

拆解《模範少數族裔》的就業謬誤

《模範少數族裔》宣稱亞洲人是在非白人群體中最成功的族裔。這謬誤假設所有亞洲人都很聰明(如擅長數學、科學和科技)、富裕、勤奮、自力更生、溫順、順從、服從、不抱怨、不需要援助(The University of Texas, 2019)。此等說法透過強調某些少數族群的成就，藉以減少種族主義(Low, 2021)。但這會構成少數族裔之間的緊張局面。因為它低估了種族主義，在促使個人成就中的影響力(Chow, 2017)。以下是與亞裔就業經歷有關的謬誤與真相。

1

亞裔加拿大人不太可能會失業，因為加拿大勞工市場接受他們。

真相: 自 2021 年 1 月，東南亞裔加拿大人的整體失業率已上升至 20.1% (Stats Canada, 2021)。

2

亞裔加拿大人不會在職場受到歧視，因為他們勤奮及不抱怨。

真相: 亞裔加拿大人在職場裡遭到歧視及薪酬待遇不公。他們還受到刻板印象的不良影響，導致要面對帶有種族主義及不切實際的工作安排 (Boyd & Tian, 2016)。

3

僱主在招聘過程中不會歧視亞洲人。

真相: 從多倫多、滿地河及溫哥華的研究發現，相對於擁有中國或印度名字的個人履歷，使用近似英文名字的申請者，有高於 35% 的可能性會獲得回覆 (Oreopoulos & Dechief, 2012)。

4

東亞裔加拿大人享受到與白人同工同酬的就業機會。

真相: 東亞洲人需擁有更高的教育水平，才能與加拿大白人享受相等的薪津。東亞洲人的工資，是顯著低於擁有同等教育水平的加拿大白人 (Boyd & Tian, 2016)。

5

在過去十年，加拿大少數族裔與白人之間的工資差距已被拉近。

真相: 當比較 2005 至 2015 年的薪酬趨勢時，加拿大在收窄種族間的收入差距問題上，沒有取得任何改善。整體來說，收入差距自 2006 年以來保持不變 (Block et al., 2017)。

6

因為東亞洲人的經濟及財務穩健，他們不會經歷貧困。

真相: 加拿大 2011 年的全國貧困率為 11%。少數族裔的人口，貧困率佔 22%。相比之下，加拿大白人為 9%。活在貧困裡的種族人群中，中國人佔了 24% (Fleras, 2017)。

7

所有女性都面對相樣的性別工資差距。

真相: 種族女性比起非種族男性的工資平均少 33%。即她們每賺一美元，只能獲取 67 美仙。這些差異在非種族化、原著民，以及新移民的女性情況均不一樣 (Canada Women's Foundation, 2018)。

參考資料:

- Block, S., Galabuzi, G.E., Tranjan, R. (2019). Canadas Colour Coded Income Inequality. Canadian Centre for Policy Alternatives. <http://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2019/12/Canada%27s%20Colour%20Coded%20Income%20Inequality.pdf>
- Boyd, M. & Tian, S. (2016). Educational Labor Market Attainments of the 1.5- and Second-Generation Children of East Asian Immigrants in Canada. American Behavioral Scientist, 60(5-6) 705-729. <https://doi.org/10.1177/0002764216632830>
- Canada's Women Foundation. Fact Sheet the Gendered Wage Gap in Canada. Aug. 2018, canadianwomen.org/wp-content/uploads/2018/08/Gender-Wage-Gap-FactSheet_AUGUST-2018_FINAL1.pdf.
- Chow, K. (2017, April 19). 'Model Minority Myth' Again Used as a Racial Wedge Between Asians and Blacks. <https://www.npr.org/sections/codeswitch/2017/04/19/524571669/model-minority-myth-again-used-as-a-racial-wedge-between-asians-and-blacks>
- Fleras, A. (2017). Unequal Relations: An Introduction to Race, Ethnic, and Aboriginal Dynamic in Canada. (8th ed.). Pearson Canada Inc.
- Loh, Katherine. "How I Learned to Be Okay with Being an Ally for Myself." Medium, Medium, 18 Mar. 2021, [kat-loh.medium.com/how-i-learned-to-be-okay-with-being-an-ally-for-myself-8fc2c901e35c](https://medium.com/@kat-loh/how-i-learned-to-be-okay-with-being-an-ally-for-myself-8fc2c901e35c).
- Oreopoulos, P. & Dechief, D. (2012). Why do some employers prefer to interview Matthew but not Samir? New evidence from Toronto, Montreal and Vancouver. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2018047
- Stats Canada. (2021, February 05). Labour force Survey, January 2021. Retrieved March 19, 2021, from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/dail-quotidien/210205/dq210205a-eng.htm>
- The University of Texas. (2019). Model Minority Stereotype for Asian Americans. <https://cmhc.utexas.edu/modelminority.html>



Diversecities™
卡城華人社區服務中心

ACCT Foundation
ACTION! CHINESE CANADIANS TOGETHER

ACT 2
END
RACISM

Original article:
Debunking Model Minority Employment Myths