

Y a-t-il discrimination à l'embauche des jeunes Maghrébins au Québec? Résultats d'une expérience contrôlée à Montréal

Brahim Boudarbat et Claude Montmarquette

Université de Montréal, CIRANO

Webinaire

Les défis d'intégration des immigrants sur le marché du travail

3 février 2021

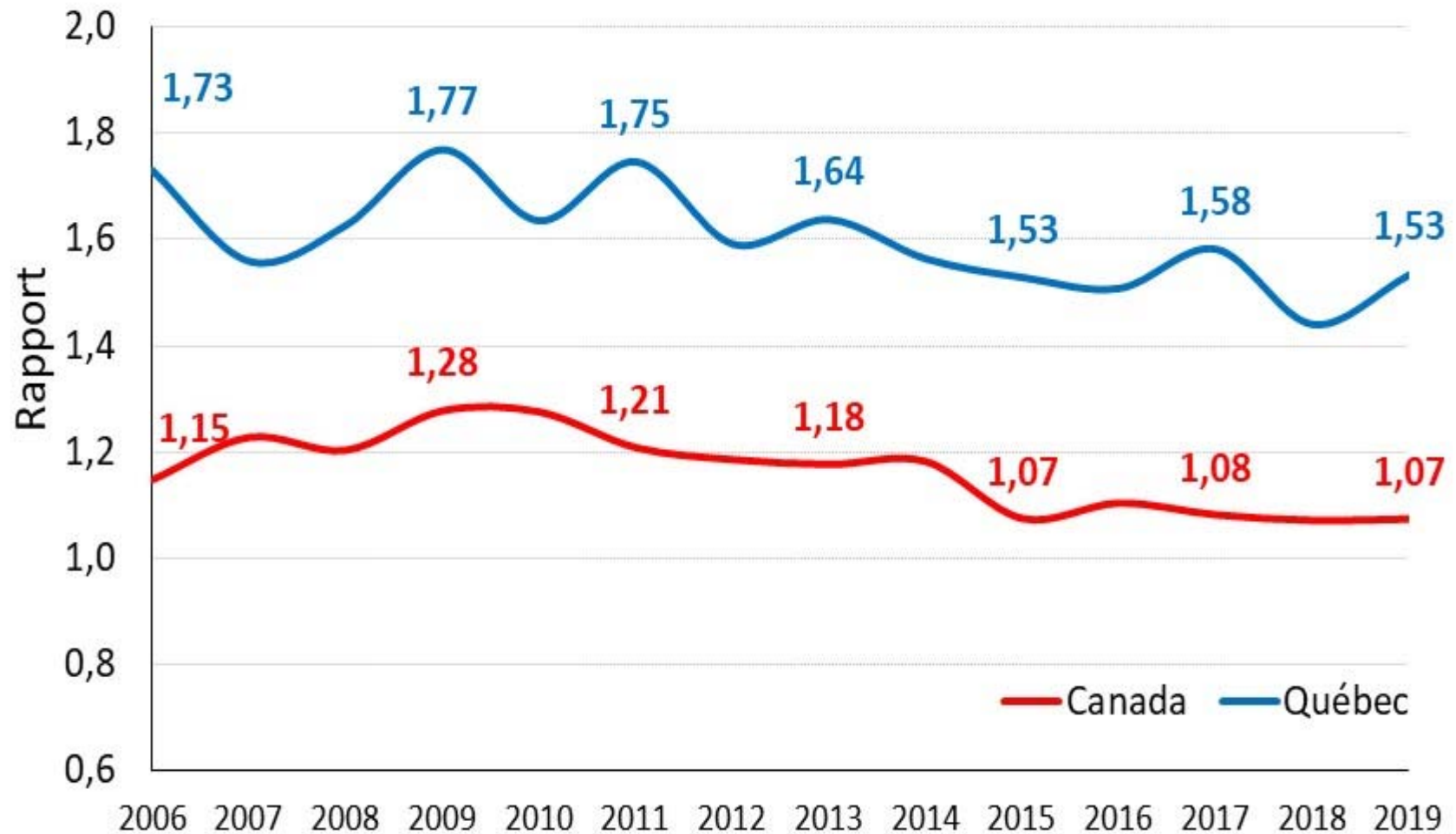


Sommaire

1. Contexte (brièvement)
2. Déroulement de l'expérience
3. Analyses descriptives
4. Analyses multivariées
5. Conclusions et éléments d'intervention

1. Contexte

Rapport des taux de chômage des immigrants et des non-immigrants



- Les Arabes sont parmi les personnes les plus touchés par le chômage au Québec
- Les femmes arabes sont parmi les groupes qui participent le moins marché du travail
- Au Québec, la grande majorité des Arabes est originaire du Maghreb (Algérie, Maroc et Tunisie)
- 90 % des Maghrébins de naissance vivant au Canada en 2016 étaient établis au Québec

Utilisation de l'économie expérimentale comme approche pour vérifier la présence de discrimination envers les candidats d'origine maghrébine au moment de l'embauche



2. Déroulement de l'expérience

Étape 1 - Choix des postes à combler

Quatre postes ont été considérés à partir de vraies offres d'emploi diffusées sur Internet à Montréal :

- « Conseiller en GRH »
- « Chargé de projets informatiques »
- « Commis à la saisie de données »
- « Représentant de service à la clientèle »

Chaque poste a des exigences (scolarité, expérience professionnelle, compétences spécifiques, connaissances linguistiques)

Étape 2 - Création de candidatures fictives

- Pour chacun des 4 postes 30 CV fictifs ont été créés et répartis en 6 listes de 5 CV chacune
- **120 candidats** au total pour les 4 postes
- Les profils sont présentés avec des noms à consonance québécoise pour la moitié et maghrébine pour l'autre moitié
- La moitié des candidats de chaque groupe sont des femmes
- Sur les 60 candidats d'origine maghrébine, 20 sont nés au Canada, 30 sont des résidents permanents et 10 sont des résidents temporaires

Déroulement de l'expérience (en laboratoire) :

(1) Un poste à combler est désigné (aléatoirement parmi les quatre)

(2) Le "recruteur" reçoit les CV de 5 candidats

(3) Il en sélectionne 2 pour l'entrevue d'embauche

(4) Il obtient le score de performance à l'entrevue des 2 candidats retenus (+ leurs CV)

(5) Il choisit le candidat à embaucher

- On répète les étapes (2) à (5) pour la liste suivante (il y en a 6 par poste)
- On répète le tout pour le poste suivant (4 postes au total)

Détermination du score de performance à l'entretien

- Si les deux candidats sélectionnés pour l'entretien sont de même origine, le score est choisi de manière aléatoire entre 12 et 16
- S'ils sont d'origines différentes, les scores sont déterminés de manière à ce que le candidat d'origine maghrébine ait une probabilité de :
 - 20 % d'avoir un score inférieur à celui du concurrent
 - 30 % d'avoir le même score que son concurrent
 - 50 % d'avoir un score supérieur
- Les candidats d'origine maghrébine ont également des compétences spécifiques à l'emploi de niveau plus élevées que les autres (en moyenne)
- Le contraire pour les connaissances linguistiques

Test de l'effet de certaines politiques :

- Un tiers des recruteurs ont reçu un message stipulant que leur organisation souscrit aux principes d'accès à l'égalité en emploi
- Un tiers des recruteurs ont reçu un message qui rappelle que la Charte interdit à l'employeur de discriminer dans le cadre du processus d'embauche
- Les autres recruteurs n'ont reçu aucun message [*groupe contrôle*]
- L'affectation s'est faite de manière aléatoire

Nombre de participants (recruteurs) : 162

Nombre de candidatures examinées :

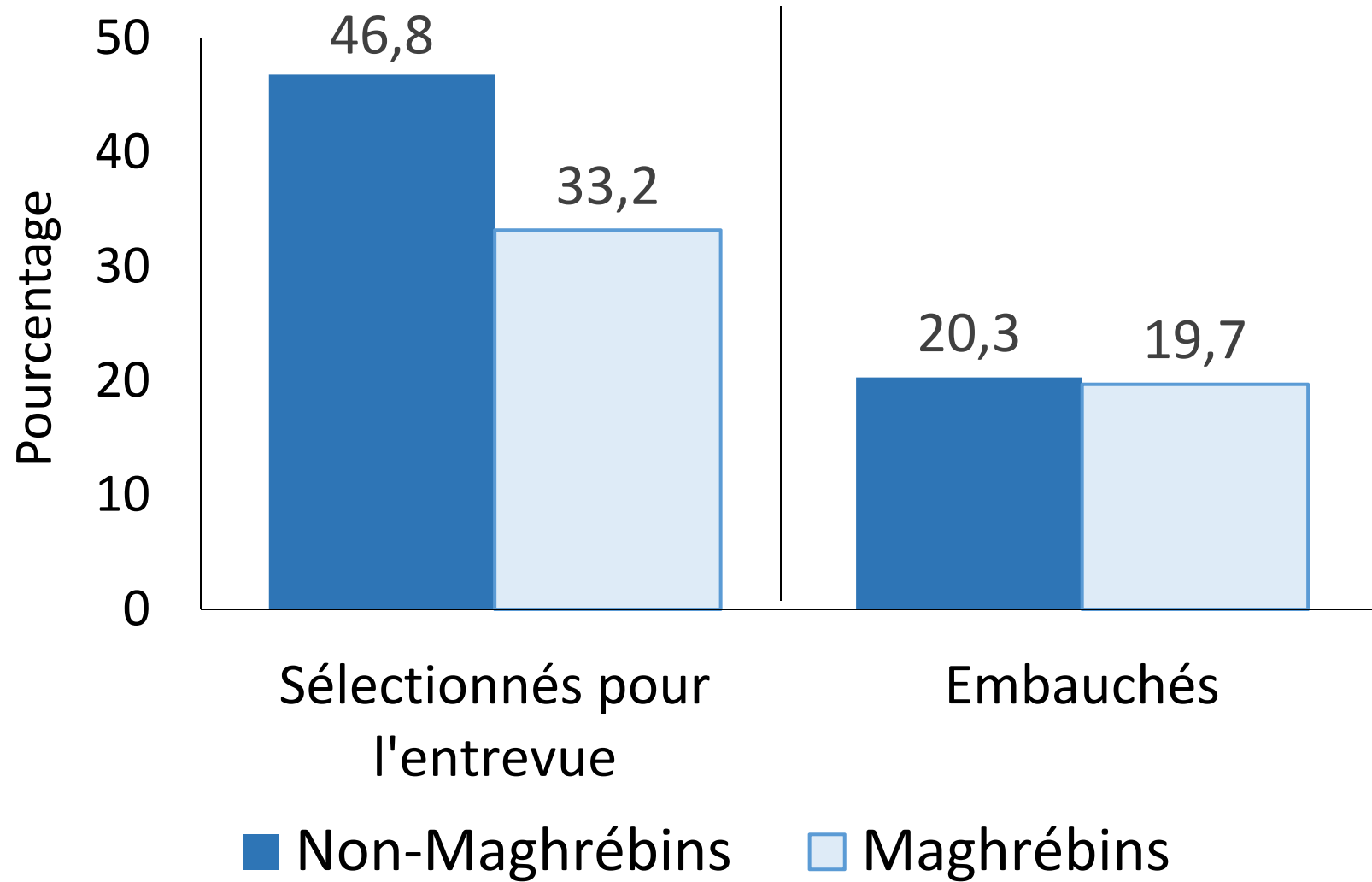
19 440 au premier tour, 7776 au second tour

Lieu de naissance des participants	%
Canada	50,0
Afrique du Nord	13,0
Europe	17,9
Autre	19,1
Membres d'une minorité visible	47,5
Plus haut diplôme (obtenu ou en cours)	
Secondaire/métiers	2,5
Collégial	11,7
Baccalauréat	48,8
Études supérieures	37,0

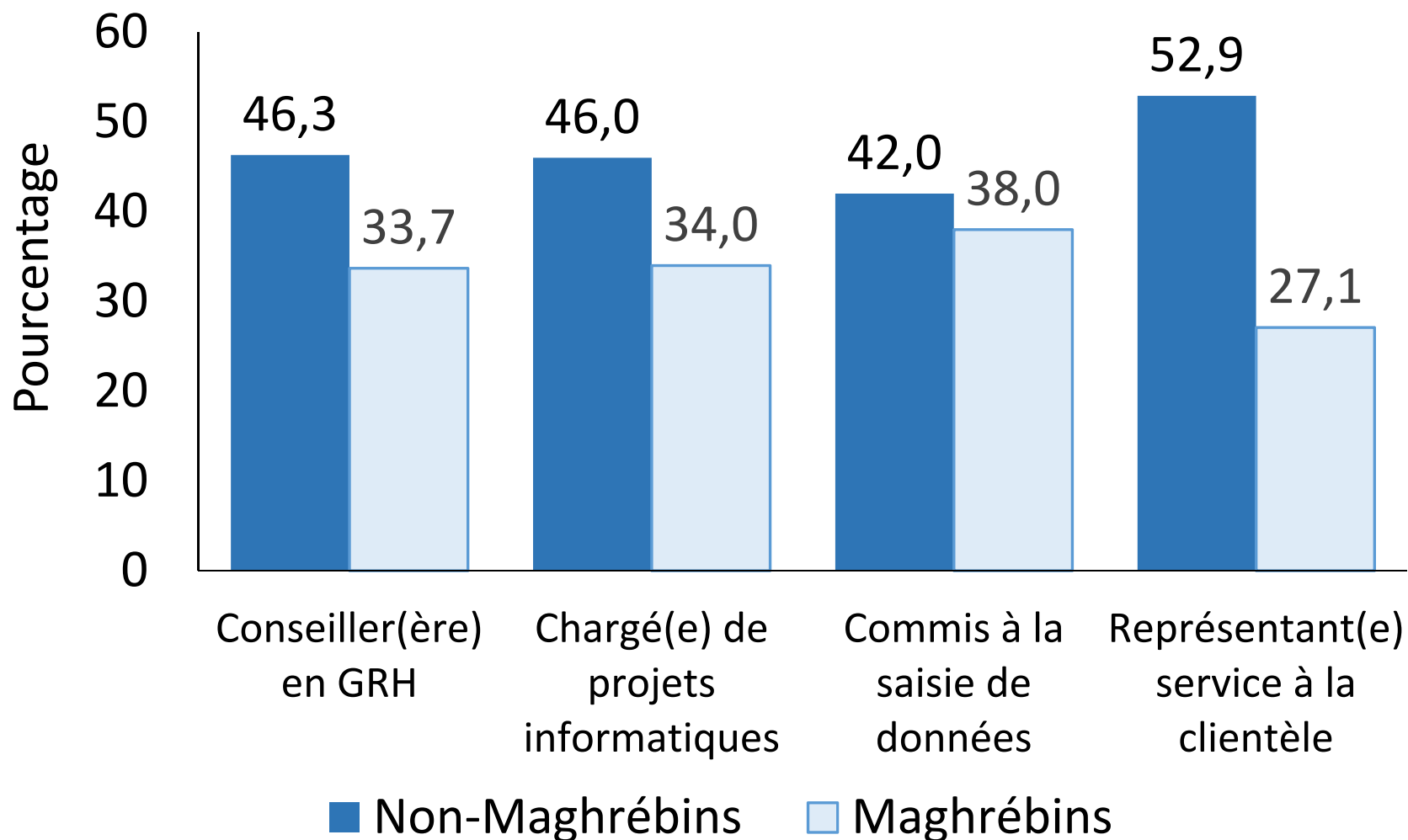
Données sur les recruteurs (suite) :

	%
Femme	70,4
Âge (moyenne)	30,0
Activité principale	
Étudiant	47,5
Employé	35,8
Autre	16,7
Années d'expérience professionnelle	7,3
A de l'expérience en tant que recruteur	26,5
Années expérience en tant que recruteur	3,4
A suivi un cours ou une formation en GRH	64,2
A suivi un cours en gestion de la diversité	15,4

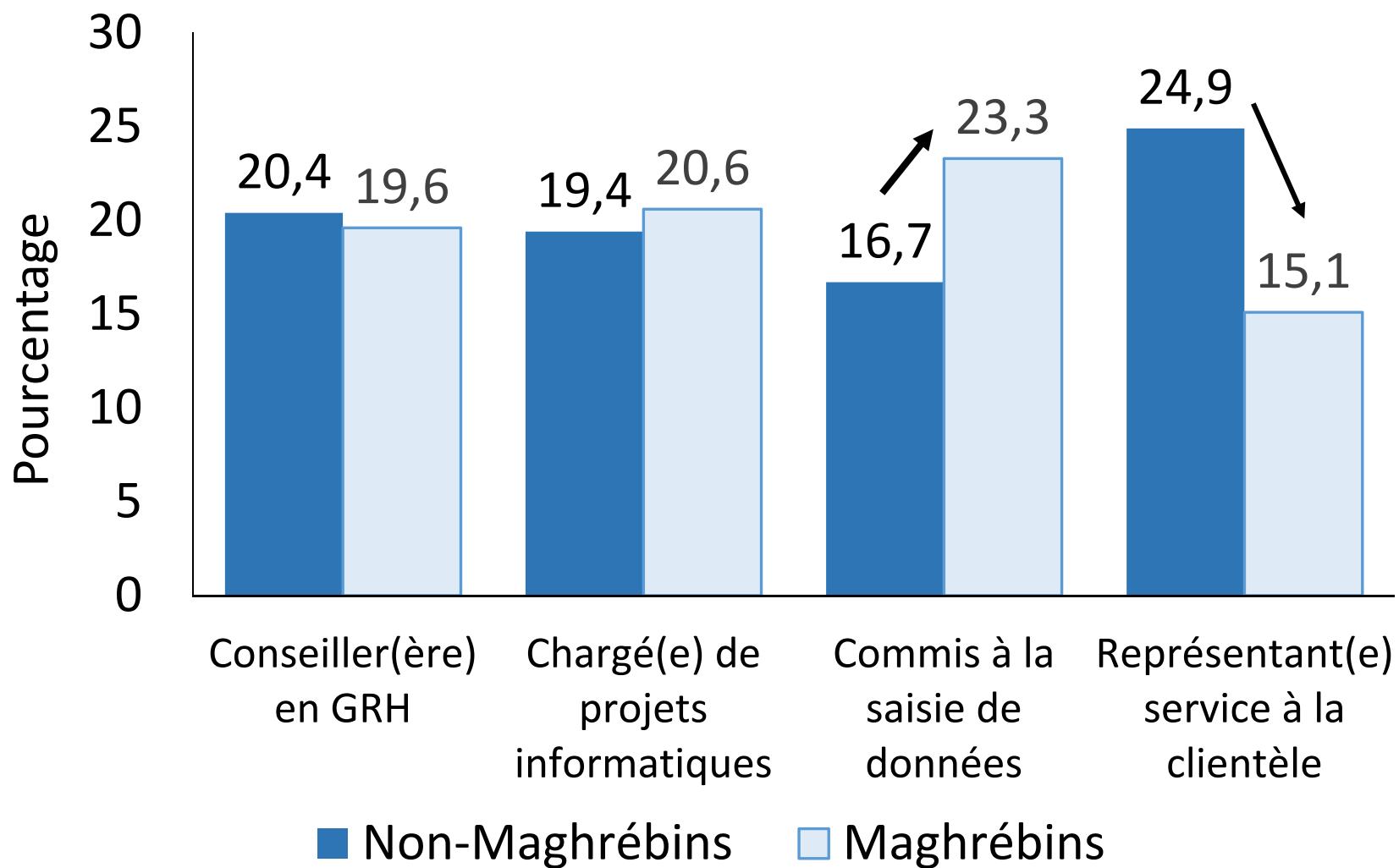
3. Analyses descriptives



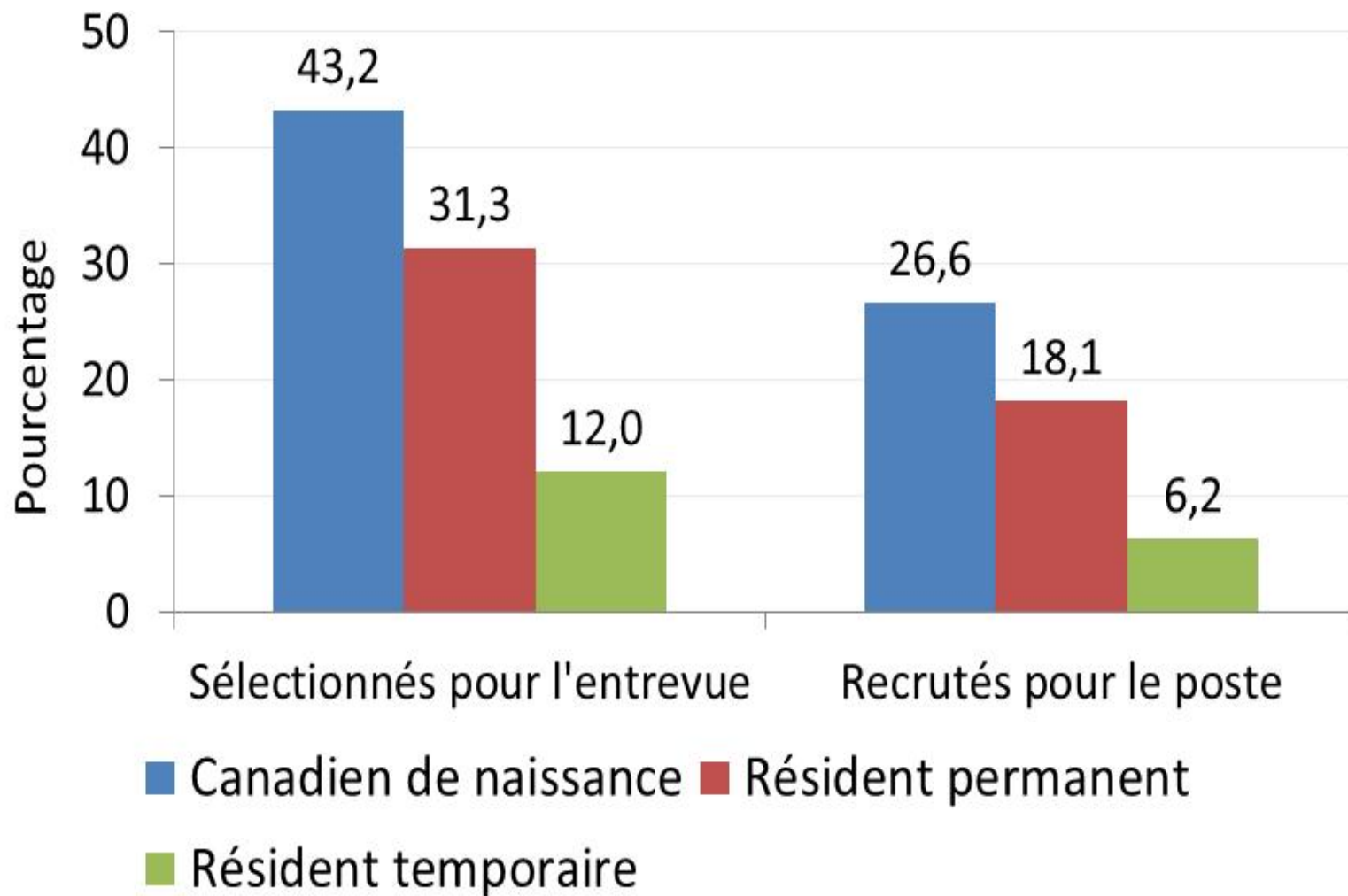
Candidats retenus pour l'entretien d'embauche, selon le poste



Candidats embauchés par poste



Pourcentage de Maghrébins retenus, selon leur statut au Canada





4. Analyses multivariées

➔ Modèle Probit bivarié avec biais de sélection

Décomposition des écarts de taux de sélection pour l'entretien d'embauche et le recrutement entre Maghrébins et Franco-Québécois (quelques résultats)

	Étape 1 : sélection pour l'entretien d'embauche		Étape 2 : recrutement après l'entretien d'embauche	
	Proportion	Err-type	Proportion	Err-type
Maghrébins	0,332***	0,007	0,593***	0,008
Franco-Québécois	0,468***	0,007	0,434***	0,007
Écart observé	- 0,136***	0,014	+0,159***	0,013
Part expliquée	- 0,119***	0,009	+0,018	0,013
Part inexpliquée	- 0,017	0,014	+0,141***	0,017

Décomposition de la part expliquée des écarts

	Sélection pour l'entretien d'embauche		Recrutement après l'entretien d'embauche	
	Coef.	Err-type	Coef.	Err-type
Part expliquée				
Performance à l'entretien	–	–	0,047***	0,005
Caractéristiques du candidat				
Femme	–	–	– 0,001**	0,001
Compétences	0,057***	0,003	0,022***	0,005
Connaissance du français	–0,074***	0,004	–0,029***	0,006
Connaissance de l'anglais	–0,102***	0,006	– 0,018**	0,008

Décomposition de la part inexpliquée des écarts

	Sélection pour l'entretien d'embauche		Recrutement après l'entretien d'embauche	
	Coef.	Err-type	Coef.	Err-type
Message politique				
Aucun message	- 0,014*	0,007	- 0,003	0,006
A reçu un message, mais ne l'a pas vu	- 0,005	0,004	0,004	0,003
Organisation prônant l'égalité en emploi	0,010	0,007	- 0,008	0,005
Charte des droits et libertés	0,007	0,005	0,003	0,005

Décomposition de la part inexpliquée des écarts

	Sélection pour l'entretien d'embauche		Recrutement après l'entretien d'embauche	
	Coef.	Err-type	Coef.	Err-type
Caractéristiques des recruteurs				
Femme	0,024	0,022	0,043**	0,018
Membre minorité visible	0,030*	0,016	- 0,029**	0,014
Né(e) au Maghreb	- 0,003	0,005	0,014***	0,005
Expérience en recrutement	0,004	0,009	0,003	0,008
A suivi cours/formation en GRH	0,009	0,022	- 0,006	0,017
A suivi cours/formation en gestion de la diversité	- 0,001	0,005	0,005	0,005

Déterminants propres aux candidats maghrébins (modèle *Probit bivarié* avec biais de sélection)

	Sélection pour l'entretien d'embauche		Recrutement après l'entretien d'embauche	
	Coef.	Err-type	Coef.	Err-type
Nombre de concurrents franco-québécois sur la liste	- 0,073***	0,021	-	-
Statut au Canada (réf. = Canadien de naissance) :				
Immigrant	- 0,012	0,047	- 0,100	0,085
Résident temporaire	- 0,536***	0,077	- 0,239	0,184
Lieu obtention diplôme (réf.=Québec) :				
Maghreb	- 0,064	0,054	0,163	0,126
Lieu obtention expérience professionnelle (réf.=Québec):				
Québec et Maghreb	0,280***	0,051	0,124	0,138
Maghreb seulement	0,094	0,069	0,114	0,150

5. Conclusions et interventions

- **L'exclusion des Maghrébins** se fait essentiellement au moment de la sélection pour l'entretien d'embauche (sélection faite sur la base du CV)
- **S'il est convoqué** à un entretien d'embauche, et **s'il est compétent**, le Maghrébin sélectionné aura de meilleures chances d'être recruté. En effet, nos résultats indiquent l'**absence de discrimination économique** au moment de l'embauche, car les recruteurs favorisent les meilleurs candidats.

Comment aider les Maghrébins et les immigrants en général à franchir la première étape du processus de recrutement?

- Anonymiser les CVs?
- Le premier et principal facteur d'intervention se rapporte aux langues officielles du Canada, en l'occurrence le français et l'anglais. Il faudrait aider les immigrants à acquérir une grande maîtrise de ces langues pour qu'ils puissent concurrencer les Canadiens et les Québécois de naissance.

- **Assister les immigrants dans le montage de leurs dossiers de candidature – dont le CV.** Ce document est l'élément sur lequel s'appuient les recruteurs pour effectuer leur première sélection.
- **Favoriser la venue d'étudiants étrangers** et d'accorder rapidement la résidence permanente à ceux qui possèdent les compétences que recherchent les employeurs et qui démontrent une bonne maîtrise des deux langues d'usage sur le marché du travail.

- **Évaluer les programmes publics et privés d'accès à l'égalité en emploi et des dispositions légales** qui interdisent la discrimination à l'embauche
- **Évaluer les programmes de formation** en gestion des ressources humaines et en gestion de la diversité pour vérifier dans quelle mesure ils permettent de sensibiliser les étudiants – et donc, les futurs recruteurs – aux enjeux de la diversité et de la lutte contre la discrimination.
- **Sensibiliser les employeurs et leurs recruteurs à l'importance de donner une chance aux immigrants.** Des processus de recrutement ouverts et transparents bénéficieront à tout le monde.

Merci !