

16-05

# DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE DES CANDIDATES D'ORIGINE MAGHRÉBINE DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE

CAHIER DE RECHERCHE  
WORKING PAPER

Simon Brière, Bernard Fortin et Guy Lacroix

Mai / May 2016



Faculté des sciences sociales

ESG UQÀM





# Discrimination à l'embauche des candidates d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale

Simon Brière \*      Bernard Fortin †      Guy Lacroix ‡

Mai 2016

## Résumé

Pour des CV semblables en tout point, Samira Benounis recevra-t-elle moins d'invitations à un entretien d'embauche que Valérie Tremblay dans la région de la Capitale-Nationale (Québec, Canada) ? Cet article tente de répondre à cette question à partir d'une expérience utilisant la méthode de *testing* par envoi de CV. Nos résultats montrent que, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être invitée à un entretien d'embauche diminue de 11 % lorsque la candidate a un nom d'origine maghrébine plutôt que québécoise. Ce constat suggère la présence d'une discrimination à l'embauche des candidates d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale.

Mots-clés : discrimination à l'embauche, méthode de *testing* par envoi de CV, région de la Capitale-Nationale (Québec, Canada).

Classification JEL : C93, J71.

---

\* Département d'économie, Université Laval et CIRPÉE, ([simon.briere.2@ulaval.ca](mailto:simon.briere.2@ulaval.ca))

† Département d'économie, Université Laval, CIRPÉE et CIRANO, ([bernard.fortin@ecn.ulaval.ca](mailto:bernard.fortin@ecn.ulaval.ca))

‡ Département d'économie, Université Laval, CIRPÉE et CIRANO, ([Guy.Lacroix@ecn.ulaval.ca](mailto:Guy.Lacroix@ecn.ulaval.ca))

## Introduction

Au Québec, il existe des inégalités selon l'origine ethnique en ce qui a trait au marché du travail. En 2014, le taux de chômage était de 11,1 % pour la population immigrante et de 7,1 % pour les natifs. De plus, le salaire hebdomadaire moyen était plus faible chez les immigrants ; 756,6 \$ contre 814,4 \$ pour l'ensemble de la population (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec, 2015). Comparativement à l'Ontario et à la Colombie-Britannique, l'accès à l'emploi a été plus difficile pour les immigrants de la province du Québec durant la période de 2006 à 2012, ce qui laisse présager un problème persistant (Bouarbat et Connolly, 2013a). En outre, les immigrants sur le marché du travail québécois appartenant à une minorité visible sont touchés par un taux de chômage plus élevé que ceux n'appartenant pas à une minorité visible, et ce, quel que soit le niveau de scolarité, selon l'enquête de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Eid, 2012). Toujours selon cette enquête, les immigrants appartenant à une minorité visible d'origine afro-américaine ou maghrébine sont touchés par un taux de chômage plus élevé que toutes les autres minorités visibles.

De telles inégalités ne sont pas nécessairement les conséquences d'une discrimination fondée sur l'origine ethnique. Effectivement, il est possible qu'au moins une partie de ces différences soit justifiée par un écart de productivité en faveur des natifs du Québec. Deux points sont fréquemment mentionnés dans la littérature portant sur les difficultés des immigrants sur le marché du travail. Le problème de reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail chez les immigrants contribue à leurs difficultés d'accès à l'emploi comparativement aux natifs du Canada (Aydemir et Skuterud, 2005; Ferrer et Riddell, 2008). De plus, l'âge au moment de l'immigration joue un rôle important eu égard à l'accès à l'emploi ainsi qu'en matière de qualité d'emploi. Effectivement, les immigrants arrivés après l'âge adulte (18 ans et plus) ont plus de difficultés à obtenir un emploi, et ce, même avec un diplôme canadien (Boulet et Bouarbat, 2010).

Pour tester la discrimination à l'embauche sur le marché du travail, il importe d'observer les mêmes caractéristiques chez les candidats que celles qui sont prises en compte par les entreprises. Dans cette optique, nous avons effectué une expérience par la méthode de *testing* par envoi de CV (Eid, 2012) au cours de l'année 2014. Il s'agit de vérifier s'il existait une discrimination à l'embauche des candidates d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale. Ainsi, nous avons créé des CV et des identités fictives (*e.g.*, Valérie Tremblay et

Samira Benounis) que nous avons fait parvenir à des entreprises. Les candidatures envoyées à chaque entreprise diffèrent uniquement en raison de leurs origines ethniques. Cette méthode utilise les sites publics de placement en ligne. Il s'agit par la suite d'observer si la différence de probabilité d'être invitée à un entretien d'embauche est significativement différente selon les identités. Si tel est le cas, ce constat suggère la présence d'une discrimination à l'embauche dans la zone géographique ciblée.

La région de la Capitale-Nationale a été retenue car, à notre connaissance, aucune étude utilisant la méthode de *testing* par envoi de CV n'avait été effectuée sur ce territoire. Certaines grandes villes canadiennes ont fait l'objet d'une expérience par la méthode de *testing* par envoi de CV, soit Vancouver, Toronto et Montréal (Oreopoulos et Dechief, 2012; Eid, 2012). D'emblée, il importe cependant de souligner que ce type d'expérience est difficilement généralisable à d'autres marchés du travail. Ainsi, cet article a pour but de faire progresser les connaissances concernant la discrimination à l'embauche au Québec, un marché du travail plus homogène.

Dans le cadre de cet article, 100 CV fictifs ont été envoyés en réponse à 50 offres d'emploi de la région de la Capitale-Nationale entre les mois de mars et d'avril 2014<sup>1</sup>. Pour chacune des 50 offres d'emploi dans le domaine du secrétariat, nous avons transmis deux candidatures similaires à l'exception du nom. Les CV des candidates sont semblables en tout point à un CV typique d'un natif du Québec, c'est-à-dire principalement une absence d'étude ou d'expérience de travail à l'international. Le but de cette démarche est de capter uniquement l'effet de la discrimination selon l'origine ethnique de la personne et non pas l'effet d'avoir obtenu une formation à l'étranger ou d'être récemment arrivée au Québec. Les variables explicatives sont l'identité de la candidate, le niveau de scolarité (diplôme d'études collégiales ou diplôme d'études professionnelles) et le niveau de la langue française divisé en deux catégories, soit les niveaux *Loisir* et *Professionnel*. Les candidates sont bilingues (anglais et français). Nos résultats d'estimation sont à l'effet que la probabilité d'être invitée à un entretien d'embauche diminue de 11 % lorsque la candidate a un nom d'origine maghrébine (Samira Benounis) plutôt que québécoise (Valérie Tremblay). Les résultats de l'article suggèrent la présence de discrimination statistique selon laquelle l'employeur utilise l'origine ethnique d'une employée potentielle pour en tirer des conclusions sur sa productivité

---

1. Toutes les informations concernant les entreprises testées ont été détruites.

potentielle, en présence d'information imparfaite.

Le reste de cet article est divisé en cinq sections. Dans la première section, nous présentons les deux principales théories de la discrimination sur le marché du travail, soit la discrimination fondée sur le goût et la discrimination statistique. La deuxième section résume trois articles de base permettant de mieux comprendre la méthode de *testing* par envoi de CV. La troisième section discute en détail de la méthodologie utilisée dans notre étude et des problèmes éthiques qui en résultent. La quatrième section présente les résultats. Enfin, la conclusion tente de répondre à notre question de recherche et discute des limites de l'étude ainsi que des extensions possibles à notre recherche.

## 1 Théories de la discrimination

La discrimination sur le marché du travail survient lorsqu'une entreprise n'offre pas les mêmes conditions (accès à l'emploi, rémunération, avantages non pécuniaires, promotion, *etc.*) à deux employés semblables en termes de productivité, mais différents en ce qui a trait à leurs caractéristiques non productives (Heckman, 1998). La théorie des différences compensatrices nous enseigne qu'en présence d'un marché du travail en concurrence parfaite, les écarts de salaire doivent provenir uniquement d'une différence dans les tâches de travail ou dans les aptitudes des travailleurs. En théorie, le marché du travail est en concurrence parfaite s'il respecte quatre hypothèses : information complète, mobilité parfaite des travailleurs et des entreprises, libre entrée et l'atomicité. Dans cette optique, les salaires égalisent l'offre et la demande de travail qui, à son tour, est égale à la productivité marginale des travailleurs. Dès lors que le marché du travail ne respecte pas l'une des hypothèses de la concurrence parfaite, la différence de salaire ou de probabilité d'être invitée à un entretien d'embauche entre deux personnes peut exister pour des raisons autres que leur productivité, notamment la discrimination (Cahuc *et al.*, 2014).

Une différence systématique de salaire entre deux groupes n'est pas nécessairement le résultat de la discrimination. En effet, il faut tenir compte des caractéristiques des groupes, tels que le niveau de scolarité, l'expérience de travail ou le secteur d'activité, avant d'arriver à la conclusion qu'un groupe subit réellement un traitement discriminatoire. Par exemple, Boudarbat et Connolly (2013b) ont montré que les caractéristiques personnelles et les caractéristiques observables des em-

plais expliquent peu l'écart salarial entre les hommes et les femmes nouvellement diplômés des études postsecondaires au Canada pour la période de 1988 à 2007. Ce constat peut laisser place à une discrimination. Il existe principalement deux théories portant sur la discrimination sur le marché du travail : la discrimination fondée sur le goût et la discrimination statistique (Cain, 1986).

### **1.1 Discrimination fondée sur le goût**

Becker (1957) est l'un des premiers à développer le modèle de discrimination fondée sur le goût. Selon ce chercheur, il est possible que les employeurs, les employés ou les clients aient une aversion envers des individus issus d'un certain groupe démographique (selon l'ethnie, le genre, la religion, *etc.*). Un employeur qui ne fait preuve d'aucune forme d'aversion peut quand même avoir intérêt à prendre en considération celles de ses employés et de ses clients. Dans cet ordre d'idées, le groupe discriminé peut obtenir un salaire plus faible pour compenser l'externalité négative de sa présence dans l'entreprise. Cependant, le modèle suggère que les entreprises font face à une baisse de profits causée par la discrimination. Arrow (1972b) critique le modèle de Becker car à long terme, les entreprises faisant moins de profits que leurs concurrents devraient fermer leurs portes sous les hypothèses de la concurrence parfaite. La critique d'Arrow pourrait expliquer pourquoi le modèle de Becker trouve peu d'appui dans la littérature. Toutefois, Charles et Guryan (2008) ont montré que les préjugés fondés sur l'origine ethnique sous la forme d'un salaire plus faible chez les Afro-Américains aux États-Unis confirment les principales prédictions de l'approche de Becker. Aussi, Baert et De Pauw (2014) ont élaboré une expérience en laboratoire pour tester notamment les comportements clés de la discrimination fondée sur le goût. Leurs résultats montrent une aversion compatible avec la discrimination fondée sur le goût envers les non-natifs de la part des employés et des clients.

### **1.2 Discrimination statistique**

La discrimination statistique est fondée sur l'hypothèse que les entreprises ne disposent pas d'une information complète concernant les aptitudes de leurs travailleurs. Dans cette perspective, les employeurs utilisent des caractéristiques observables, comme l'origine ethnique d'un candidat, pour inférer des caractéristiques qui sont, quant à elles, inobservables et qui peuvent influencer la productivité des travailleurs pour déterminer les rémunérations (Phelps, 1972). Quant à Arrow (1972a,b), il explore l'effet des croyances fondées ou non sur différents groupes en

ce qui a trait à l'embauche et à la rémunération.

Le modèle de la discrimination statistique a été appliqué avec succès à de nombreux contextes, notamment la distribution des notes par les enseignants et le processus de négociation des prix de vente sur le marché des cartes de sport (Hanna et Linden, 2012; List, 2004).

## **2 L'émergence de nouvelles théories de la discrimination**

Dans cette section, nous discutons de trois articles de base utilisant la méthode de *testing* par envoi de CV. Ces derniers permettent de mieux cerner cette méthode dans le cadre de la discrimination à l'embauche selon l'origine ethnique. De plus, ces études proposent d'autres théories portant sur la discrimination, car leurs résultats ne sont compatibles ni avec la discrimination fondée sur le goût, ni avec la discrimination statistique.

### **2.1 Bertrand et Mullainathan (2004)**

Bertrand et Mullainathan (2004) ont effectué une expérience de 2001 à 2002 dans les villes de Boston et de Chicago. L'objectif de leur expérience était de vérifier une possible discrimination à l'embauche envers les Afro-Américains par rapport aux Caucasiens. Plus précisément, les chercheurs ont tenté de répondre à la question de recherche suivante : un Afro-Américain a-t-il autant de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'un Caucasien ?

Pour répondre à cette question, la méthode de *testing* par envoi de CV a été utilisée. Ainsi, les chercheurs ont envoyé près de 5 000 CV fictifs à environ 1 300 entreprises. Les offres d'emploi sont principalement divisées en trois catégories : la vente, le service à la clientèle et le soutien administratif. À chaque offre d'emploi trouvée par l'entremise de journaux de Boston et de Chicago, les chercheurs ont envoyé quatre candidatures, c'est-à-dire deux CV de bonne qualité et deux CV de faible qualité. Ils ont introduit plusieurs variables pour différencier la qualité des CV, soit un plus grand nombre d'années d'expérience de travail, moins de périodes sans emploi et un plus grand nombre de langues parlées et écrites. Les CV de même qualité étaient semblables en tout point à l'exception de l'identité.

L'identité est composée de quatre variables : le nom, le numéro de téléphone, l'adresse postale et, à l'occasion, une adresse courriel. C'est par le nom que les employeurs pouvaient attribuer une origine ethnique au candidat. Le jumelage des identités et des CV était effectué de manière aléatoire. La variable d'intérêt est l'invitation à un entretien d'embauche.

Selon les résultats, un candidat d'origine caucasienne doit envoyer en moyenne 10 CV pour obtenir une invitation à un entretien d'embauche comparativement à 15 CV pour les candidats d'origine afro-américaine. Les noms d'origine caucasienne avaient un taux d'invitation moyen de 9,65 % contrairement à 6,45 % pour les noms d'origine afro-américaine comme le montre le tableau 1 ci-après. De plus, la différence de taux d'invitation entre les deux groupes est significative à 1 %. Un CV de qualité élevée augmente de 30 % le nombre d'invitations à un entretien d'embauche uniquement pour les candidats caucasiens, ce qui ne permet pas de confirmer la présence d'une discrimination statistique. Effectivement, une discrimination statistique de la part des employeurs aurait dû générer un effet positif le nombre d'invitations à un entretien d'embauche autant pour les Caucasiens que pour les Afro-américains en ce qui concerne les CV de qualité élevée. L'effet de l'origine ethnique n'est pas significativement différent pour toutes les catégories d'emploi à l'exception du soutien administratif dans le cas des femmes. Pourtant, une grande variation de la proportion entre les clients afro-américains et ceux caucasiens est observée dans les différentes catégories d'emploi. Ce constat n'est pas compatible avec la discrimination fondée sur le goût. Les auteurs auraient dû observer une discrimination plus forte envers les candidatures d'origine afro-américaine dans les secteurs d'emploi avec une clientèle majoritairement composée de Caucasiens. Puisque les résultats sont incompatibles avec la discrimination fondée sur le goût ou la discrimination statistique, les chercheurs suggèrent leur propre théorie, soit la recherche lexicographique. Cette théorie propose que les employeurs décident de continuer ou non la lecture d'un CV en se basant uniquement sur l'origine ethnique du candidat, ce qui pourrait expliquer l'absence d'effet d'un CV de qualité élevée pour le groupe des Afro-Américains.

Les chercheurs discutent aussi des autres méthodes fréquemment utilisées pour quantifier la discrimination à l'embauche. Deux méthodes sont présentées : la méthode à l'aide de sondage et la méthode avec acteurs. Les études utilisant des données provenant de sondages évaluent l'impact d'un traitement entre deux groupes pour lesquels on semble observer des caractéristiques similaires. Le problème est que les sondages ne permettent pas d'observer toutes les variables per-

tinentes prises en compte par les entreprises lorsque vient le moment d'embaucher un individu. Ainsi, l'effet de traitement pourrait venir de variables inobservables.

L'idée à la base de la méthode avec acteurs est d'utiliser des comédiens pour passer des entretiens d'embauche. Les chercheurs observent donc la différence de taux d'embauche entre les comédiens ou la probabilité d'être invité à un deuxième entretien d'embauche. Bien que cette méthode ait engendré des résultats intéressants, elle est sujette à d'importantes lacunes. En effet, il existe toujours des différences entre les comédiens, et ce, malgré les efforts pour les rendre aussi semblables que possible (Heckman, 1998). En présence de comédiens ayant des caractéristiques différentes, l'effet observé sur la variable d'intérêt ne provient pas uniquement du traitement. De plus, les comédiens sont au courant des objectifs de l'expérience, ce qui risque de modifier leurs comportements (Turner *et al.*, 1991). Enfin, la méthode avec acteurs s'avère très coûteuse. Ce coût élevé peut entraîner un échantillon de faible taille.

La méthode de *testing* par envoi de CV, en raison d'une sélection aléatoire de l'échantillon, d'une construction des candidatures semblables et d'un faible coût, ne souffre pas des mêmes lacunes que les deux méthodes mentionnées précédemment.

Tableau 1: MEAN CALLBACK RATES BY RACIAL SOUNDINGNESS OF NAMES

	Percent callback for White names	Percent callback for African-American names	Ratio	Percent difference (p-value)
Sample :				
All sent resumes	9.65 [2,435]	6.45 [2,435]	1.50	3.20 (0.0000)
Chicago	8.06 [1,352]	5.40 [1,352]	1.49	2.66 (0.0057)
Boston	11.63 [1,083]	7.76 [1,083]	1.50	4.05 (0.0023)
Females	9.89 [1,860]	6.63 [1,886]	1.49	3.26 (0.0003)
Females in administrative jobs	10.46 [1,358]	6.55 [1,359]	1.60	3.91 (0.0003)
Females in sales jobs	8.37 [502]	6.83 [527]	1.22	1.54 (0.3523)
Males	8.87 [575]	5.83 [549]	1.52	3.04 (0.0513)

Source : Bertrand et Mullainathan (2004)

Taille de l'échantillon entre crochets pour les colonnes 2 et 3

Valeur p entre parenthèses pour la colonne 5

## 2.2 Oreopoulos et Dechief (2012)

Oreopoulos et Dechief (2012) ont mené une expérience entre les mois de février et de septembre 2010 avec la méthode de *testing* par envoi de CV dans trois grandes villes canadiennes, soit Toronto, Montréal et Vancouver. L'idée à la base de cette expérience est la même que celle de Bertrand et Mullainathan (2004), mais avec d'autres types de candidature. Leur échantillon est composé d'environ 1975 entreprises et 20 catégories d'emploi. Ils ont utilisé quatre types de candidats :

Type 0 : un nom à consonance anglophone, un baccalauréat d'université canadienne et de l'expérience de travail au Canada (en moyenne de 4 à 6 années de travail).

Type 1 : un nom d'origine chinoise, indienne ou grecque, la même scolarité et expérience de travail que le type 0.

Type 2 : un nom d'origine chinoise ou indienne seulement, un baccalauréat d'université hors Canada et la même expérience de travail que le type 0.

Type 3 : même origine ethnique et scolarité que le type 2 et une expérience de travail majoritairement à l'étranger.

Dans le but de mesurer l'effet de l'origine ethnique sur le nombre d'invitations à un entretien d'embauche, les chercheurs ont utilisé un modèle de probabilité linéaire (MPL) pour mesurer la discrimination en matière de probabilité de succès.

La forme fonctionnelle du modèle est :

$$y_{ij} = \delta_0 + \delta'_1 \mathit{type}_{ij} + \delta'_2 \mathit{x}_{ij} + \delta'_3 (\mathit{type}_{ij} \times \mathit{x}_{ij}) + \varepsilon_{ij}$$

La variable  $y_{ij}$  est une variable binaire prenant la valeur 1 si le type de candidature  $i$  envoyé à l'employeur  $j$  a généré une invitation à un entretien d'embauche.  $\mathit{type}_{ij}$  est un vecteur de variables indicatrices du type de candidat. Le type 0 est le groupe de référence.  $\mathit{x}_{ij}$  représente un vecteur de variables de caractéristiques du CV. Le modèle prend aussi en compte les interactions entre les types de candidats et les variables caractéristiques du CV par  $(\mathit{type}_{ij} \times \mathit{x}_{ij})$ . La variable  $\varepsilon_{ij}$  est le terme d'erreur.

En moyenne, dans les trois villes sélectionnées pour l'étude, les candidats avec un nom à consonance anglaise ont une probabilité plus élevée de 35 % d'être appelés pour un entretien d'embauche que les candidats avec un nom d'origine indienne ou chinoise. Cet effet de traitement est semblable à celui trouvé dans

la précédente étude d'Oreopoulos (2009). De plus, l'effet de passer d'un nom anglophone à un nom grec est de même ampleur que celui de passer d'un nom anglophone à un nom chinois. Ces résultats vont à l'encontre des hypothèses de départ des chercheurs. En effet, ils supposaient que les candidats d'origine grecque avaient davantage de caractéristiques similaires aux candidats avec des noms à consonance anglophone que ceux des autres origines ethniques. Les chercheurs ont donc avancé l'hypothèse que les entreprises aient une utilité supérieure à passer en entretien d'embauche un candidat avec un nom anglophone plutôt qu'une diminution d'utilité provenant d'un candidat avec nom d'une autre origine. De plus, l'effet d'avoir un prénom anglophone avec un nom de famille d'une autre origine n'est pas significativement différent que celui des candidatures avec un prénom et un nom de famille d'origine autre qu'anglophone.

En plus du MPL, Oreopoulos et Dechief (2012) ont réalisé un sondage sur les possibles raisons de la discrimination à l'embauche basée sur l'origine ethnique. Pour ce faire, ils ont envoyé un sondage par courriel à 300 départements de ressources humaines. La majorité des réponses mettaient l'accent sur le fait qu'un candidat avec un nom d'origine autre qu'anglophone suggérait des difficultés à communiquer en anglais possiblement dues à une immigration récente au Canada. Cependant, l'ajout de compétences langagières n'a pas réduit l'effet de passer d'un nom d'origine anglophone à indienne ou chinoise. Ce constat va à l'encontre des réponses recueillies au cours du sondage.

Les résultats sont compatibles avec un modèle de discrimination statistique dit accidentel, c'est-à-dire une situation où les employeurs utilisent le nom des candidats pour inférer leurs compétences comme dans le modèle de discrimination statistique. Cependant, ils mettent l'accent sur cette inférence statistique à un point tel que l'importance des autres signaux offerts par un CV est amoindrie, voire inexistant.

### **2.3 Jacquemet et Edo (2013)**

Jacquemet et Edo (2013) ont aussi estimé l'effet de la discrimination à l'embauche avec la méthode de *testing* par envoi de CV, mais cette fois sur le marché du travail français. Certaines caractéristiques de leur étude diffèrent des deux articles mentionnés précédemment.

Les chercheurs ont envoyé six candidatures à chacune des 504 offres d'emploi

de l'échantillon dans la région de l'Île-de-France entre septembre 2011 et février 2012. Pour chaque envoi de six candidatures, on y trouve trois personnes de genre masculin, dont un nom d'origine française, un nom d'origine maghrébine et un nom étranger sans origine précise. L'autre moitié des candidatures correspond à leurs homologues féminins. Les variables de traitement sont l'origine ethnique du candidat, le genre et la maîtrise de la langue française. Les offres d'emploi sont divisées en trois catégories : aide-comptable, secrétaire-comptable et comptable. Tous les candidats sont de nationalité française, en début de carrière et célibataire.

En moyenne, l'effet de passer d'un nom d'origine française à un nom d'une autre origine explique 40 % de la discrimination à l'embauche. En raison d'une absence de différence significative entre les noms d'origine maghrébine et les noms d'origine inconnue, les chercheurs suggèrent la présence d'une « homéophilie ethnique » en accord avec les conclusions d'Oreopoulos et Dechief (2012). En d'autres termes, les entreprises favorisent les candidats avec un nom d'origine française sans avoir de méfiance envers les autres origines. Aussi, les candidats de genre féminin sont légèrement favorisés face aux candidats de genre masculin. Ce constat est possiblement dû au type d'emploi choisi pour l'expérience. Les résultats de l'étude ne permettent pas de trouver un effet découlant de la maîtrise de la langue française sur la discrimination.

### **3 Méthodologie**

Dans le but de mesurer la discrimination à l'embauche des candidates d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale, la méthode de *testing* par envoi de CV a été utilisée en raison des avantages évoqués dans la section précédente. Un point important de la méthodologie est de varier la présentation des candidatures. Il est nécessaire qu'un nom spécifique ne soit pas toujours associé à un même type de présentation. En d'autres mots, il faut varier l'ordre des éléments dans les CV et ne pas utiliser la même police d'écriture pour toutes les candidatures envoyées à chaque employeur. Les annexes A et B montrent les différences de présentation utilisées dans notre expérience. En effet, l'ordre des sections, la police d'écriture ainsi que les loisirs ne sont pas les mêmes entre les deux exemples de CV présentés en annexe. En dépit de cette procédure, il risque d'y avoir un effet confondant entre l'identité de la candidate et la façon de présenter une candidature. Dans cette optique, une partie de l'effet de traitement pourrait être expliquée par une association systématique d'un type de présentation avec une identité particulière.

Le nom, l'adresse postale, le numéro de téléphone et l'adresse courriel sont les quatre composantes de l'identité de notre expérience.

La méthode de *testing* par envoi de CV nécessite aussi des différences de productivité entre les candidates pour générer de la variation dans les données de l'expérience. Une façon de créer des différences est l'utilisation de CV de qualité faible et de qualité élevée. Le fait d'envoyer aléatoirement des candidatures de bonne et de faible qualité, et ce, indépendamment des identités, fait en sorte que celles-ci devraient être traitées sur un pied d'égalité.

La méthode de *testing* par envoi de CV soulève certaines questions d'ordre éthique. Deux éléments sont au centre de ces questions : l'absence de consentement des employeurs testés et l'utilisation de candidatures fictives (Eid, 2012). Malgré ces deux éléments, plusieurs raisons peuvent justifier l'utilisation de cette méthode, dont les suivantes (McGinnity *et al.*, 2011) :

- 1 La méthode de *testing* par envoi de CV est la technique la plus directe pour mesurer la discrimination à l'embauche ;
- 2 Les torts causés par la discrimination dépassent largement ceux causés par cette technique ;
- 3 Les torts occasionnés aux employeurs testés sont minimes ;
- 4 La technique est bien documentée et elle a été effectuée dans plusieurs pays ;
- 5 Aucune information n'est publiée concernant les entreprises de l'échantillon.

Pour minimiser les torts occasionnés aux employeurs testés de notre échantillon, nous avons envoyé un courriel indiquant que la candidate ne souhaitait plus obtenir le poste, et ce, pour chaque réponse positive obtenue.

### **3.1 Objectif**

Notre expérience poursuit principalement un objectif. Notre étude a permis de générer des observations sur le marché du travail de la région de la Capitale-Nationale. Ce point est important, car à notre connaissance, la région de la Capitale-Nationale n'avait pas encore été l'objet d'une expérience avec la méthode de *testing* par envoi de CV. Néanmoins, plusieurs recherches sur différents types de discrimination à l'embauche dans la province du Québec ont été réalisées à l'aide de bases de données comme le Recensement de la population de 2006 effectué par Statistique Canada (Bouarbat et Connolly, 2013b; Nadeau, 2010). L'objectif

mentionné précédemment découle de la question de recherche de notre expérience : existe-t-il une discrimination à l'embauche des candidates d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale ?

### **3.2 Construction des curriculum vitae et des identités fictives**

Le domaine d'emploi visé par notre expérience est le secrétariat. Plus précisément, les emplois de l'échantillon sont commis-secrétaire, secrétaire, secrétaire administrative et secrétaire-réceptionniste. Bien que tous ces emplois ne portent pas le même titre, les offres d'emploi ciblées avaient des tâches et des exigences semblables. Le domaine d'emploi du secrétariat a été choisi pour deux raisons : il génère beaucoup d'offres d'emploi et il est représenté principalement par des femmes (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2011; Rapport du Comité permanent de la condition féminine, 2010).

Les CV sont divisés en deux grandes catégories, soit de bonne qualité (annexe A) ou de faible qualité (annexe B). Les CV de bonne qualité sont associés à un programme de techniques de bureautique avec stage. Toutes les candidatures de bonne qualité ont une expérience professionnelle partagée entre travail et stage d'environ deux années. Les CV de faible qualité, quant à eux, sont associés à des diplômes d'études professionnelles en secrétariat. L'expérience professionnelle des CV de faible qualité n'est pas la même que celle de CV de bonne qualité, car il n'y a pas de stage dans le cheminement normal du diplôme d'études professionnelles choisi dans notre expérience. Ainsi, les candidatures de faible qualité se sont vues attribuer le même nombre d'années d'expérience professionnelle que les candidatures de bonne qualité, et ce, avec un seul emploi pertinent.

En outre, nous avons ajouté aux candidatures les deux niveaux de la connaissance de langue française provenant de l'expérience de Jacquemet et Edo (2013), soit le niveau *Loisir* et le niveau *Professionnel*. Une activité professionnelle est associée à un signal plus fort dans un CV comparativement à une activité extra-professionnelle en ce qui a trait à la perception qu'ont les employeurs des candidatures. Bougard *et al.* (2011) ont montré qu'une activité extra-professionnelle n'est pas suffisante pour modifier la perception des employeurs relativement à une candidature, et ce, à l'aide d'une expérience française sur le bénévolat. Toutes les candidatures sont bilingues (anglais et français). Concernant la présentation des candidatures, nous avons créé deux types de CV. À ce sujet, les deux types de CV diffèrent dans l'ordre de présentation des éléments, la police d'écriture et les loisirs.

Ensuite, nous avons choisi deux noms. Valérie Tremblay représente les candidatures d'origine québécoise et Samira Benounis représente les candidatures d'origine maghrébine. Le nom de famille Tremblay est le plus commun au Québec (Duchesne, 2006). Le prénom et le nom de famille de l'identité des candidatures d'origine maghrébine proviennent de l'expérience de (Jacquemet et Edo, 2013). Les deux identités fictives habitent dans la région de la Capitale-Nationale. De plus, chaque identité possède sa propre adresse postale, adresse courriel et un numéro de téléphone cellulaire associé à une boîte vocale. En outre, les deux candidatures sont de genre féminin et ont environ le même âge, soit le début de la vingtaine. Nous avons choisi uniquement des candidatures de genre féminin pour ne pas mesurer l'effet de la discrimination conditionnellement au genre des candidats. L'utilisation de candidatures de genre masculin avec des emplois en secrétariat pourrait causer un biais positif pour ces dernières.

Enfin, les CV ne permettent pas d'inférer le titre d'immigrante de première génération à Samira Benounis, car les CV sont semblables en tout point à celui d'une personne née dans la ville de Québec. Nous avons voulu éviter de capter l'effet d'une formation générale à l'international ou l'effet d'avoir immigré récemment au Québec.

### **3.3 Interaction dans l'expérience**

Dans le but de répondre à notre question de recherche, nous avons envoyé deux candidatures à chacune des 50 offres d'emploi de la région de la Capitale-Nationale qui composent notre échantillon entre les mois de mars et d'avril 2014. L'échantillon est donc composé de 50 CV d'origine québécoise et 50 CV d'origine maghrébine. Les offres d'emploi ont été trouvées par le biais de sites publics de placement en ligne. Pour chacune des offres d'emploi, nous avons tiré de manière aléatoire une série de variables : l'identité, la qualité du CV, le niveau de la langue française et le type de présentation du CV.

Ensuite, nous avons recueilli la réponse de chaque entreprise de l'échantillon, soit une invitation ou l'absence d'invitation à un entretien d'embauche suivant l'envoi d'une candidature. Nous définissons une réponse positive par une invitation à un entretien d'embauche, soit par courriel ou par message sur la boîte vocale. En cas d'absence d'invitation telle que décrite précédemment, la réponse est considérée automatiquement négative dès lors que l'expérience est terminée.

### 3.4 Variables retenues

Cette sous-section a pour objectif d'explicitier les variables de l'expérience. Dans un premier temps, les variables de traitement sont les suivantes : l'identité (*Identité*), la qualité du CV (*Qualité du CV*), auquel on se réfère sous le nom de niveau de scolarité dans notre article, et le niveau de la langue française (*Niveau Langue*). La variable d'intérêt est binaire. Elle représente la réponse à une invitation à un entretien d'embauche de la part d'un employeur (*Réponse*). La variable (*Identité*) a généré deux catégories, soit *Valérie Tremblay* et *Samira Benounis*. La variable *Valérie Tremblay* est le groupe de référence.

La qualité du CV est codée 1 pour une qualité élevée ou 2 pour une qualité faible. Nous avons généré deux variables binaires supplémentaires, soit la variable *DEP* pour les CV de qualité faible et la variable *Cégep* pour les CV de qualité élevée. Le groupe de référence pour la qualité du CV est la variable *DEP*.

Le niveau de la langue française est codé de 1 à 6. Cette variable a été divisée en deux catégories : la catégorie *Professionnel* (*Professionnel*), qui englobe le tutorat en français pour des élèves du secondaire et le soutien scolaire à domicile en français, et la catégorie *Loisir* (*Loisir*), qui comprend le club de lecture, les concours de Scrabble, la rédaction d'un journal d'école secondaire et les concours de français. Ici, le groupe de référence est la variable *Loisir*.

La création de variables d'interaction aurait été intéressante pour évaluer si l'effet d'avoir un diplôme d'études collégiales ou un niveau *Professionnel* de la langue française est le même pour les deux identités. La taille de l'échantillon n'a cependant pas permis de générer un nombre assez élevé de réponses positives pour créer des variables d'interaction.

### 3.5 Données

Les quatre tableaux de données descriptives ci-dessous offrent une vue d'ensemble sur les données générées par l'expérience :

Tableau 2: Réponse selon *Identité*

<i>Réponse</i>	0	1
<i>Valérie Tremblay</i>	40	10
<i>Samira Benounis</i>	45	5
<b>Total :</b>	<b>85</b>	<b>15</b>

Tableau 3: Nombre de réponses positives selon *Cégep* et *Identité*

<i>Cégep</i>	0	1	Total
<i>Valérie Tremblay</i>	4	6	10
<i>Samira Benounis</i>	0	5	5
<b>Total :</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>

Tableau 4: Nombre de réponses positives selon *Professionnel* et *Identité*

<i>Professionnel</i>	0	1	Total
<i>Valérie Tremblay</i>	9	1	10
<i>Samira Benounis</i>	4	1	5
<b>Total :</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15</b>

Le tableau 2 indique que les candidatures d'origine maghrébine ont reçu deux fois moins d'invitations à un entretien d'embauche que les candidatures d'origine québécoise pour le même nombre de CV envoyé. Le tableau 3 montre que la variable de traitement *Cégep* semble être pertinente dans l'expérience. Aussi, seules les candidatures avec un programme de techniques de bureautique avec stage ont été invitées à un entretien d'embauche dans le cas de Samira Benounis. Les données du tableau 4 sont contre-intuitives, car nous avons émis l'hypothèse qu'une activité extra-professionnelle n'était pas suffisante pour modifier la perception qu'ont les employeurs des candidatures (tel que discuté à la sous-section *Construction des curriculum vitae et des identités fictives*). Ce constat nous laisse croire que le niveau de la langue française pourrait être un signal faible pour les entreprises de l'échantillon comparativement au niveau de scolarité (voir tableau 5).

Tableau 5: Nombre de réponses positives selon *Cégep* et *Niveau Langue*

<i>Cégep</i>	0	1	Total
<i>Professionnel</i>	0	2	2
<i>Loisir</i>	4	9	13
Total :	4	11	15

## 4 Résultats

Dans cette section, nous présentons les résultats selon les trois approches économétriques retenues, soit le modèle de probabilité linéaire, les moindres carrés pondérés et le modèle probit.

### 4.1 Modèle de probabilité linéaire (MPL) d'offre d'embauche

Le MPL s'écrit :

$$Réponse_i = \beta_1 + \beta_2 Samira_i + \beta_3 Cégep_i + \beta_4 Professionnel_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

ou, plus généralement :

$$y_i = \mathbf{x}'_i \boldsymbol{\beta} + \varepsilon_i \quad (2)$$

Le MPL est une régression par moindres carrés ordinaires avec une variable dépendante binaire. Ce modèle possède deux avantages principaux, soit la simplicité d'interprétation des coefficients et de bonnes propriétés dans les petits échantillons (si les propriétés standards des moindres carrés ordinaires sont respectées). La variable  $y_i$  de l'équation (2) suit une loi de Bernoulli d'espérance  $P$ . La variable  $P$  est la probabilité associée à la variable  $y_i$  lorsqu'elle prend la valeur 1, soit la probabilité de succès. Ainsi, l'espérance conditionnelle  $E(y_i | \mathbf{x}_i)$  peut être interprétée comme la probabilité conditionnelle qu'un événement se produise compte tenu des valeurs de  $\mathbf{x}_i$ .

$$E(y_i | \mathbf{x}_i) = P(y_i = 1 | \mathbf{x}_i) \quad (3)$$

$$1 - E(y_i | \mathbf{x}_i) = P(y_i = 0 | \mathbf{x}_i) \quad (4)$$

Lorsque  $x_k$  est une variable discrète, le coefficient  $\beta_k$  mesure de combien la probabilité de succès varie quand  $x_k$  passe de 0 à 1, toutes choses égales par ailleurs.

$$\beta_k = P(y_i = 1 | \mathbf{x}_i, x_k = 1) - P(y_i = 1 | \mathbf{x}_i, x_k = 0) \quad (5)$$

La première colonne du tableau 6 présente les coefficients estimés à partir du MPL.

Tableau 6: Résultats d'estimation d'offre d'entretien d'embauche

	MPL Coefficients	MCP Coefficients	Probit $\Delta y / \Delta x$
<i>Samira Benounis</i>	-0,100 (0,0701)	-0,110** (0,0540)	-0,108 (0,0682)
<i>Cégep</i>	0,165** (0,0703)	0,179*** (0,0619)	0,167** (0,0674)
<i>Professionnel</i>	-0,0443 (0,0912)	-0,0149 (0,0334)	-0,0520 (0,0949)
_cons	0,132** (0,0616)	0,124** (0,0520)	
<i>N</i>	100	100	100

Écart-types entre parenthèses

\*  $p \leq 0,10$ , \*\*  $p \leq 0,05$ , \*\*\*  $p \leq 0,01$

Selon les résultats obtenus, la probabilité d'obtenir une invitation à un entretien d'embauche diminue de 10 % lorsque le nom de la candidature change de Valérie Tremblay à Samira Benounis. Cependant, cet effet n'est pas significatif à 10 %. Par ailleurs, le fait de diplômé d'un programme de techniques de bureautique avec stage augmente la probabilité d'obtenir un entretien d'embauche de 16,5 %. Cet effet est significatif à 5 %. En outre, l'effet de passer du niveau *Loisir* au niveau *Professionnel* en ce qui a trait au niveau de la langue française est beaucoup moins fort que les coefficients estimés pour les autres variables. Cet effet est contre-intuitif avec une diminution de la probabilité d'avoir une réponse positive à un entretien d'embauche de 4,43 %. Cependant, ce résultat n'est pas statistiquement significatif. D'après les estimations du MPL, l'expérience ne confirme pas la présence d'une

discrimination à l'embauche des candidates d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale.

L'utilisation du MPL pour estimer le modèle soulève cependant différents problèmes. Dans ce cas, il est bien connu que les termes d'erreurs sont intrinsèquement hétéroscédastiques. On a en effet :

$$\begin{aligned} V(\varepsilon_i|\mathbf{x}_i) &= E(\varepsilon_i^2) = \mathbf{x}'_i\boldsymbol{\beta}(1 - \mathbf{x}'_i\boldsymbol{\beta})^2 + (1 - \mathbf{x}'_i\boldsymbol{\beta})(-\mathbf{x}'_i\boldsymbol{\beta})^2 \\ &= \mathbf{x}'_i\boldsymbol{\beta}(1 - \mathbf{x}'_i\boldsymbol{\beta}) \end{aligned} \quad (6)$$

Ainsi la variance de  $\varepsilon_i$  varie d'un individu  $i$  à l'autre. En conséquence l'inférence statistique fondée sur le MPL est biaisée.

Pour remédier à ce problème d'hétéroscédasticité, nous utilisons la procédure de Goldberger (1964) en deux étapes utilisant les moindres carrés pondérés (MCP). Cette approche est un cas particulier des moindres carrés généralisés estimables.

Ensuite, un second problème associé à l'utilisation du MPL est que celui-ci ne contraint pas les prédictions de probabilité du modèle à varier entre 0 et 1. Cependant, les prédictions associées aux espérances de  $y_i$  conditionnellement à  $\mathbf{x}_i$  de notre expérience ne dépassent pas 1 et seulement cinq prédictions sont négatives tout en étant proches de 0. L'intervalle des prédictions est compris entre -0,012 et 0,296. Ainsi, nous pensons que ce problème n'est pas trop sérieux dans notre échantillon.

## 4.2 Moindres carrés pondérés

Dans cette sous-section, nous présentons les résultats des MCP estimables pour tenir compte de l'hétéroscédasticité des termes d'erreur. Tel que mentionné plus haut, nous utilisons la procédure en deux étapes de Goldberger (1964). Dans un premier temps, nous utilisons les moindres carrés ordinaires pour estimer la variance du terme d'erreur de chaque individu  $i$ . On montre ainsi que la variance estimée pour  $i$  est donnée par :

$$\hat{V}(\varepsilon_i|\mathbf{x}_i) = \mathbf{x}'_i\mathbf{b}(1 - \mathbf{x}'_i\mathbf{b}) \quad (7)$$

où  $\mathbf{b}$  est le vecteur des coefficients estimés.

Pour la deuxième étape de cette méthode, on calcule le terme de pondération donné par :

$$w_i = \sqrt{\frac{1}{\mathbf{x}'_i \mathbf{b} (1 - \mathbf{x}'_i \mathbf{b})}} \quad (8)$$

Les probabilités estimées  $\mathbf{x}'_i \mathbf{b}$  à l'extérieur de l'intervalle entre 0 et 1 ne peuvent être utilisées pour construire  $w_i$ . Supprimer les observations ayant une probabilité de succès à l'extérieur de l'intervalle entre 0 et 1 peut conduire à des biais. Nous avons donc contraint les probabilités entre 0 et 1 (Hensher et Johnson, 1981), c'est-à-dire que les probabilités estimées inférieures à 0 ont été ramenées à 0.001. Tel que mentionné plus haut, seules cinq observations ont une probabilité inférieure à 0.

Finalement, dans cette deuxième étape, nous régressons de nouveau  $y_i$  sur  $\mathbf{x}_i$ , mais cette fois nous multiplions préalablement toutes les variables de l'équation (1) par le poids  $w_i$  de l'équation (8).

$$w_i \text{Réponse}_i = w_i \beta_1 + w_i \beta_2 \text{Samira}_i + w_i \beta_3 \text{Cégep}_i + w_i \beta_4 \text{Professionnel}_i + w_i \varepsilon_i \quad (9)$$

La régression par moindres carrés pondérés de l'équation (9) permet d'obtenir les estimations de l'équation (1) tout en tenant compte de l'hétéroscédasticité. Les coefficients estimés par les MCP estimables sont relativement semblables à ceux des moindres carrés ordinaires comme le montrent les deux premières colonnes du tableau 6. Tous les coefficients varient d'environ plus ou moins 1 % à l'exception de celui associé à la variable *Professionnel* qui passe de 4,43 % à 1,49 %.

Une différence importante entre les estimations du MPL et des MCP estimables est le fait que la variable *Samira Benounis* est maintenant significative à 5 % dans le cas des MCP estimables. En moyenne, le fait de passer de Valérie Tremblay à Samira Benounis diminue la probabilité d'être invitée à un entretien d'embauche de 11 %. Donc, en se basant sur ce résultat, il semble qu'une discrimination à l'embauche des candidates d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale soit présente. Le fait que cet estimé soit plus précis était attendu puisqu'on utilise ici une approche des moindres carrés généralisés estimables qui

est plus efficace que les MCO.

De plus, l'effet d'être diplômé d'un programme de techniques de bureautique avec stage augmente la probabilité d'être invité à un entretien d'embauche de 17,9 % à 1 % relativement à un DEP. Ce constat indique que l'éducation pourrait être un bon moyen de diminuer les inégalités vis-à-vis les candidates d'origine maghrébine de la Capitale-Nationale. Le coefficient associé à un niveau *Professionnel* de la langue française est ici encore négatif, mais il n'est pas significatif.

### 4.3 Probit

Dans cette sous-section, le modèle probit est utilisé pour tester la robustesse des estimations de l'équation (1) avec le MPL et les MCP estimables. En effet, les moindres carrés ordinaires ou MCP ont l'avantage d'avoir de bonnes propriétés dans les petits échantillons contrairement au modèle probit. Ce dernier donne des estimateurs ayant de bonnes propriétés asymptotiques (convergence, efficacité asymptotique, *etc.*), c'est-à-dire des propriétés lorsque la taille de l'échantillon est grande, ce qui n'est évidemment pas le cas de notre expérience. Par ailleurs, le modèle probit suppose la normalité des termes d'erreur. En revanche, il est intrinsèquement non-linéaire, contraignant les probabilités à varier entre 0 et 1.

Comme le montre le tableau 6, les effets marginaux moyens obtenus à l'aide du modèle probit sont proches de ceux du MPL et de ceux des MCP estimables. Le fait de passer de Valérie Tremblay à Samira Benounis diminue la probabilité d'être invité à un entretien d'embauche de 10,8 %. Tout comme avec le MPL, l'effet de la variable *Samira Benounis* n'est pas significatif, mais cette fois le niveau de signification est proche du seuil de 10 % avec 11,2 %. L'effet de la variable *Cégep* est encore plus fort que celui de la variable *Samira Benounis*. C'est-à-dire qu'une diplomation dans un programme de techniques de bureautique avec stage augmente la probabilité d'obtenir une réponse positive de 17,9 % à un seuil de 5 %. L'effet de la variable *Professionnel* reste négatif, mais toujours non significatif.

Si on compare les trois méthodes économétriques retenues, on en conclut que l'approche la plus efficace dans les petits échantillons, soit les MCP estimables, suggère la présence de discrimination à l'embauche des candidates d'origine maghrébine.

## 5 Conclusion

Les résultats obtenus dans cette étude sont cohérents avec la présence d'une discrimination vis-à-vis les candidates d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale. Effectivement, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être invitée à un entretien d'embauche diminue de 11 % lorsque la candidate a un nom d'origine maghrébine plutôt que québécoise à 5 %, et ce, selon l'approche des moindres carrés généralisés estimables. De plus, nos résultats sont compatibles avec la discrimination statistique plutôt qu'avec les nouvelles théories de la discrimination à l'embauche. Elle ne semble pas être de nature lexicographique. En effet, dans ce cas les entreprises auraient arrêté l'analyse des CV dès lors qu'elles auraient associé le nom de la candidature à une origine maghrébine. Dans cet ordre d'idée, les entreprises n'auraient pas pris en compte la variable *Cégep* pour Samira Benounis. Bien qu'il nous ait été impossible de créer une variable d'interaction avec les variables *Samira Benounis* et *Cégep*, l'effet de la variable *Cégep* est significatif pour l'ensemble de l'échantillon.

Notre étude comporte certaines limites. Dans un premier temps, nos résultats obtenus ne sont pas généralisables à l'ensemble du marché du travail québécois. Pour être en mesure de généraliser nos résultats, il faudrait émettre l'hypothèse que la propension à discriminer de la région de la Capitale-Nationale ne possède pas de particularités propres (Jacquemet et Edo, 2013). La littérature sur la discrimination à l'embauche au Québec ne nous permet pas, à notre connaissance, d'émettre cette hypothèse. Dans cette optique, les résultats de notre expérience sont conditionnels notamment à la région de la Capitale-Nationale, au domaine d'emploi du secrétariat et à l'origine ethnique des candidatures.

Ensuite, il existe un possible effet confondant dans notre expérience dû à l'association systématique d'un code postal particulier pour chacune des deux identités et à l'incertitude des entreprises concernant l'origine du nom Samira Benounis. En effet, le code postal est un élément potentiellement discriminatoire lorsque les employeurs analysent les candidatures, et ce, indépendamment de la distance entre le travail et le domicile (Bunel *et al.*, 2013). Le nom d'origine maghrébine a été tiré d'une expérience sur le marché du travail français (Jacquemet et Edo, 2013). Il est possible que les entreprises québécoises n'associent pas aussi facilement le nom Samira Benounis à une origine maghrébine que les entreprises françaises.

De plus, la méthode de *testing* par envoi de CV permet d'observer les choix des entreprises en matière d'invitation à un entretien d'embauche, mais ne donne aucune information sur ce qui se passerait une fois les candidates embauchées. Effectivement, les conditions de travail de Valérie Tremblay et de Samira Benounis auraient-elles été équivalentes une fois embauchées par la même entreprise ? De plus, plusieurs établissements scolaires ont été choisis afin de ne pas envoyer des candidatures trop similaires. Bien que ces établissements scolaires offrent des programmes de formation semblables, il est possible que les entreprises aient une préférence quant à l'établissement qui a délivré le diplôme dans leur processus de sélection pour un entretien d'embauche.

Enfin, trois extensions de notre expérience pourraient être apportées dans le futur. D'abord, accroître la taille de notre échantillon et refaire notre analyse avec plusieurs domaines d'emploi permettraient d'obtenir des résultats d'estimation plus précis ainsi qu'une meilleure connaissance des particularités de la propension à discriminer de la région de la Capitale-Nationale. Une autre extension possible serait de refaire notre étude pour observer si l'arrivée des réfugiés syriens sous le gouvernement Trudeau a changé la perception des entreprises de la région de la Capitale-Nationale envers les candidates d'origine maghrébine.

## Références

- Arrow, K. 1972a, «Models of Job Discrimination», dans : *Racial Discrimination in Economic Life*, édité par A. Pascall, chap. 4, D.C. Heath, lexington, MA, p. 83–102.
- Arrow, K. 1972b, «Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market», dans *Racial Discrimination in Economic Life*, édité par A. Pascall, D.C. Heath, lexington, MA, p. 187–204.
- Aydemir, A. et M. Skuterud. 2005, «Explaining the Deteriorating Entry Earnings of Canada’s Immigrant Cohorts, 1966 – 2000», *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d’économique*, vol. 38, n° 2, p. 641–672.
- Baert, S. et A.-S. De Pauw. 2014, «Is ethnic discrimination due to distaste or statistics ?», IZA Discussion Papers 8319, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Becker, G. 1957, *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press Economics.
- Bertrand, M. et S. Mullainathan. 2004, «Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal ? A Field Experiment on Labor Market Discrimination», *American Economic Review*, vol. 94, n° 4, p. 991–1013.
- Boudarbat, B. et M. Connolly. 2013a, «Évolution de l’accès à l’emploi et des conditions de travail des immigrants au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique entre 2006 et 2012», *Série scientifique 2013s-28*.
- Boudarbat, B. et M. Connolly. 2013b, «The Gender Wage Gap among Recent Postsecondary Graduates in Canada : a Distributional Approach», *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d’économique*, vol. 46, n° 3, p. 1037–1065.
- Bougard, J., T. Brodaty, C. Émond, Y. L’Horty, L. Du Parquet et P. Petit. 2011, «Les effets du bénévolat sur l’accès à l’emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d’Île-de-France», *Document de travail EPEE*, vol. 11, n° 02.
- Boulet, M. et B. Boudarbat. 2010, «Un diplôme postsecondaire canadien : un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants ?», *Étude IRPP*, vol. 8, p. 1–31.

- Bunel, M., E. Ene, C. Émond, Y. L'Horty et P. Petit. 2013, «Effets de quartier, discrimination territoriale et accès à l'emploi - Les résultats d'un testing», *Document de l'Onzus*, , n° 04.
- Cahuc, P., S. Carcillo et A. Zylberberg. 2014, *Labor Economics*, The MIT Press.
- Cain, G. 1986, «The Economic Analysis of Labor Market Discrimination : A Survey», dans *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, édité par O. Ashenfelter et R. Layard, New York, p. 694–785.
- Charles, K. K. et J. Guryan. 2008, «Prejudice and The Economics of Discrimination», cahier de recherche 116, *Journal of Political Economy*.
- Duchesne, L. 2006, *Les noms de famille au Québec : aspects statistiques et distribution spatiale*, Institut de la statistique du Québec.
- Eid, P. 2012, «Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un "testing" mené dans le grand Montréal», *Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse (CDPDJ)*.
- Ferrer, A. et W. C. Riddell. 2008, «Education, Credentials, and Immigrant Earnings», *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economique*, vol. 41, n° 1, p. 186–216.
- Goldberger, A. 1964, *Econometric Theory*, John Wiley and sons, New York.
- Hanna, R. N. et L. L. Linden. 2012, «Discrimination in Grading», *American Economic Journal : Economic Policy*, vol. 4, n° 4, p. 146–68.
- Heckman, J. J. 1998, «Detecting Discrimination», *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n° 2, p. 101–116. Spring.
- Hensher, D. A. et L. W. Johnson. 1981, *Applied Discrete Choice Modelling*, Croom Helm, London.
- Jacquemet, N. et A. Edo. 2013, *La discrimination à l'embauche sur le marché du travail français*, CEPREMAP.
- List, J. A. 2004, «The Nature and Extent of Discrimination in the Marketplace : Evidence from the Field», *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 119, n° 1, p. 49–89.

- McGinnity, F., J. Nelson, P. Lunn et E. Quinn. 2011, *Discrimination in Recruitment Evidence from a Field Experiment*, Equality Authority et le Economic and Social Research Institute.
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec. 2015, *Les immigrants et le marché du travail québécois en 2014*, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, Québec.
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. 2011, *Le marché du travail au Québec Perspectives d'emploi par profession 2011-2015*, Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail (DAIMT), Québec.
- Nadeau, S. 2010, «Another Look at the Francophone Wage Gap in Canada : Public and Private Sectors, Quebec and Outside Quebec», *Canadian Public Policy*, vol. 36, n° 2, p. 159–179.
- Oreopoulos, P. 2009, «Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market ? A Field Experiment with Six Thousand Resumes», Working Paper 15036, National Bureau of Economic Research.
- Oreopoulos, P. et D. Dechief. 2012, «Why Do Some Employers Prefer to Interview Matthew but not Samir ? New Evidence from Toronto, Montreal and Vancouver», CLSSRN working papers 95, Vancouver School of Economics.
- Phelps, E. 1972, «The Statistical Theory of Racism and Sexism», *American Economic Review*, vol. 62, n° 4, p. 659–61.
- Rapport du Comité permanent de la condition féminine. 2010, *La main-d'oeuvre de demain : pour une présence accrue des femmes dans les emplois non traditionnels*, Chambre des communes du Canada, Ottawa.
- Turner, M., M. Fix et R. Struyk. 1991, *Opportunities Denied, Opportunities Diminished : Racial Discrimination in Hiring*, Urban Institute Press.





