l'économie. Des données plus récentes sur la population active indiquent un changement tout aussi important dans la composition du marché du travail, qui est essentiel pour comprendre l'évolution récente de la population active parmi les travailleurs racisés.⁹

Depuis plusieurs décennies, la population active du Canada évolue en raison de la croissance démographique liée à l'immigration et du vieillissement inexorable de la population. Un grand nombre de travailleurs racisés (une population déjà plus jeune) entrent sur le marché du travail, tandis que les travailleurs non racisés ou blancs plus âgés le quittent. La période entre 2022 et 2024 est remarquable en raison de l'augmentation rapide du nombre de nouveaux immigrants et de résidents non permanents détenant un permis d'études ou de travail.

La figure 3 compare l'évolution de la population totale des résidents racisés et non racisés au Canada âgés de 15 ans et plus et du groupe d'âge actif de base âgé de 25 à 54 ans. Le nombre de personnes racisées de 15 ans et plus a augmenté de 18,7 % entre 2022 et 2024, contre seulement 1,4 % chez les personnes blanches. L'écart était encore plus important dans le principal groupe d'âge actif : 20,7 % contre 0,4 %.¹⁰

Comme on pouvait s'y attendre, les chiffres de l'emploi suivent une tendance similaire. Le nombre de travailleurs racisés âgés de 15 ans et plus a augmenté de 17,6 % au cours de cette période, tandis que le nombre de travailleurs blancs a diminué de 0,4 %. Et parmi les 25 à 54 ans, l'écart était de 19,1 % contre -0,2 %.

Figure 3 : Augmentation significative du nombre de travailleurs racisés

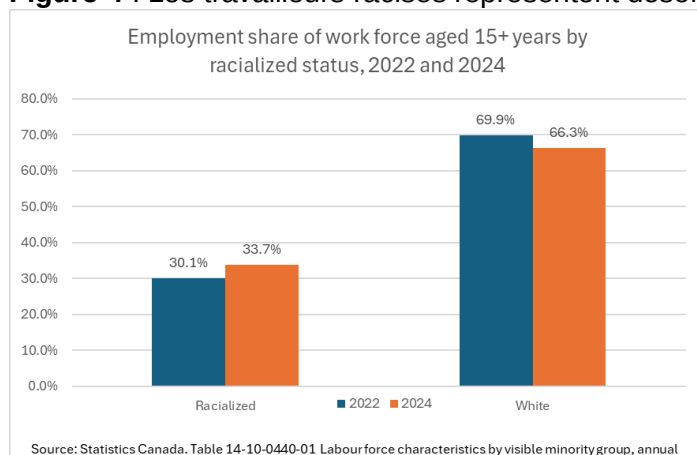


⁹ Statistique Canada, Tableau 17-10-0009-01 - Estimations de la population, trimestrielles. La population du Canada a augmenté fortement entre 2021 et 2024, gagnant près de trois millions d'habitants (soit 7,6 %), dont plus de 90 % provenaient de l'immigration. Le taux de croissance a commencé à ralentir en 2024 en raison des nouvelles cibles moins élevées imposées par le gouvernement fédéral pour les résidents non permanents.

¹⁰ Entre 2022 et 2024, parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans, les Asiatiques de l'Ouest (29,8 %) et les Asiatiques du Sud (29,4 %) ont connu les taux de croissance démographique les plus élevés. Les hommes représentaient la majorité, avec 58 %.

En conséquence, les travailleurs racisés représentent désormais un tiers (33,7 %) de la population active totale du Canada, contre 30,1 % en 2022, soit une augmentation de 3,6 points de pourcentage, ou plus d'un million de personnes, en seulement trois ans.¹¹ Parmi le principal groupe d'âge actif, les personnes racisées représentent maintenant 36,3% de l'ensemble des travailleurs.

Figure 4 : Les travailleurs racisés représentent désormais un tiers de la population active



La forte hausse de l'emploi en 2022 a fait entrer de nombreux travailleurs racisés sur le marché du travail, réduisant ainsi l'écart en matière d'emploi avec les travailleurs blancs. Le taux d'emploi de l'ensemble des personnes racisées dépasse désormais largement celui des personnes blanches âgées de 15 ans et plus : 65,5 % contre 59,1 %.

Toutefois, une simple comparaison des chiffres agrégés est trompeuse, compte tenu de l'incidence du vieillissement de la population et du très grand nombre de résidents canadiens âgés de plus de 55 ans. L'examen du principal groupe d'âge actif, soit les personnes âgées de 25 à 54 ans, donne une bien meilleure indication de la situation comparative. Selon cette mesure, on constate un renversement des chiffres. En 2022, le taux d'emploi des travailleurs racisés était de 81,4 %, contre 86 % chez les travailleurs blancs, ce qui représente un écart de 94,7 %.

Les taux d'emploi des travailleurs racisés et non racisés, tous deux à des niveaux historiques, étaient nettement plus élevés en 2022 et 2023 qu'avant la pandémie.¹² En particulier, l'augmentation chez les hommes racisés a contribué à réduire, mais pas à éliminer, l'écart en matière d'emploi avec les hommes blancs (87,2 % contre 88 % en 2023). En revanche, le taux d'emploi des femmes racisées en 2023 était beaucoup plus faible, à 76,1 %, comparativement à 83,7 % chez les femmes blanches (voir le tableau 1).

La hausse des taux d'emploi chez les travailleurs racisés et blancs après la pandémie a été importante, alimentée par une forte reprise de la demande de biens et de services. Toutefois, il

¹¹ Dans les grandes zones urbaines comme Toronto, les personnes racisées représentent maintenant plus de la moitié de la population active. Statistique Canada, Tableau 98-10-0446-01 - Situation d'activité selon les minorités visibles, le statut d'immigrant et la période d'immigration, le plus haut niveau de scolarité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement

¹² En 2016, les taux d'emploi chez les travailleurs racisés et non racisés âgés de 25 à 54 ans étaient respectivement de 75,9 % et 81,9 %. Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, produit numéro 98-400-X2016286 au catalogue de Statistique Canada

est également clair, comme nous le verrons ci-dessous, que la croissance de l'emploi n'a pas suivi le rythme de la croissance démographique. En effet, les taux d'emploi des travailleurs racisés en âge de travailler ont commencé à baisser en 2024. Ils restent toutefois supérieurs aux niveaux de 2019 pour l'instant.

Tableau 1 : Le taux d'emploi atteint un sommet historique en 2023

Employment rate (%) by age group, 2022-2024				
	Total population (15+)		Population (25-54 yrs)	
	2022	2024	2022	2024
Total				
Racialized	66.1	65.5	81.4	80.4
White	60.2	59.1	86.0	85.5
Men				
Racialized	70.4	70.0	86.8	85.7
White	63.9	62.5	88.4	87.3
Women				
Racialized	62.0	61.0	76.3	75.0
White	56.5	55.7	83.5	83.7

Statistics Canada. Table 14-10-0440-01. Labour force characteristics by visible minority group, annual

Encadré

Tableau 2 : Parmi les travailleurs d'âge moyen, l'écart en matière d'emploi entre les travailleurs racisés et les travailleurs blancs est important chez les femmes, mais moins chez les hommes

Employment rate (%) by gender and population group, workers aged 25-54 years, 2024

Total		Men+		Women+	
Racialized - total	80.4	Racialized - total	85.7	Racialized - total	75.0
Filipino	88.3	Japanese	90.7	Filipino	86.4
Southeast Asian	83.6	Filipino	90.6	Southeast Asian 7	79.8
South Asian	81.9	South Asian	88.4	Latin American	78.2
Latin American	81.3	Southeast Asian	88.0	Chinese	75.8
Korean	80.1	Korean	85.4	Korean	75.4
Chinese	79.6	Latin American	84.4	South Asian	74.5
Japanese	79.6	Chinese	83.9	Black	73.0
Black	76.8	Arab	83.4	Japanese	72.8
West Asian	73.0	West Asian	82.2	West Asian	63.7
Arab	72.6	Black	80.8	Arab	60.0
Non-racialized	85.5	Non-racialized	87.3	Non-racialized	83.7

Statistics Canada. Table 14-10-0440-01. Labour force characteristics by visible minority group, annual

À l'exception de la communauté philippine, les taux d'emploi des personnes âgées de 25 à 54 ans pour les autres groupes racisés (hommes et femmes confondus) sont tous inférieurs à celui des personnes non racisées.

L'écart est particulièrement important chez les femmes, allant de 86,4 % chez les femmes philippines à 60 % chez les femmes arabes. (À titre de comparaison, le taux d'emploi est de 83,7 % chez les femmes non racisées.)

L'écart en matière d'emploi est moins marqué entre les différents groupes d'hommes, soit environ 10 points de pourcentage. Les hommes japonais, philippins, sud-asiatiques et asiatiques du Sud-Est ont tous des taux d'emploi plus élevés que les hommes non racisés. Les hommes noirs et asiatiques occidentaux ont des taux beaucoup plus faibles que les hommes non racisés.

3. Les travailleurs racisés et l'évolution de la structure du marché du travail canadien

Un fossé croissant sur le marché du travail

La reprise de l'emploi total s'est poursuivie au cours de la période 2022-2024, avec une croissance totale de 5 % dans l'ensemble de l'économie. La croissance s'est finalement accélérée dans les secteurs fortement touchés par les fermetures liées à la pandémie, tels que l'extraction pétrolière et gazière, les transports et l'immobilier. Les secteurs de la fabrication et de la construction ont enregistré des gains marginaux (moins de 2 % sur trois ans), tandis que le taux de croissance des secteurs les plus performants entre 2019 et 2022 est retombé de 16,2 % à 6,2 %, après avoir atteint des sommets immédiatement après la pandémie. En effet, les industries de l'information et de la culture ont enregistré des pertes d'emplois entre 2022 et 2024 (-3,9 %). En revanche, l'économie des soins a connu une croissance soutenue.

À l'exception notable de l'agriculture, des services administratifs et de soutien, des services d'hébergement et de restauration, ainsi que du commerce de détail, le marché du travail avait récupéré les pertes liées à la pandémie en 2024. Par rapport à 2019, l'emploi a augmenté de plus de 1,6 million de travailleurs, soit 8,7 % (tableau 3). Les industries à « forte croissance » ont représenté plus de la moitié (52,7 %) des gains, suivies par l'économie des soins (35,4 %) et les industries à « faible croissance » (16,9 %).

Tableau 3 : L'abandon progressif des services en contact direct avec la clientèle et des emplois administratifs se poursuit
Change in employment (%) among workers (25-54 yrs) by industry group, 2019-2022

	2019-20	2019-22	2022-24	2019-24
Total	-3.6%	4.8%	6.1%	11.2%
Rest of economy	-1.5%	7.8%	6.1%	14.4%
Low growth sectors	-6.1%	0.6%	3.9%	4.5%
Care economy	-0.3%	9.6%	7.1%	17.4%
High growth sectors	5.1%	18.1%	8.3%	27.9%
Pandemic Vulnerable	-12.0%	-7.6%	6.2%	-1.9%

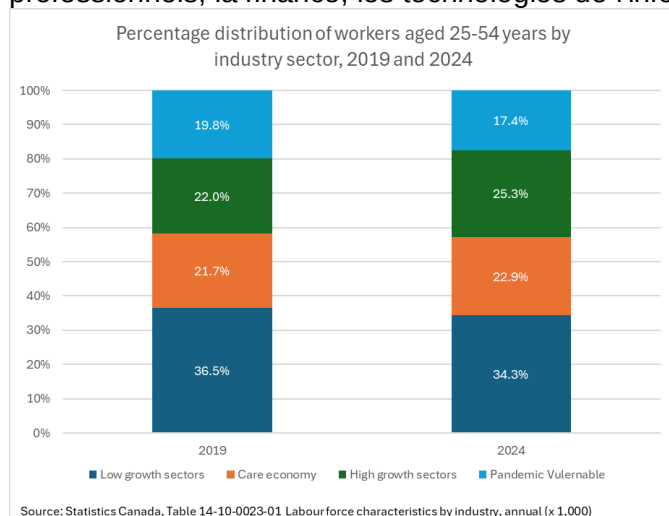
Source: Statistics Canada. Table 14-10-0023-01.

Nous observons la même tendance chez les travailleurs du principal groupe d'âge actif. L'emploi chez ces travailleurs a augmenté de 11,2 % entre 2019 et 2024. Une fois encore, la croissance s'est concentrée dans les secteurs « à forte croissance » post-pandémie, avec une part légèrement supérieure (54,9 %) à celle enregistrée pour l'ensemble de la population, et une part légèrement inférieure à celle de l'économie des soins (33,7 %).

Ces données montrent l'abandon continu des emplois nécessitant des tâches manuelles et routinières dans des secteurs tels que l'hébergement et la restauration, le commerce de détail, les services administratifs et de soutien, et même dans l'industrie manufacturière bien rémunérée, vers les secteurs de la santé et les emplois de cols blancs du marché du travail, tels que les services professionnels et l'éducation.¹³ La pandémie a accéléré ces changements dans la composition du marché du travail.¹⁴

En 2019, par exemple, 19,8 % des travailleurs âgés de 25 à 54 ans étaient employés dans des secteurs vulnérables à la pandémie. En 2024, ce chiffre avait baissé de 2,3 points de pourcentage pour s'établir à 17,4 %. En revanche, la proportion de personnes travaillant dans des secteurs « à forte croissance » a augmenté de 3,3 points de pourcentage pour atteindre 25,3 % (voir figure 5). Cette évolution structurelle de l'emploi a contribué à faire augmenter les salaires médians au lendemain de la pandémie, notamment entre 2019 et 2022, ce qui a coïncidé avec les importants mouvements de main-d'œuvre observés pendant la phase initiale de la reprise.

Figure 5 : Une part plus importante de travailleurs est désormais employée dans les services professionnels, la finance, les technologies de l'information et l'administration publique



Comment les travailleurs racisés ont-ils géré la transition?

En 2022, des données sur les groupes de population désignés comme « minorités visibles » ont été rendues publiques dans l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Cette mesure attendue depuis longtemps offre la possibilité de générer et de suivre les variations mensuelles de la situation sur le marché du travail des travailleurs racisés. Notre étude s'appuie

¹³ Au cours des 20 dernières années, les soins de santé et l'assistance sociale, la construction et les services professionnels, scientifiques et techniques ont gagné en importance, représentant plus de la moitié de la croissance nette de l'emploi depuis 2001. Parmi les autres industries relativement importantes qui ont chacune contribué pour plus de 10 % à la croissance nette de l'emploi au Canada de 2001 à 2021, mentionnons les services d'enseignement, le commerce de détail et l'administration publique. Statistique Canada, 11 novembre 2022, « [Emplois au Canada : comprendre les marchés du travail locaux en transformation](#) », *Le Quotidien*.

¹⁴ Marc Frenette, 2023, « [L'évolution de la nature du travail depuis le début de la pandémie de COVID-19](#) », Statistique Canada, *Rapports économiques et sociaux*, N° 36-28-0001 au catalogue, vol. 3, no 7, p. 1.

sur ces nouvelles données pour examiner les trajectoires des travailleurs racisés et non racisés ou blancs, en mettant l'accent sur les personnes âgées de 25 à 54 ans.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les travailleurs racisés ont représenté la quasi-totalité des gains d'emploi enregistrés chez les travailleurs d'âge moyen entre 2022 et 2024 (88,2 %). Les hommes racisés ont représenté plus de la moitié (53,2 %) de l'augmentation totale, tandis que les femmes racisées ont représenté 35 %. Le reste était constitué de travailleurs blancs.

En examinant de plus près la répartition par secteur, on constate que les travailleurs racisés ont été les principaux moteurs de la croissance de l'emploi dans chacun des quatre groupes sectoriels de notre étude, le nombre total de travailleurs racisés ayant augmenté de 15 % (tableau 4). Les augmentations ont varié entre 16,8 % dans les secteurs vulnérables à la pandémie et 13 % dans le groupe des secteurs à faible croissance. En revanche, le nombre de travailleurs blancs employés dans ces deux secteurs a diminué de 1,5 % et 1,6 % respectivement au cours de la même période. L'afflux de travailleurs racisés compense largement le départ des travailleurs blancs de ces marchés du travail spécifiques.

En chiffres, ce sont les industries à forte croissance et à faible croissance qui ont enregistré la plus forte augmentation du nombre de travailleurs racisés entre 2022 et 2024, soit environ 160 000 chacune. Le nombre de travailleurs racisés dans les services professionnels, par exemple, a augmenté de plus de 100 000 (soit 21,2 %), soit plus du double du nombre de travailleurs blancs (41 200). Il y a également eu une augmentation importante du nombre de travailleurs racisés dans l'économie des soins, avec une hausse de 130 000, la plus forte proportion étant dans les soins de santé et l'aide sociale.

Tableau 4 : Les travailleurs racisés ont été les principaux moteurs de la croissance de l'emploi dans tous les groupes d'industries

Change in employment (%) among workers (25-54 yrs) by racialized group and industry group, 2022-24						
	Racialized workers			Non-racialized workers		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Total	15.0%	17.6%	12.2%	0.9%	0.3%	1.5%
Rest of economy	14.5%	16.1%	12.8%	1.3%	0.5%	2.2%
Low growth sectors	13.0%	15.4%	7.6%	-1.6%	-1.5%	-2.1%
Care economy	16.1%	15.3%	16.3%	3.3%	4.6%	3.0%
High growth sectors	15.2%	17.4%	12.6%	3.8%	3.2%	4.5%
Pandemic Vulnerable	16.8%	24.4%	10.1%	-1.5%	-1.0%	-1.9%
Source: Statistics Canada, Labour Force Survey, custom data.						

En conséquence, les travailleurs racisés représentent une part croissante de chaque industrie,¹⁵ de nombreux nouveaux arrivants trouvent un emploi dans des industries à forte croissance et comblent les lacunes dans l'économie des soins et des industries comme l'hébergement et la restauration. Les travailleurs racisés âgés de 25 à 54 ans représentent désormais 37,1 % de

¹⁵ Il existe une exception notable : les secteurs de l'information et de la culture. Entre 2022 et 2024, le nombre de travailleurs racisés dans ce secteur a diminué de 7,6 % (et de 2,3 % chez les travailleurs non racisés), car ce secteur s'est restreint après la vague d'embauche qui a suivi la pandémie.

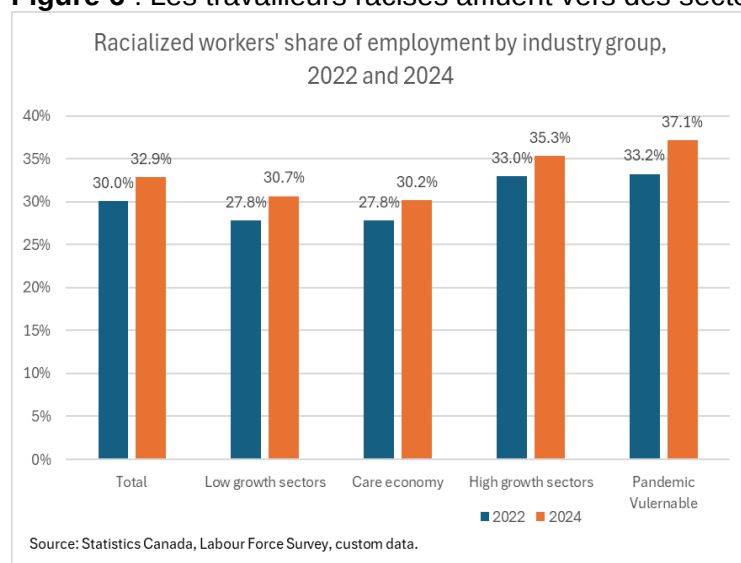
l'ensemble des travailleurs des secteurs vulnérables à la pandémie et 35,3 % de ceux du groupe à forte croissance (voir la figure 6).

On observe une croissance dans les secteurs à faible croissance, tels que la fabrication, le commerce de gros, les transports et les services administratifs et de soutien, mais le rythme de cette croissance est plus lent, car ces employeurs continuent de rencontrer des difficultés. Ainsi, bien que le nombre de travailleurs racisés ait augmenté entre 2022 et 2024, la part de la main-d'œuvre racisée travaillant dans les industries à faible croissance a diminué.

La taille de la main-d'œuvre non racisée, ou blanche, a également augmenté entre 2022 et 2024, mais seulement de 0,9 %. Toute la croissance de l'emploi s'est concentrée dans les industries à forte croissance, telles que les services professionnels et l'administration publique (3,8 %) et dans l'économie des soins (3,3 %).

Dans le même temps, le nombre de travailleurs blancs employés dans l'agriculture (-14,4 %), les services administratifs et de soutien (-7,9 %) et le commerce de détail (-6,3 %) a diminué. Au total, la part des travailleurs blancs dans les industries à faible croissance a diminué de 0,9 point de pourcentage au cours de cette période. De même, la part des travailleurs dans les secteurs vulnérables à la pandémie a diminué de 0,4 point de pourcentage, ce qui constitue une différence importante par rapport aux travailleurs racisés, dont le nombre a augmenté.

Figure 6 : Les travailleurs racisés affluent vers des secteurs à hauts salaires et à bas salaires



Que nous indiquent les données sectorielles?

L'analyse des données sur le marché du travail pour la période 2022-2024 suggère que la reprise à deux vitesses identifiée initialement par Block et Galabuzi s'est poursuivie, les travailleurs racisés affluant de manière disproportionnée vers les segments supérieurs et inférieurs du marché du travail.

Le tableau 5 fournit des informations plus détaillées pour chaque industrie, classées selon l'ampleur de la croissance de l'emploi chez les travailleurs racisés (âgés de 25 à 54 ans). Les services d'hébergement et de restauration arrivent en tête de liste. Le nombre de travailleurs racisés dans

ces entreprises a augmenté de 31,6 % entre 2022 et 2024, portant à 51,8 % la proportion déjà élevée de travailleurs racisés dans ce secteur. (À titre de référence, les travailleurs racisés représentaient un tiers [32,9 %] de la population active âgée de 25 à 54 ans en 2024).

Le nombre de travailleurs racisés dans d'autres secteurs à bas salaires, tels que les autres services (généralement des petites entreprises comme les salons de coiffure et les garages) et les arts, les loisirs et le divertissement, a également augmenté de manière significative. Les services administratifs et de soutien ainsi que le commerce de détail se distinguent également. Bien que le rythme de croissance de ces industries ait été plus lent, la part des travailleurs racisés travaillant dans ces domaines a bondi de 4,2 et 3,1 points de pourcentage, respectivement, tandis que la part des travailleurs blancs a diminué. Les travailleurs racisés, qui étaient déjà surreprésentés, le sont encore davantage aujourd'hui.

Des augmentations ont également été observées dans les industries mieux rémunérées, notamment les services professionnels (21,2 %), l'administration publique (19,4 %) et les services éducatifs (17,5 %). Par exemple, la part des travailleurs racisés dans la main-d'œuvre des services professionnels a atteint 40 % en 2024. Les travailleurs racisés sont également bien représentés dans les secteurs de la finance et de l'assurance, avec 42,7 %. Cela dit, il existe toujours un écart considérable en matière d'emploi dans l'administration publique et les services éducatifs, où un peu plus de 20 % de la main-d'œuvre est racisée.

Tableau 5 : Croissance importante parmi les travailleurs racisés dans les industries à salaires élevés et à bas salaires

Change in number and share of racialized workers (25-54 yrs) by industry, 2022-2024				
	2022-24 change		Share of	PPT change
	(%)	(#)	racialized	in share
Accommodation & food services	31.6%	65.8	51.8%	6.5%
Real estate, rental & leasing	25.1%	18.6	38.7%	5.5%
Professional, scientific & technical services	21.2%	100.8	40.0%	3.4%
Other services	19.8%	24.2	29.4%	2.3%
Arts, entertainment & recreation	19.5%	8.0	23.1%	3.2%
Public administration	19.4%	33.5	22.5%	2.1%
Educational services	17.5%	36.2	21.9%	2.1%
Health care & social assistance	15.5%	93.2	34.8%	2.5%
Total, all industries	15.0%	575.3	32.9%	2.8%
Construction	14.5%	26.7	19.5%	2.1%
Transportation & warehousing	14.1%	38.7	44.8%	2.7%
Manufacturing	12.0%	45.4	35.6%	3.3%
Agriculture, forestry & fishing	11.9%	1.9	12.1%	2.6%
Finance & insurance	10.7%	32.4	42.7%	2.1%
Administrative & support	10.6%	15.6	38.2%	4.2%
Wholesale trade	9.0%	11.2	29.6%	1.6%
Mining, quarrying, oil & gas extraction	8.8%	2.3	12.7%	-0.1%
Retail trade	7.2%	27.0	36.2%	3.1%
Utilities	6.5%	1.2	17.0%	0.7%
Information & cultural industries	-7.6%	-7.3	32.2%	-1.2%

Source: Statistics Canada, Labour Force Survey, Custom data.

Les travailleurs racisés sont également bien représentés dans les transports et l'entreposage (44,8 %) et dans le secteur manufacturier (35,6 %), des secteurs où le salaire horaire médian avoisine le seuil national (30 dollars de l'heure en 2024). Ces industries ont récupéré les pertes subies pendant la pandémie, mais elles sont désormais directement visées par les droits de douane américains. Les licenciements potentiels auront une incidence importante sur tous les travailleurs ici.

Aucun groupe de travailleurs n'a ressenti plus vivement les effets de la pandémie que les millions de personnes qui travaillent dans l'économie des soins au Canada. Ces travailleurs et travailleuses, en grande majorité des femmes et des personnes racisées, subissent encore une pression énorme. Les services de santé et les services communautaires du Canada, mis à rude épreuve et épuisés par des années d'austérité, fonctionnent à plein régime depuis cinq ans pour tenter de répondre à la demande..¹⁶

Les postes vacants ont augmenté de façon spectaculaire en 2022, alors que le personnel épuisé prenait sa retraite ou cherchait un emploi moins stressant dans d'autres professions et d'autres secteurs. Bien que le nombre total de postes vacants ait diminué de moitié depuis son sommet au printemps 2022, le nombre de postes vacants dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale est toujours 50 % plus élevé qu'avant la pandémie.¹⁷ Les hôpitaux et les autres services communautaires continuent d'éprouver d'énormes difficultés à recruter et à retenir du personnel.¹⁸

Le nombre d'employés racisés travaillant dans les soins de santé et l'aide sociale a augmenté d'environ 100 000 (ou 15,5 %), ce qui porte la proportion de travailleurs racisés dans ce secteur à un peu plus du tiers (34,8 %). En particulier, un grand nombre de femmes racisées travaillent dans les professions d'aide dans les services de santé, les services de garde d'enfants et les services de soutien à domicile (figure 7).

Une grande partie de cette croissance s'est produite dans les hôpitaux, au détriment des services communautaires, les travailleurs ayant recherché des emplois mieux rémunérés.¹⁹ Les jeunes travailleurs entrent dans des domaines tels que la garde d'enfants, mais les quittent après quelques années seulement en raison des bas salaires et des mauvaises conditions de travail.²⁰ Les conditions de travail ont continué de se détériorer tout au long de la période 2022-24. Il y a eu un bref moment où les travailleurs de la santé ont été considérés comme des héros pendant la pandémie. Ce moment a été de courte durée.

¹⁶ Voir : Catherine Bryan et al., 2024, [Cooking, cleaning, and caring: COVID-19, essential labour, and the experiences of immigrant and migrant women in Nova Scotia](#), Canadian Centre for Policy Alternatives—Nova Scotia Office.

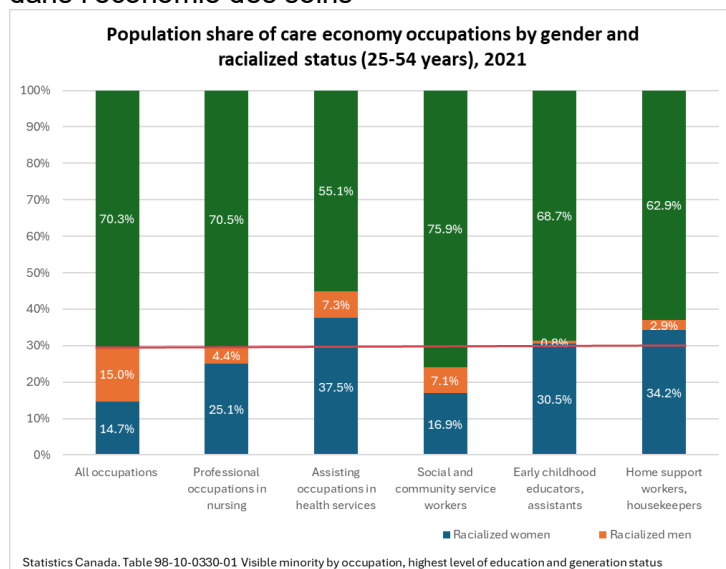
¹⁷ Statistique Canada. Tableau 14-10-0406-01 - Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon le secteur de l'industrie, données mensuelles désaisonnalisées

¹⁸ Voir : Adam King, January 8, 2024, ["Ontario's hospital labour force is at a breaking point,"](#) *The Maple*; Ontario Council of Hospital Unions, October 2023, ["Over two in five union members are considering or somewhat considering leaving their current position in the next year,"](#) summary. Sondage mené par Nanos.

¹⁹ Katherine Scott, 2024, [Work in progress: Women in Canada's changing post-pandemic labour market](#), Canadian Centre for Policy Alternatives.

²⁰ Emis Akbari, et. al., 2024, [Knowing Our Numbers: A Provincial Study with a Local Lens on the Early Childhood Education Workforce in Ontario](#).

Figure 7 : Les travailleurs racisés ont tendance à occuper des emplois moins bien rémunérés dans l'économie des soins



Des progrès et des reculs : Tendances salariales chez les travailleurs racisés

La pandémie a provoqué de nombreux bouleversements économiques, entraînant d'importantes pertes d'emploi, suivies d'une reprise tout aussi importante en très peu de temps. La ségrégation raciale de la main-d'œuvre était telle que les travailleurs racisés ont connu des taux de perte d'emploi relativement élevés et, par conséquent, une reprise relativement forte après la pandémie, alimentée par des niveaux élevés d'immigration.

Quelle a été l'incidence, le cas échéant, de ces tendances sur les revenus des travailleurs racisés? La hausse de l'emploi chez les travailleurs racisés s'est-elle traduite par des gains salariaux? Les gains récents ont-ils perturbé les disparités salariales de longue date?²¹

La réponse courte est oui et non. Un groupe important de travailleurs racisés ont effectivement progressé dans l'échelle salariale après 2020, car beaucoup ont profité de la vague de postes vacants dans les secteurs mieux rémunérés sur un marché du travail qui n'avait jamais été aussi tendu depuis des décennies. Cependant, le nombre de travailleurs racisés occupant des emplois moins bien rémunérés a augmenté dans le même temps, ce qui a compensé les gains salariaux globaux de l'ensemble du groupe. Ainsi, les revenus des travailleurs racisés continuent d'être inférieurs à ceux des travailleurs blancs, même parmi les nombreux nouveaux arrivants sur le marché du travail qui ont un niveau d'éducation bien supérieur à la moyenne nationale.²²

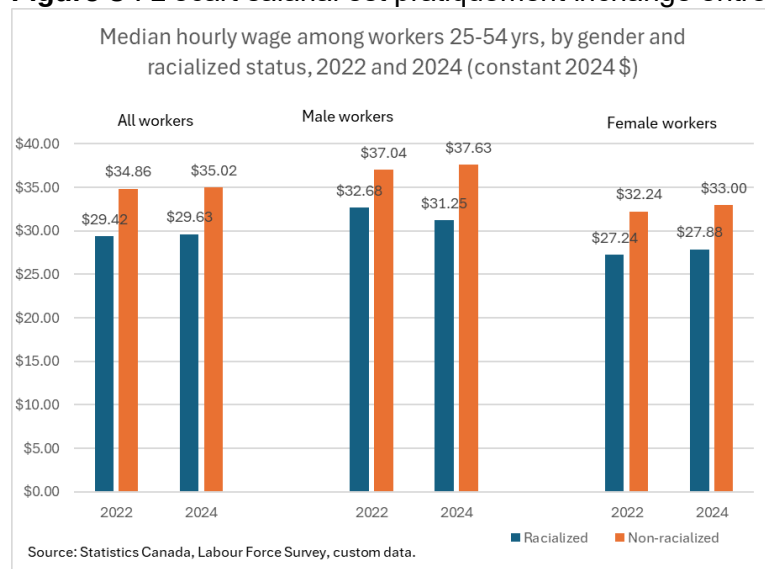
²¹ Il existe de plus en plus de publications sur les disparités salariales raciales au Canada. Par exemple, voir : Sheila Block, Grace-Edward Galabuzi et Ricardo Tranjan, décembre 2019, [Canada's Colour Coded Income Inequality](#), Centre canadien de politiques alternatives; Diane Galarneau, Liliana Corak et Sylvie Brunet, 2023, « [Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017](#) », *Regards sur la société canadienne*, Statistique Canada, no 75-006-X au catalogue

²² Statistique Canada, le 19 janvier 2023, « [Un portrait du niveau de scolarité et des résultats professionnels au sein des groupes de population racisés en 2021](#) », *Recensement en bref*, Numéro 98-200-X au catalogue, numéro 2021011.

Le salaire horaire médian des travailleurs racisés âgés de 25 à 54 ans a augmenté de 0,7 % entre 2022 et 2024, après prise en compte de l'inflation, pour atteindre 29,63 dollars de l'heure. Le salaire médian des travailleurs blancs a également augmenté modestement, pour atteindre 35,02 \$ l'heure, produisant un écart salarial de 84,6%, pratiquement inchangé par rapport à 2022.

L'écart salarial reste particulièrement élevé pour les femmes racisées. En 2024, les femmes racisées gagnaient en moyenne 74,1 cents pour chaque dollar gagné par un travailleur blanc, soit une différence d'environ 10 dollars (27,88 dollars contre 37,63 dollars). L'écart salarial entre les hommes racisés et les hommes blancs était de 83 cents pour chaque dollar (31,25 dollars contre 37,63 dollars). Voir la figure 8.

Figure 8 : L'écart salarial est pratiquement inchangé entre 2022 et 2024 : 84,6%



Au lendemain de la pandémie, des hausses de salaire importantes ont été signalées par les travailleurs de certains secteurs, notamment les industries de l'information et de la culture, les services financiers et d'assurance, ainsi que les services professionnels, techniques et scientifiques. À mesure que de nouveaux travailleurs occupaient des postes, les salaires moyens ont augmenté, même si l'inflation commençait à se faire sentir.

Au cours de la période 2022-2024, la croissance des salaires réels a considérablement ralenti (voir le tableau 6). Chez les travailleurs racisés âgés de 25 à 54 ans, les services professionnels sont restés un secteur prometteur. Le salaire médian a augmenté de 3,3 % pour atteindre 43,27 \$ l'heure. Les salaires ont augmenté de 7,9 % pour atteindre 53,75 \$ l'heure dans le secteur des très petites entreprises de services publics et de façon beaucoup plus modeste dans les transports (2,2 %), les mines (1,8 %), la fabrication (1,1 %), les industries de l'information et de la culture (0,9 %) et les soins de santé et l'aide sociale (0,9 %).

À l'exception de l'exploitation minière, ces gains salariaux ont contribué à réduire l'écart salarial lié à l'ethnicité dans ces industries. En effet, en 2024, les travailleurs racisés gagnaient plus que les travailleurs blancs dans les industries de l'information et de la culture (102,7 %), dans les services professionnels (100,4 %) et dans les services publics (107,5 %).

Cependant, tous les travailleurs racisés n'ont pas connu la même expérience. Les salaires réels des travailleurs du principal groupe d'âge actif ont diminué dans l'immobilier (-7,2 %), les services administratifs et de soutien (-5,9 %), la construction (-5,1 %), l'agriculture (-3,6 %), la finance et l'assurance (-3,0 %), creusant ainsi l'écart salarial déjà important dans plusieurs secteurs. Ces pertes de salaire ont particulièrement touché les hommes racisés.

Tableau 6 : Des progrès et des reculs

Median hourly wage among workers 25-54 yrs, by racialized status and industry, 2024			
	Racialized workers	Non-racialized workers	Wage gap
Total	\$29.63	\$35.02	84.6%
High Growth Industries			
Information and cultural industries	\$38.94	\$37.91	102.7%
Finance and insurance	\$38.46	\$41.00	93.8%
Professional, scientific and technical services	\$43.27	\$43.08	100.4%
Public administration	\$41.44	\$44.00	94.2%
Pandemic Vulnerable Industries			
Retail trade	\$21.00	\$23.60	89.0%
Arts, entertainment and recreation	\$25.00	\$27.50	90.9%
Accommodation and food services	\$19.00	\$20.19	94.1%
Other services (except public administration)	\$24.74	\$30.00	82.5%
Care economy			
Educational services	\$33.33	\$41.00	81.3%
Health care and social assistance	\$28.00	\$32.46	86.3%
Low Growth Industries			
Agriculture, forestry, fishing and hunting	\$21.00	\$27.00	77.8%
Mining, quarrying, and oil and gas extraction	\$48.00	\$50.00	96.0%
Utilities	\$53.75	\$50.00	107.5%
Construction	\$31.00	\$38.00	81.6%
Manufacturing	\$27.00	\$33.00	81.8%
Wholesale trade	\$28.00	\$33.33	84.0%
Transportation and warehousing	\$27.83	\$32.00	87.0%
Real estate and rental	\$27.69	\$32.00	86.5%
Business, building and other support services	\$20.50	\$26.14	78.4%
Source: Statistics Canada, Labour Force Survey, custom data.			

Le taux d'emploi à bas salaire est à nouveau en hausse

L'érosion des revenus dans les secteurs à bas salaire de l'économie correspond à la croissance de la proportion de travailleurs racisés à bas salaire au cours de la période 2022-2024, c'est-à-dire ceux qui gagnent moins des deux tiers du salaire horaire médian.

En 2022, première année pour laquelle nous disposons de données comparables, 13,1 % des travailleurs racisés âgés de 25 à 54 ans occupaient un emploi à bas salaire, soit près du double du taux observé chez les travailleurs blancs comparables (7,1 %). En 2024, la proportion de travailleurs racisés à bas salaire avait augmenté pour atteindre 15,2 %, tandis que le taux chez les travailleurs blancs restait stable (7,3 %).

L'augmentation du travail à bas salaire chez les travailleurs racisés s'est concentrée dans l'agriculture (8,1 points de pourcentage), les services administratifs et de soutien (y compris la gestion des déchets) (6,3 points de pourcentage), le commerce de gros (5,7 points de

pourcentage) et le commerce de détail (5,1 points de pourcentage).

Dans toutes les industries, les travailleurs racisés sont surreprésentés parmi les travailleurs à bas salaire, par rapport à leur part du marché du travail dans le principal groupe d'âge actif. L'écart est particulièrement important dans le secteur manufacturier, où les travailleurs racisés représentent 35,6 % de l'ensemble des travailleurs, mais aussi 65,2 % des travailleurs à bas salaire.

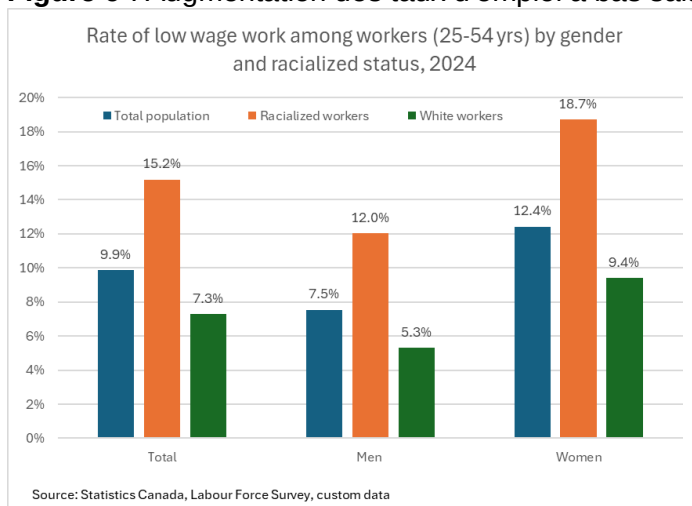
Tableau 7 : Le taux d'emploi à bas salaire est deux fois plus élevé chez les travailleurs racisés que chez les travailleurs blancs

Low wage rate among core-aged workers by industry, 2024		
	Racialized workers	White workers
Total	15.2%	7.3%
High Growth Industries	3.6%	1.9%
Information and cultural industries	7.2%	4.5%
Finance and insurance	4.2%	2.2%
Professional, scientific and technical services	3.6%	2.1%
Public administration	1.2%	0.7%
Pandemic Vulnerable Industries	37.5%	23.8%
Retail trade	38.1%	28.5%
Arts, entertainment and recreation	17.8%	11.6%
Accommodation and food services	48.8%	39.2%
Other services (except public administration)	21.4%	9.0%
Care economy	9.8%	4.7%
Educational services	9.6%	3.7%
Health care and social assistance	9.9%	5.3%
Low Growth Industries	14.9%	5.1%
Agriculture, forestry, fishing and hunting	37.1%	12.9%
Mining, quarrying, and oil and gas extraction	x	x
Utilities	x	x
Construction	5.7%	1.9%
Manufacturing	16.9%	5.0%
Wholesale trade	13.9%	7.5%
Transportation and warehousing	10.5%	6.2%
Real estate and rental	12.0%	5.6%
Administrative and support services	34.2%	12.8%

Source: Statistics Canada, Labour Force Survey, custom data.

Les travailleuses racisées sont plus susceptibles d'être des travailleuses à faible salaire que les hommes racisés (18,7 % contre 12 % en 2024). Cela dit, l'augmentation du taux d'emploi à bas salaire depuis 2022 a été plus importante chez les hommes racisés, compte tenu de l'évolution de la structure du marché du travail (trois points de pourcentage contre 1,2 point de pourcentage).

Figure 9 : Augmentation des taux d'emploi à bas salaire chez les travailleurs racisés



4. Bâtir une économie inclusive

Une reprise solide de l'emploi en 2021 et 2022 et le système d'immigration du Canada ont contribué à stimuler l'emploi et les salaires des travailleurs racisés entre 2022 et 2024.²³ Cependant, si l'on regarde au-delà des chiffres globaux, on constate que la reprise est marquée par une bifurcation. La pandémie n'a pas effacé la fracture entre les « bons » et les « mauvais » emplois sur le marché du travail canadien. Les salaires et les conditions de travail des « mauvais » emplois restent largement inchangés. Les travailleurs racisés se sont retrouvés des deux côtés de la reprise à deux vitesses du Canada.

Cette étude soulève autant de questions qu'elle apporte de réponses. Quels groupes de travailleurs racisés ont réussi à s'implanter dans les industries mieux rémunérées? Quels groupes restent surreprésentés dans les secteurs à bas salaires? Quelles sont les tendances en matière d'emploi dans les différentes industries? Les travailleurs racisés sont-ils orientés vers des professions particulières? L'absence de données désagrégées et intersectionnelles sur le marché du travail demeure un défi majeur pour acquérir la compréhension nuancée nécessaire pour lutter efficacement contre les obstacles systémiques à l'emploi.

L'évolution du marché du travail au Canada et l'augmentation importante du nombre de travailleurs racisés ouvrent la voie à un nouveau débat sur les meilleurs moyens de renforcer la position des travailleurs racisés. La politique actuelle du gouvernement n'a pas réussi à combler le fossé entre les travailleurs racisés et les travailleurs blancs. En effet, le système d'immigration canadien et les règlements régissant les travailleurs temporaires, les réfugiés, les étudiants étrangers et les autres résidents non permanents sont les principales sources d'inégalités raciales sur le marché du travail.²⁴ Le système canadien est explicitement conçu, d'une part, pour recruter des immigrants « hautement qualifiés » grâce à des programmes tels

²³ Feng Hou, 2024, « [Amélioration des résultats des nouveaux immigrants sur le marché du travail depuis le milieu des années 2010](#) », *Rapports économiques et sociaux*, Statistique Canada. N° 36-28-0001 au catalogue; Garnet Picot et Tahsin, 2024, « [L'apport de main-d'œuvre immigrante hautement qualifiée ou peu qualifiée à l'économie canadienne](#) », *Rapports économiques et sociaux*, Statistique Canada. N° 36-28-0001 au catalogue.

²⁴ Yasmeen Abu-Laban, Ethel Tungohan, Christina Gabriel, 2023, *Containing Diversity: Canada and the Politics of Immigration in the 21st Century*, Toronto: University of Toronto Press.

que le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral), la Catégorie de l'expérience canadienne et le Programme des candidats des provinces et, d'autre part, pour soutenir les industries à bas salaires en leur donnant accès à des travailleurs étrangers temporaires.²⁵ Au cours des 15 dernières années, le Programme des travailleurs étrangers temporaires a été remanié et élargi, plus récemment pendant la pandémie, afin de pourvoir les postes vacants dans les secteurs à bas salaires, tels que l'hébergement et les services de restauration, les soins à la personne et la fabrication d'aliments. Contrairement aux autres volets de l'immigration, les travailleurs à bas salaire qui entrent au Canada en tant que travailleurs temporaires sont liés à un employeur spécifique. Par conséquent, ils sont exposés à des risques accrus d'exploitation et d'abus, comme le révèlent des décennies de données probantes.²⁶

De même, les normes existantes en matière d'emploi et de protection des droits de la personne sont insuffisantes pour lutter contre la discrimination dans l'emploi, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Les règlements fédéraux et provinciaux en matière de droits de la personne interdisent la discrimination fondée sur la race, le sexe et d'autres motifs, mais il incombe aux personnes concernées de déposer plainte. Ce système est manifestement injuste et les affaires traînent pendant des années. Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, par exemple, a un arriéré de près de 10 000 affaires non résolues. La majorité des candidats finissent par abandonner en raison du temps et des frais que cela implique.²⁷

Les programmes de diversité, d'équité et d'inclusion dans le secteur privé sont très restreints et largement volontaires. Il n'existe pas de « quotas d'embauche » ni de programmes d'« action positive » au Canada. Un certain nombre d'entreprises proposent des programmes de recrutement et de mentorat, des politiques de travail flexibles, des événements spéciaux ou des ateliers; d'autres mènent des campagnes sur l'importance de la santé mentale. Cependant, les initiatives en faveur de la diversité, quelles qu'elles soient, sont en train d'être réduites, les grandes entreprises cédant à la pression de l'administration Trump, même au Canada. Comme l'écrit Debra Thompson, les entreprises se sont engagées dans cette voie pendant les années Obama, lorsque « la vision pluraliste du nationalisme américain était considérée comme audacieuse et subversive ».²⁸ Elles agissent tout aussi rapidement pour s'en débarrasser.

L'attaque frontale contre les programmes de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) érode davantage la confiance des communautés marginalisées qui attendent et méritent l'égalité des chances sur le plan économique, notamment en matière d'accès à l'emploi, au financement et à la promotion. Le rapport du groupe de travail sur l'examen de l'équité en matière d'emploi, ainsi que le présent rapport, soulignent que, par le passé, on a accordé trop d'attention aux chiffres et à la représentation et pas assez à ce qui est nécessaire pour éliminer les sources de discrimination systémique sur le marché du travail. « L'objectif de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est d'assurer la justice sociale par une représentation équitable des travailleurs, mais pas dans n'importe quel emploi. L'équité en matière d'emploi consiste sans équivoque à garantir

²⁵ Christina Gabriel, 2024, "Business as usual? Immigration policy in a tumultuous time," in *The Trudeau Record: Promise v. Performance*, eds. Katherine Scott, Laura Macdonald et Stuart Trew. Toronto : Lorimer Press.

²⁶ Par exemple, voir : Caregivers' Action Centre, et al, 2020, [*Behind closed doors: Exposing migrant care worker exploitation during COVID-19*](#).

²⁷ Tribunal Watch Ontario, 2024, [*The Human Rights Tribunal of Ontario: A continuing crisis*](#).

²⁸ Debra Thompson, February 9, 2025, "[*Doing the right thing is never easy*](#)," *Globe and Mail*.

à tous les travailleurs une chance égale d'être représentés dans des emplois de qualité et stables [soulignement ajouté]. »²⁹ Ce défi reste d'actualité.

Regarder vers l'avenir

Les gains constatés chez un certain nombre de travailleurs racisés pourraient être temporaires. Les conditions du marché du travail se sont détériorées depuis 2023. Bien que la croissance de l'emploi ait été relativement stable en 2024, elle n'a pas suivi le rythme de la croissance de la population active au Canada, et le taux de chômage des travailleurs racisés est actuellement en hausse, creusant ainsi l'écart avec les travailleurs non racialisés.

En 2024, 7,4 % de la population active racisée était au chômage, contre 4,3 % des travailleurs blancs. Les augmentations les plus importantes ont été observées chez les femmes racisées, atteignant 8,2 %, soit plus du double du taux de chômage des femmes blanches (3,7 %). Les femmes arabes et les femmes noires ont enregistré les augmentations les plus importantes, avec respectivement 3,9 points de pourcentage et 3,6 points de pourcentage.

Avec une guerre commerciale à l'horizon, le chômage continuera d'augmenter.³⁰ Les pertes d'emploi potentielles toucheront durement les travailleurs racisés, d'abord dans le secteur manufacturier, puis dans les industries « connexes » telles que la finance, les services professionnels et les transports, avant de se propager à l'ensemble du marché du travail.³¹ La hausse de l'inflation touchera tous les ménages.

Nous traversons une période difficile, d'autant plus que la crise³² du coût de la vie a eu des répercussions énormes sur les ménages économiquement vulnérables, des pressions qui s'aggraveront sans aucun doute si la valeur du dollar canadien baisse.³³ En octobre 2024, près de trois adultes sur dix (28,8 %) âgés de 15 ans et plus vivaient dans un ménage qui avait des difficultés ou de grandes difficultés à subvenir à ses besoins financiers. Ce taux était particulièrement élevé chez les locataires (39,2 %) et les immigrants récents (41,2 %).³⁴

À l'heure actuelle, tous les regards sont tournés vers la guerre commerciale avec les États-Unis et la menace qu'elle pourrait représenter pour l'existence même du pays. Le nouveau chef libéral, Mark Carney, a indiqué que son gouvernement se concentrerait uniquement sur la crise.³⁵ Sa décision de supprimer les postes ministériels consacrés à la justice sociale, à

²⁹ Adelle Blackett, présidente, 2023, [Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), p. 33.

³⁰ Trevor Tombe, February 2, 2025, ["Trump's tariffs could cost 600,000 Canadian jobs: Commentary"](#), *The Hub*.

³¹ Katherine Scott, 2025, ["Which Canadian workers will be hit hardest by a trade war with the United States?"](#) Canadian Centre for Policy Alternatives.

³² La crise du coût de la vie a eu des répercussions considérables sur les ménages économiquement vulnérables : De janvier 2021 à octobre 2024, l'indice des prix à la consommation (IPC) toutes catégories confondues a augmenté de 17,1 %, ce qui équivaut à la hausse cumulative des prix à la consommation enregistrée au cours des dix années précédentes. Statistique Canada, 22 janvier 2025, [De la recherche aux connaissances : l'abordabilité et l'inégalité en perspective](#), no 11-631-X au catalogue.

³³ Banque du Canada, 2025, [Évaluation des conséquences potentielles des droits de douane américains. Rapport sur la politique monétaire, janvier 2025](#).

³⁴ Statistique Canada, 8 novembre 2024, [Enquête sur la population active, octobre 2024](#), *Le Quotidien*.

³⁵ Shannon Proudfoot, March 14, 2025, ["No hugs or sunny ways as Mark Carney sells the idea of a lean, mean trade-war machine."](#) *Globe and Mail*.

l'égalité et au travail n'est pas de bon augure.³⁶ Cette décision renforce le mythe selon lequel les questions d'équité et d'économie sont distinctes et ne sont pas fondamentalement liées. Dans leur empressement à rompre avec le bilan de Trudeau, les libéraux tournent le dos aux communautés marginalisées.

La crise de la COVID-19 a mis en évidence les lacunes des politiques et des institutions existantes, mais aussi ce qu'il est possible de réaliser grâce à un leadership public fort. Il est maintenant impératif de mettre à profit les leçons tirées de la COVID-19 pour créer un marché du travail plus résilient et plus inclusif. Les réformes institutionnelles et une plus grande sensibilisation aux effets néfastes des disparités raciales persistantes pourraient encore créer des occasions de changement systémique. Le moment est venu pour le gouvernement fédéral, et en fait pour tous les gouvernements canadiens, de maintenir fermement leur engagement envers la justice sociale et les droits de la personne alors qu'ils prennent des mesures pour positionner l'économie canadienne pour l'avenir.

Notre étude apporte des preuves supplémentaires que la marée montante n'a pas soulevé tous les bateaux au lendemain de la pandémie et qu'une approche globale pour démanteler les disparités enracinées qui touchent les travailleurs racisés demeure une priorité absolue.

³⁶ Stephanie Taylor and Stuart Thomson, March 14, 2025, "[Out with women and gender, in with 'Canadian identity' in new Carney cabinet](#)," CTV News.

Références supplémentaires

Bonikowska, Aneta, René Morissette et Grant Schellenberg, 2024, « [Gains cumulatifs des personnes noires, chinoises, sud-asiatiques et blanches nées au Canada](#) », Rapports économiques et sociaux, Statistique Canada, no 36-28-0001 au catalogue.

Bonikowska, Aneta, 2024, « [Différences dans le ratio de la rémunération femmes-hommes au sein de divers groupes de population au Canada](#) », Rapports économiques et sociaux, Statistique Canada, N° 36-28-0001 au catalogue.

Environics Institute, Future Skills Centre and Diversity Institute, 2021, [Widening inequality: Effects of the pandemic on jobs and income](#).

Diversity Institute, Toronto Metropolitan University, 2023, [Labour Market Implications for Racialized Youth](#).

Foster, Lorne, et al, 2023, [Black Canadian National Survey Final Report](#), Institute for Social Research, York University.

Heneway, Mostafa, 2023, *Essential Work, Disposable Workers: Migration, Capitalism and Class*, Halifax & Winnipeg: Fernwood Publishing.

Conseil d'information sur le marché du travail, 2023, [Comprendre la sous-représentation sur le marché du travail canadien : une analyse des définitions et des approches](#).

Ng, Winnie, Salmaan Khan et Jim Stanford, 2024, [L'importance des syndicats dans la réduction des inégalités raciales : Nouvelles données et pratiques exemplaires](#), Centre for Future Work.

Picot, Garnett et Tahsin Mehdi, 2024, « [L'apport de main-d'œuvre immigrante hautement qualifiée ou peu qualifiée à l'économie canadienne](#) », Rapports économiques et sociaux, Statistique Canada, N° 36-28-0001 au catalogue.

Qiu, Theresa et Grant Schellenberg, 2022, « [La rémunération relative des personnes appartenant à un groupe désigné de minorités visibles dans quatre secteurs d'emploi au Canada](#) », Rapports économiques et sociaux, Statistique Canada, no 36-28-0001 au catalogue.

Statistique Canada, 24 février 2021, « [Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie](#) », *Le Quotidien*, Statistique Canada.

Statistique Canada, 21 mai 2021, « [Aperçu du marché du travail des Canadiens d'origine sud-asiatique, chinoise et philippine durant la pandémie](#) », *Le Quotidien*, Statistique Canada.

Statistique Canada, le 19 janvier 2023, « [Un portrait du niveau de scolarité et des résultats professionnels au sein des groupes de population racisés en 2021](#) », *Recensement en bref*, Numéro 98-200-X au catalogue, numéro 2021011.