LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE SUBIE PAR LES MINORITÉS RACISÉES : RÉSULTATS D'UN TEST PAR ENVOI DE CV FICTIFS DANS LE GRAND MONTRÉAL[1]

Paul Eid est professeur au département de sociologie de l'UQAM. Détenteur d'un doctorat en sociologie (University of Toronto), il est membre de la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté de l'UQAM. Il a notamment publié sur différentes formes de discrimination ciblant les minorités racisées et issues de l'immigration.

RÉSUMÉ

Dans cette étude, 581 paires de CV fictifs ont été envoyées en réponse à de véritables offres d'emplois qualifiés et non qualifiés à Montréal. Les CV étaient similaires à tout égard hormis que l'un indiquait un nom « franco-québécois », et l'autre un nom tantôt arabe, latino-américain et africain. Le candidat majoritaire a au moins 60% plus de chances d'être invité à un entretien que les candidats minoritaires, et plus d'une fois sur trois, le traitement différentiel pourrait être attribuable à la discrimination. Ces résultats militent en faveur de l'adoption par le gouvernement québécois d'une politique de lutte contre le racisme et la discrimination.

INTRODUCTION

Selon plusieurs données et études, les immigrants arrivés récemment au Québec, dont la majorité est issue de minorités racisées, connaissent en général des difficultés d'intégration socioéconomique considérables par rapport, non seulement aux natifs (Boudarbat et Boulet, 2007), mais également aux immigrants d'origine européenne ou nord-américaine (Renaud, Godin et Piché, 2003; Renaud et Cayn, 2006). Comment expliquer la persistance de ces inégalités sur le marché du travail québécois ? L'explication tient certes en partie au fait que le domaine de formation et l'expérience de travail des immigrants récents sont parfois mal arrimés aux besoins, réels ou perçus, du marché du travail et des employeurs québécois (Chicha et Charest, 2008). Bien que ce type de facteurs soit fort pertinent pour tout effort de compréhension et d'intervention en matière d'intégration professionnelle des immigrants, ils ont tous en commun de braquer les projecteurs uniquement sur les « déficiences » de certains individus et groupes, en termes de capital humain et social, pour expliquer leur marginalisation sur le marché du travail. Or, dans la mesure où, depuis quelques années, l'attention des médias et des décideurs tend à être focalisée presqu'exclusivement sur cette catégorie de facteurs, le rôle du racisme et de la discrimination tend trop souvent à être occulté, voire ignoré.

Chez les sociologues, on observe une certaine réticence à imputer à la discrimination les inégalités structurées sur la base de catégories sociales telle que la « race », l'origine ou le genre. C'est que la discrimination constitue un phénomène extrêmement difficile à démontrer en sciences sociales (Ducharme et Eid, 2005), tout comme en droit d'ailleurs (Bosset, 2005), à cause des formes beaucoup plus subtiles et voilées qu'elle revêt de nos jours, ce qui en fait un facteur dont l'impact sur les inégalités est difficile à pondérer par rapport aux autres facteurs explicatifs sociologiquement pertinents. Comment, en effet, peut-on mesurer l'impact des préférences proprement discriminatoires des employeurs sur le processus d'insertion en emploi des immigrants et de leurs descendants, c'est-à-dire les préférences qui reposent non pas sur une appréciation—socialement légitime—des « caractéristiques productives » des candidats (ex.: niveau d'instruction, expérience, maîtrise de la langue, etc.), mais plutôt sur des préjugés et des stéréotypes à caractère raciste, qu'ils soient conscients ou non ?

Dans cet article, nous exposerons succinctement les résultats d'une recherche réalisée en 2011 pour la Commission des droits de la personne et des droits de la

jeunesse, qui mesure la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées à Montréal. La recherche repose sur une méthode semi-expérimentale, dite du « testing », qui permet d'isoler avec précision le poids de la discrimination dans l'explication des inégalités intergroupes.

1. LE TESTING COMME OUTIL DE MESURE DE LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

Le testing consiste à mesurer l'impact discriminatoire d'une caractéristique donnée (le sexe, l'origine ethnique ou le handicap, etc.) sur l'attribution de ressources en soumettant au moins deux couples de candidatures fictives en réponses à de véritables offres d'emploi ou de logement à louer, par exemple. Seul l'un des deux candidats doit présenter la caractéristique discriminante à l'étude, alors que, sous tous les autres rapports, leurs dossiers, sans être identiques—pour ne pas éveiller les soupçons—, sont du moins similaires. L'écart entre le taux de réponses positives (ou le taux de succès) obtenu par l'un et l'autre candidat, ou encore l'écart entre la proportion de traitements préférentiels accordés à l'un candidat par rapport à l'autre, donne la mesure de l'impact discriminatoire de la caractéristique à l'étude (Riach et Rich, 2002 ; Pager, 2007).

Les premiers testings ont été menés en Grande-Bretagne à la fin des années 1960 par des sociologues tels que Daniel (1968) et Jowell et Prescott-Clarke (1970) pour mesurer la discrimination en emploi. Mais il faut attendre les années 1980, et surtout 1990, pour voir l'usage de cette méthode se multiplier chez les chercheurs européens et américains désireux de mesurer la discrimination « ethnoraciale » à l'embauche. Au Canada, seuls trois testings mesurant la discrimination à l'embauche ont été réalisés jusqu'à présent. Le premier, qui date de 1984, démontrait que lorsque des acteurs blancs et noirs postulaient en personne des emplois non qualifiés à Toronto, les premiers avaient presque 2 fois plus de chances que les seconds de se faire offrir un poste (Henry et Ginzberg, 1985). Les deux suivants, réalisés par envoi de CV en 2008 (à Toronto) et en 2010 (à Montréal, Toronto et Vancouver), ont révélé qu'à qualifications et à profil similaires, les candidats au nom à consonance anglo-saxonne avaient toujours plus de chances de se faire rappeler pour un entretien que les candidats aux noms à consonance étrangère (Oreopoulos, 2009, 2011). Notons que dans le cadre du volet montréalais du plus récent testing d'Oreopoulos (2011), les chercheurs n'ont répondu qu'à des offres d'emploi rédigées en anglais, auxquelles n'ont été soumises que des candidatures « majoritaires » au patronyme anglo-saxon. Notre testing est donc le premier à mesurer la discrimination à l'embauche dans le segment francophone du marché du travail montréalais.

2. LA MÉTHODOLOGIE

Dans le cadre de ce testing réalisé entre décembre 2010 et mai 2011, nous avons envoyé par courriel 581 paires de CV fictifs en réponse à des offres d'emplois (libellées en français) qualifiés et peu qualifiés, publiées sur Internet par des entreprises privées, des institutions publiques et des organismes sans but lucratif (OSBL) du Grand Montréal. Pour les emplois qualifiés, nous avons répondu à 76 offres en marketing, à 119 en ressources humaines et à 149 en communications. Pour les emplois peu qualifiés, nous avons répondu à 109 offres en service à la clientèle et à 128 offres pour des postes de secrétaire. Pour chaque offre d'emploi testée, nous soumettions à l'employeur une candidature au prénom et au nom à consonance « canadienne-française », ainsi qu'une candidature de même sexe au prénom et au nom à consonance, en alternance, arabe, latino-américaine et africaine.

Pour chaque profession ou catégorie d'emploi testée, nous avons créé 2 CV types qui ont été attribués en alternance aux candidats de chaque paire. Dans tous les CV, les candidats se voyaient attribuer des diplômes correspondant au niveau et au domaine de formation requis pour exercer l'emploi postulé. Leurs diplômes ont été obtenus dans des établissements d'enseignement montréalais de prestige comparable. Les paires de CV ont été révisées et calibrées par des experts ou des praticiens de chaque domaine afin de s'assurer que les expériences professionnelles des candidats soient, non seulement en phase avec la nature des emplois testés, mais surtout, les plus similaires possible à celles de leur jumeau. Les entreprises ou organisations dans lesquelles nos candidats fictifs indiquent avoir travaillé antérieurement sont presque toutes des entreprises réelles. Enfin, lorsque l'un de nos candidats était rappelé pour être convoqué à un entretien, nous ne tardions pas à décliner l'offre par téléphone ou par courriel.

3. L'ANALYSE DES RÉSULTATS

Dans les lignes qui suivent, le taux net de discrimination associé à chaque type d'emploi ou de profession a été calculé en appliquant la formule recommandée par le Bureau International du Travail (Bovenkerk, 1992) :

$$(A - B) / (A + B + C)^2$$

Le taux net de discrimination permet de calculer la proportion que représentent les cas où le candidat majoritaire a été préféré au minoritaire sur l'ensemble des cas où au moins l'un des deux candidats a été rappelés.

L'autre indicateur que nous utilisons pour mesurer l'existence d'un traitement préférentiel est l'écart, sous forme de ratio, entre les probabilités que chaque candidat se fasse rappeler en vue d'une invitation à un entretien.

3.1 La discrimination selon que le poste soit qualifié ou non

En ce qui concerne les taux de rappel correspondant aux postes qualifiés, les chances du candidat majoritaire d'être convoqué à un entretien sont de 30,2 % (104 sur 344), alors qu'elles ne sont que de 18,3 % (63 sur 344) pour les minoritaires. Le candidat majoritaire a donc 65 % plus de chances que son vis-à-vis minoritaire de réussir à obtenir un entretien d'embauche pour un des postes qualifié testés dans le cadre de cette étude (104/63). Alors que le candidat majoritaire n'a besoin que de postuler 3,3 fois en moyenne pour être invité à un entretien, le candidat minoritaire doit soumettre 5,5 candidatures avant d'obtenir le même résultat.

En ce qui concerne les postes peu qualifiés, les chances des candidats d'être retenus pour un entretien sont de 46,4 % pour le majoritaire (110 sur 237) et de 28,7 % pour le minoritaire (68 sur 237), ce qui signifie que le premier a 62 % plus de chances d'être rappelé que le second (110/68). Le candidat majoritaire n'a donc besoin que d'essuyer 2,2 refus avant d'être convoqué à un entretien, tandis que le candidat minoritaire devra en essuyer 3,5 pour obtenir le même résultat.

Pour obtenir une mesure plus fine de la discrimination, il importe d'appliquer la formule du BIT rapportée ci-haut. En utilisant celle-ci, on obtient un taux net de discrimination en défaveur des candidats minoritaires de 34,5 % dans la catégorie des emplois qualifiés (marketing, ressources humaines et communications), et de 34,7 % dans la catégorie des emplois peu qualifiés (secrétariat et service à la clientèle).

En bref, qu'on s'appuie sur le taux net de discrimination ou sur les chances de chaque candidat d'être contacté par un employeur, une tendance significative à la discrimination ressort de l'analyse. Notons enfin que le traitement discriminatoire du candidat minoritaire a pris, dans certains cas isolés, des formes plus subtiles. Ainsi, un recruteur cherchant à combler un poste peu qualifié, bien qu'ayant rappelé les 2 candidats, a fait miroiter au majoritaire un poste permanent, alors qu'il a mentionné au minoritaire qu'il s'agissait d'un poste temporaire. Pour deux offres d'emplois qualifiés, le recruteur a demandé uniquement au candidat minoritaire des références de ses employeurs précédents. Dans un de ces deux cas, le recruteur a contacté par téléphone l'employeur le plus récent indiqué au CV du candidat minoritaire, pour ensuite faire savoir à ce dernier qu'après vérifications, personne ne le connaissait dans l'entreprise où il prétendait avoir travaillé. Aucune vérification de la sorte n'a été effectuée pour le candidat majoritaire.

3.2 La discrimination selon l'origine ethnique du candidat minoritaire

Dans la catégorie des emplois qualifiés, des trois CV de postulants minoritaires, c'est celui au nom à consonance africaine qui génère le taux de rappel le plus élevé (22,1 %), ceux des candidats aux noms à consonance arabe et latino-américaine n'ayant généré un rappel de l'employeur que dans environ 16,5 % des cas. Le candidat africain a donc approximativement 34 % plus de chances d'être rappelé pour un entretien que les candidats arabe et latino-américain (22,1/16,5). Cependant, on note des résultats différents lorsqu'on se penche, non plus sur les taux de rappel, mais sur les taux nets de discrimination. Dans la catégorie des emplois qualifiés, on obtient des taux nets de discrimination de 38,3 % pour le candidat au nom à consonance africaine, de 33,3 % pour le candidat au nom à consonance latino-américaine et de 30,6 % pour le candidat au nom à consonance latino-américaine. Il s'ensuit que le candidat africain a plus de chances d'être rappelé pour un entretien que les candidats arabe et latino-américain mais que, paradoxalement, il est plus à risque que ces derniers de subir la discrimination dans la mesure où, lorsqu'elle est retenue, sa candidature est plus souvent ignorée au profit de celle du candidat majoritaire. Quant à l'analyse sur les postes peu qualifiés, elle a mis au jour les mêmes « préférences ethniques » des employeurs, mais de manière encore plus tranchée.

3.3 La discrimination selon que l'employeur est un organisme public, un OSBL ou une entreprise privée

Dans le secteur privé, les probabilités pour le candidat majoritaire d'être rappelé en vue d'un entretien sont de 1,71 fois supérieures à celles du candidat minoritaire (37,8 % c. 22,1 %). Des résultats similaires ont été obtenus en ce qui a trait au secteur des OSBL, au sein duquel, d'après notre étude, les chances du candidat majoritaire d'être rappelé sont 1,64 fois plus grandes que celles du candidat minoritaire. En revanche, dans le secteur public, on peut conclure qu'il n'existe aucune tendance à la discrimination de la part des employeurs testés, chaque candidat ayant attiré l'attention des recruteurs un nombre égal de fois (13) et chacun ayant été préféré à l'autre un nombre égal de fois (5), ce qui donne un taux net de discrimination de 0 %. On peut avancer l'hypothèse que cette absence de discrimination constatée chez les employeurs du secteur public est due, au moins en partie, au fait que ces derniers sont assujettis, de par la loi, à des programmes d'accès à l'égalité en vertu desquels ils ont l'obligation de veiller à ce que les membres des minorités ethniques et/ou racisées

soient représentés de manière équitable au sein de leur personnel. Cependant, soulignons qu'il est risqué de tirer des conclusions fermes à cet égard étant donné le faible nombre d'employeurs du secteur public ayant répondu favorablement à nos candidatures (soit 18 en tout).

CONCLUSION

À qualifications et à profil égaux, un Tremblay ou un Bélanger a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'un Sanchez, un Ben Saïd ou un Traoré. En outre, tant pour les postes qualifiés que peu qualifiés, les taux nets de discrimination, calculés selon la formule préconisée par le BIT, sont environ de 35 %, ce qui signifie qu'en moyenne, un peu plus du tiers des refus essuyés par les candidats des minorités racisées pourraient être attribuables à la discrimination. Les résultats de ce testing doivent nous amener à élargir, et par-là enrichir, la réflexion menée actuellement au Québec sur les facteurs explicatifs des difficultés d'intégration socioéconomique des immigrants. Selon un certain paradigme libéral dominant, les succès et les échecs des individus, tout comme ceux des groupes, sont expliqués en termes de mérite et de démérite, ou encore d'accès différencié au capital et aux ressources requis pour connaitre une mobilité réussie sur le marché de l'emploi. Dans cette perspective, les difficultés d'insertion professionnelle des immigrants récents et des minorités racisées sont attribuées presque exclusivement à leur inadaptation à la réalité et aux besoins du marché du travail (Winant, 2004).

La présente étude nous rappelle que les difficultés d'insertion en emploi que rencontrent certains groupes d'immigrants tiennent également aux préférences discriminatoires des employeurs. Ces derniers, sans nécessairement adhérer à un discours explicitement raciste, tendent, souvent inconsciemment, à rechercher des « personnes qui leur ressemblent », ou parfois même à éviter certains groupes socialement stigmatisés. Dans un contexte où tous les groupes ne partent pas sur un pied d'égalité dans la course à l'emploi, où le marché du travail, lorsque laissé à lui-même, tend à (re)produire l'exclusion de groupes historiquement dominés, une politique globale de lutte contre le racisme et la discrimination devrait être adoptée sans tarder par le gouvernement québécois. Une telle politique devrait notamment prévoir de nouveaux leviers juridiques pour stimuler la mise en place de programmes d'accès à l'égalité (PAE) dans le secteur privé, et devrait veiller à ce que les PAE en cours d'implantation dans le secteur public soient appliqués avec plus de rigueur, ce qui n'est pas toujours le cas actuellement.

NOTES

[1] Cet article constitue une version abrégée d'une étude déjà publiée : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal,* Montréal, 2012 (rédaction : Paul Eid).

[2] A = nombre de cas où seul le majoritaire est invité à un entretien.
B = nombre de cas où seul le minoritaire est invité à un entretien.
C = nombre de cas où le majoritaire et le minoritaire sont tous deux invités à un entretien.

RÉFÉRENCES

BOSSET, Pierre. « Les mesures législatives de lutte contre la discrimination raciale au Québec: un bilan institutionnel », *Nouvelles pratiques sociales,* vol. 17, nº 2, 2005: 15-30.

BOUDARBAT, Brahim et Maude BOULET. *Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique,* Choix IRPP, vol. 14, nº 2, 2007.

BOVENKERK, Frank. *Testing Discrimination in Natural Experiments: a Manual for comparative International Research on Discrimination on the Grounds of «Race» and Ethnic Origin,* Bureau International du Travail, Genève, 1992.

CHICHA, Marie-Thérèse et Éric CHAREST. *L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal. Politiques et enjeux,* Choix IRPP, vol. 14, nº 2, 2008.

DANIEL, William W. *Racial Discrimination in England,* Middlesex, Penguin Books, 1968.

DUCHARME, Daniel et Paul EID. « La notion de race dans les sciences et l'imaginaire raciste: la rupture est-elle consommée? », *L'observatoire de la génétique,* nº 24, septembre-novembre, 2005 (consulté le 14-11-2011). Sur Internet: <URL:www.omics-ethics.org/observatoire/archives/archives2005.html >.

HENRY, Frances and Effie GINZBERG. *Who gets the work? a test of racial discrimination in employment,* The Urban Alliance on Race Relations et The Social Planning Council of Metropolitan Toronto, janvier 1985.

JOWELL, Roger et Patricia PRESCOTT-CLARKE. Racial discrimination and white-collar workers in Britain, *Race,* vol. 11, 1970: 397-417.

OREOPOULOS, Philip. *Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Six Thousand Résumés,* Metropolis British Columbia, Working paper series, nº 9–03, mai 2009 (consulté le 13-11-2011). Sur Internet: <URL:www.mbc.metropolis.net/wp_2009.html>.

OREOPOULOS, Philip et Diane DECHIEF. *Why do some employers prefer to interview Matthew, but not Samir? New evidence from Toronto, Montreal, and Vancouver,* Metropolis British Columbia, Working paper series, nº 11-13, sept. 2011 (consulté le 13-11-2011). Sur Internet: <URL:www.mbc.metropolis.net/wp_2011.html >.

PAGER, Devah. « The Use of Field Experiments for Studies for Studies of Employment discrimination: Contributions, Critiques and Directions for Future Research», *The Annals of the American Association of Political and Social Science,* vol. 609, janvier 2007: 104-133.

RENAUD J., J.-F. GODIN et V. PICHÉ. «L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec», *Sociologie et société,* vol. 35, nº 1, 2003: 165-183.

RENAUD, Jean et Tristan CAYN. U*n emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec,* Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, 2006.

RIACH, Peter A. et Judith RICH. «Field Experiments of Discrimination in the Market Place», *The Economic Journal,* 112, novembre 2002: 480-518.

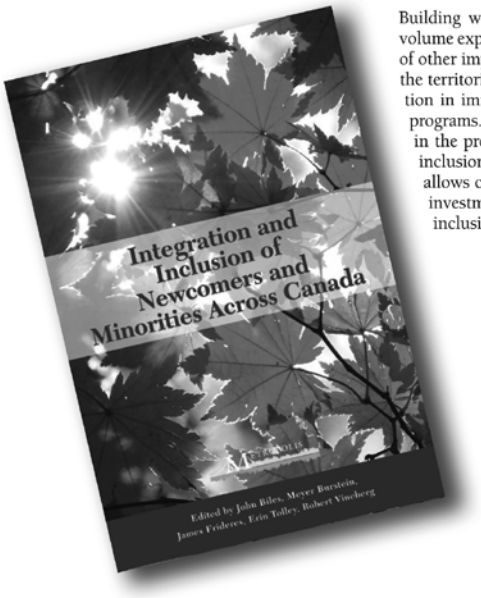
WINANT, Howard. *The New Politics of Race. Globalism, Difference, Justice,* Minneapolis, University of Minnesota Press, 2004.

NEW TITLE
QUEEN'S POLICY STUDIES SERIES
MCGILL-QUEEN'S UNIVERSITY PRESS

Queen's University
SCHOOL OF Policy Studies
www.queensu.ca/sps

Integration and Inclusion of Newcomers and Minorities across Canada

Edited by John Biles, Meyer Burstein, James Frideres, Erin Tolley and Robert Vineberg



Building welcoming communities is as much a local project as a national one. This volume explores the activities of provincial and municipal governments, as well as a range of other important local societal players. Case studies of each of the provinces, as well as the territories, are included, as are chapters on the history of federal-provincial cooperation in immigration, and the development of provincial multiculturalism policies and programs. Each chapter provides an overview of immigration, settlement and diversity in the province or territory, an examination of the key players in the integration and inclusion of newcomers and minorities, and a discussion of specific challenges. This allows comparisons and an exploratory mapping of the range of participants and the investments - both human and financial - that have been made in the integration and inclusion of newcomers and minorities at the provincial level.

Table of Contents
Introduction
John Biles, Citizenship and Immigration Canada; Meyer Burstein, Consultant; James Frideres, University of Calgary; Robert Vineberg, Canada West Foundation; and Erin Tolley, Queen's University / Metropolis Secretariat
Chp 1: *History of Federal-Provincial Relations in Canadian Immigration and Integration*, Robert Vineberg, Canada West Foundation
Chp 2: *Policy Frameworks for Managing Diversity in Canada:Taking Stock for Taking Action*, Joe Garcea and Neil Hibbert, University of Saskatchewan
Chp 3: *The Integration and Inclusion of Newcomers in British Columbia*, Daniel Hiebert, University of British Columbia and Kathy Sherrell, University of British Columbia / Immigrant Services Society of BC
Chp 4: *Alberta: Four Strong Winds – Immigration Without Direction*, James Frideres, University of Calgary
Chp 5: *Settlement and Integration in Saskatchewan: Organizational Roles, Completeness and Capacity*, Joe Garcea, University of Saskatchewan
Chp 6: *Manitoba: The Struggle to Attract and Retain Immigrants*, Tom Carter, University of Winnipeg and Benjamin Amoyaw, Manitoba Department of Labour and Immigration
Chp 7: *Integration and Inclusion in Ontario: The Sleeping Giant Stirs*, John Biles, Citizenship and Immigration Canada; Erin Tolley, Queen's University / Metropolis Secretariat; Caroline Andrew, University of Ottawa; Victoria Esses, University of Western Ontario; and Meyer Burstein, Consultant
Chp 8: *Immigration in Quebec: Profile and Players*, Annick Germain, INRS and Tuyet Trinh, Centre de Metropolis du Quebec
Chp 9: *Immigration and Diversity in New Brunswick*, Chedly Belkhodja and Christophe Traisnel, Université de Moncton
Chp 10: *Immigration, Settlement and Integration in Nova Scotia: Provincial Persepectives*, Marguerite Cassin, Dalhousie University
Chp 11: *Newfoundland and Labrador: Creating Change in the 21st Century*, Reeta Chowdhari Tremblay, University of Victoria and Amanda Bittner, Memorial University
Chp 12: *Perspectives on Integration and Inclusion in Prince Edward Island*
Part 1) Breaking into a Clannish Society: The Settlement and Integration Experience of Immigrants on Prince Edward Island, Godfrey Baldacchino, University of Prince Edward Island
Part 2) Prince Edward Island Settlement Strategy: A Summary, Paula M. Brochu, University of Western Ontario
Part 3) Reaction to the PEI Government's Settlement Strategy, Craig Mackie, PEI Association for Newcomers to Canada
Chp 13: *Immigration and Integration of Immigrants in Canada's Territories*, Robert Vineberg, Canada West Foundation
Conclusion John Biles,Citizenship and Immigration Canada; Meyer Burstein, Consultant; James Frideres, University of Calgary; Erin Tolley, Queen's University / Metropolis Secretariat; and Robert Vineberg, Canada West Foundation

October 2011
Queen's Policy Studies Series
School of Policy Studies
ISBN 978-1-55339-290-3 $39.95 paper
ISBN 978-1-55339-291-0 $85.00 cloth
6 x 9 250 pp

In partnership with:
METROPOLIS

Available at fine bookstores everywhere or order direct from: http://mqup.mcgill.ca/book.php?bookid=2548