

**MESURER LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE SUBIE PAR LES MINORITÉS  
RACISÉES : RÉSULTATS D'UN « TESTING » MENÉ DANS LE GRAND MONTRÉAL**

Paul Eid, chercheur, Ph.D. (sociologie)

Avec la collaboration de Meisson Azzaria et Marion Quérat

Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications



## TABLE DES MATIÈRES

---

<b>AVANT-PROPOS</b> .....	<b>I</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
<b>1. CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE</b> .....	<b>3</b>
<b>2. LES INÉGALITÉS ENTRE MINORITÉS RACISÉES ET NON RACISÉES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI QUÉBÉCOIS</b> .....	<b>7</b>
<b>3. ISOLER LE POIDS RELATIF DE LA DISCRIMINATION DANS L'EXPLICATION DES INÉGALITÉS « ETHNORACIALES » SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL</b> .....	<b>11</b>
3.1 Les méthodes statistiques résiduelles .....	12
3.2 Le testing .....	14
3.2.1 Le testing avec acteurs .....	15
3.2.2 Le testing par envoi de paires de CV (ou par correspondance) .....	18
<b>4. QUELQUES RÉSULTATS DE TESTINGS MESURANT LA DISCRIMINATION « ETHNORACIALE » À L'EMBAUCHE</b> .....	<b>20</b>
4.1 Au Canada .....	21
4.2 Aux États-Unis .....	23
4.3 En Europe .....	25
<b>5. LE DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL : MÉTHODOLOGIE ET PROCÉDURES</b> .....	<b>27</b>
5.1 Les professions ou types d'emploi testés .....	27
5.2 L'origine et le sexe des candidats minoritaires .....	29
5.3 La construction des candidatures .....	31
5.4 La collecte de données .....	32
<b>6. L'ANALYSE DES RÉSULTATS</b> .....	<b>34</b>
6.1 La discrimination selon que le poste soit qualifié ou non.....	34
6.2 La discrimination selon le type de profession ou d'emploi testé.....	36
6.3 La discrimination selon l'origine ethnique du candidat minoritaire .....	38
6.4 La discrimination selon que l'employeur est un organisme public, un OSBL ou une entreprise ...	42
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>43</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>47</b>



## AVANT-PROPOS

Afin de souligner le 60<sup>e</sup> anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a tenu, en novembre 2008, un colloque intitulé *Pour une véritable intégration : droit au travail sans discrimination*. Un des thèmes de ce colloque qui a réuni plus de 400 personnes, portait sur les appréhensions des employeurs concernant l'embauche de personnes d'origine diverses. Plusieurs éléments de réflexion qui ont émané de ces échanges ont fait en sorte qu'en 2009, la Commission envisageait d'appliquer la méthode dite du «testing» au marché du travail québécois afin d'étayer une preuve de discrimination, soit à un niveau macro-social, soit dans un cadre judiciaire. Par ailleurs, ce projet est devenu l'une des mesures de : *La diversité : une valeur ajoutée. Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013*.

À l'occasion d'une mission auprès de la Haute Autorité de Lutte les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) en France, notre délégation a profité de présentations par des experts internationaux sur la question afin de documenter les méthodes et les applications de différents «testings». Par la suite, une stagiaire de l'Institut d'études politiques de Lille (France), a procédé à une recension critique des écrits scientifiques traitant de cette méthode afin d'alimenter la réflexion de la Commission. Ce travail a permis d'élaborer en juin 2010, un projet précis de «testing», prévoyant un protocole d'enquête, la délimitation de la zone d'enquête, zone géographique, choix des groupes racisés à cibler, choix du secteur d'emploi testé ainsi que des modalités de mise en œuvre concrète de l'enquête. Finalement, de décembre 2010 à mai 2011, l'enquête de «testing» a été réalisée avec le concours d'une assistante de recherche.

Le présent document de recherche présente donc, non seulement les résultats du «testing» proprement dit, mais également une analyse des méthodes et expériences réalisées en Amérique du Nord et en Europe ainsi qu'une discussion des avantages et des écueils propres au différents choix méthodologiques qui peuvent se présenter. Il permettra, en regard des objectifs de départ, d'une part, d'affirmer, sur la base de données rigoureuses, qu'à compétences similaires, une personne dont le patronyme l'identifie à un groupe racisé aura moins de chance d'être contactée par un éventuel employeur; d'autre part, il permettra la mise en œuvre de «testings» dans d'autres contextes, qu'il s'agisse de contextes d'emploi différents ou de contextes d'application différents, tel le cadre judiciaire.

M<sup>e</sup> Daniel Carpentier  
Directeur adjoint à la Recherche  
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse



## INTRODUCTION

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après « la Commission ») a pour mission de veiller au respect des principes contenus dans la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>1</sup>. Dans ce but, le législateur a confié à la Commission la responsabilité de promouvoir et de faire respecter les principes de la Charte par toutes mesures appropriées<sup>2</sup>. Depuis sa création en 1975, la Commission œuvre activement à enrayer le racisme et la discrimination, tant par le traitement de plaintes individuelles, d'enquêtes systémiques, que par un travail soutenu de recherche, d'éducation, de sensibilisation et de promotion auprès des acteurs concernés. La présente étude, qui s'inscrit dans le cadre du mandat « recherche » de la Commission, vise à appliquer un dispositif méthodologique, connu sous le vocable de « testing », conçu expressément pour mesurer la discrimination. Ce testing a été effectué par la Commission entre décembre 2010 et mai 2011 et vise, plus précisément, à mesurer l'ampleur de la discrimination subie par les minorités racisées<sup>3</sup> dans certains segments du marché du travail montréalais à l'étape du recrutement.

Au Québec, la discrimination à l'embauche est interdite tant en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* (art. 10 et 16) que de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en ce qui a trait aux employeurs relevant de la compétence fédérale (art. 7)<sup>4</sup>. De plus, certains instruments internationaux tels que la *Déclaration universelle des droits de l'homme* (art. 7)<sup>5</sup> et le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* (art. 26)<sup>6</sup> interdisent la discrimination

---

<sup>1</sup> L.R.Q., c. C-12 [ci-après « la Charte »].

<sup>2</sup> *Id.*, art. 71.

<sup>3</sup> Dans le présent texte, le qualificatif « racisé » sera préféré à celui de « visible » pour désigner, au Québec, les minorités issues, ou dont les ancêtres sont issus, de sociétés anciennement colonisées ou marquées par l'esclavage. La notion de racisation vise non seulement à souligner le caractère socialement construit de la « race » mais, par-dessus tout, le fait que celle-ci résulte d'un processus de catégorisation externe opérée par le groupe majoritaire. Cette catégorisation exerce une violence symbolique sur les catégorisés en leur assignant, non pas une culture historiquement construite et en mouvement (privilège des groupes majoritaires), mais plutôt une essence immuable de laquelle sont dérivés mécaniquement tous les traits sociaux, culturels et individuels. Cette essentialisation inhérente à la racisation aboutit à l'assignation des racisés à une nature qui s'épuise dans une marque physique, ou plutôt un stigmate, érigée en principe explicatif à la base de tout leur être collectif (GUILLAUMIN, 1972; DUCHARME et EID, 2005).

<sup>4</sup> L.R.C. 1985, c. H-6.

<sup>5</sup> Rés. 217 A (III), Doc. Off. A.G. N.U., 3<sup>ème</sup> sess., suppl. n° 13, p. 17, Doc. N.U. A/180 (1948).

<sup>6</sup> 16 décembre 1966, 999 R.T.N.U. 171, [1976] R.T. Can. n° 47 (entrée en vigueur pour le Canada le 23 mars 1976).

en général, tandis que d'autres la prohibent plus spécifiquement dans le domaine de l'emploi. Ainsi, le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*<sup>7</sup> garantit le droit au travail sans discrimination (art. 2.2 et 6.1), alors qu'en vertu de la *Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)*<sup>8</sup>, les États membres, dont le Canada fait partie, s'engagent « à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir (...) l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière » (art. 2).

La Charte québécoise, rappelons-le, considère comme discriminatoire toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des 13 motifs énumérés à l'article 10 (dont l'origine ethnique, la « race » et la couleur), et qui a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, dont le droit de ne subir aucune discrimination à l'embauche (art. 16). Toutefois, cette définition législative n'est pas suffisante pour les fins de cette étude car elle ne nous renseigne pas sur ce qui caractérise en propre les effets de la discrimination, que ce soit à l'embauche ou dans tout autre contexte. À cet égard, il est utile de se tourner vers le cadre d'interprétation de la notion de discrimination qu'a consacré la Cour suprême du Canada dans une décision clarifiant la portée du droit à l'égalité garanti par l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés :

« La discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs reliés à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, obligations ou désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et avantages offerts à d'autres membres de la société. »<sup>9</sup>

La discrimination raciste à l'embauche sera donc entendue ici comme toute décision d'un recruteur d'écarter une candidature, intentionnellement ou non, sur la base de l'origine, de la « race » ou de la couleur d'un candidat, et ayant pour effet de priver la ou les personnes visées des mêmes chances que les autres candidats d'être évalués sur la seule base de leurs qualifications, de leurs compétences et de leurs expériences pertinentes.

---

<sup>7</sup> 16 décembre 1966, 993 R.T.N.U. 3, [1976] R.T. Can. n° 46 (entrée en vigueur pour le Canada le 19 août 1976).

<sup>8</sup> 25 juin 1958, 362 R.T.N.U. 31 (entrée en vigueur pour le Canada le 26 novembre 1965).

<sup>9</sup> *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. (nos soulignés).

## 1. CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE

Si au Québec la discrimination est aujourd'hui prohibée légalement et condamnée socialement, elle tend trop souvent à n'être considérée que comme le seul fait de quelques individus « délinquants », et non comme un problème social à caractère systémique, qui doit être abordé comme tel par les autorités publiques. Cette sous-estimation du problème est en particulier évidente dans l'approche à partir de laquelle l'État québécois tend à aborder et traiter la problématique de l'insertion en emploi des immigrants récents. Une telle approche, axée sur la « gestion de la diversité » et la mise à niveau professionnelle, tend à minimiser le rôle du racisme et de la discrimination dans les ratés du processus d'insertion en emploi des Québécois issus de l'immigration récente<sup>10</sup>.

Depuis 1996, le Québec sélectionne ses immigrants dans la catégorie des « travailleurs qualifiés » sur la base de critères conçus pour favoriser la sélection des candidats les plus susceptibles de connaître une intégration réussie à la société québécoise, en particulier sur le plan socioéconomique. C'est pourquoi il est surprenant de constater que, selon plusieurs études et données (qui seront évoqués dans la section suivante), les immigrants récents du Québec, parmi lesquels les minorités racisées forment la majorité<sup>11</sup>, connaissent en général des difficultés d'intégration socioéconomique considérables par rapport, non seulement aux natifs du Québec, mais également aux cohortes d'immigration plus anciennes, d'origine principalement européenne. En effet, les immigrants récents subissent une marginalisation économique que ne laissait pas présager leur haut niveau d'instruction, d'autant plus qu'une majorité d'entre eux sont sélectionnés sur la base de critères conçus précisément pour favoriser les éléments les plus « performants », indépendamment de toute différence ethnique ou nationale.

---

<sup>10</sup> En 2008, le Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, après avoir organisé, en 2006, une consultation publique en vue d'adopter d'une politique de lutte contre le racisme et la discrimination, a finalement préféré adopter une politique qui, bien que reprenant certaines idées mises en avant pendant la consultation, a été nommée : *La diversité : une valeur ajoutée. Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec* (MICC, 2008).

<sup>11</sup> Au recensement de 2006, 64 % des immigrants du Québec arrivés entre 2001 et 2006 déclaraient appartenir à une minorité visible. STATISTIQUE CANADA, *Recensement de la population de 2006*, Produit n° 97-562-XCB2006011 au catalogue de Statistique Canada (Québec / Québec, Code24).

Comment expliquer la persistance de ces inégalités sur le marché du travail québécois ? Depuis quelques années, on entend fréquemment dire que l'explication tiendrait au fait que le domaine de formation et l'expérience de travail des immigrants seraient mal arrimés aux besoins du marché du travail québécois. En outre, il est communément admis que la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger contribue dans une large mesure aux problèmes d'insertion socioprofessionnelle des nouveaux arrivants (CHICHA et CHAREST, 2008; CHANOUX, 2009). D'ailleurs, depuis environ six ans, la réflexion sociétale sur cette problématique a donné lieu, au Québec, à plusieurs initiatives gouvernementales prises en collaboration avec les ordres professionnels afin de faciliter le processus de reconnaissance des acquis et des diplômes des immigrants. La Commission a elle-même contribué à cette réflexion, toujours avec la même préoccupation : s'assurer que les normes et les pratiques des ordres professionnels et des établissements d'enseignement en matière de reconnaissance des acquis soient exempts d'effets discriminatoires, directs ou indirects, sur les personnes formées à l'étranger, ou encore s'assurer que des mécanismes de reddition de compte indépendants soient mis en place à cet effet (CDPDJ, 2007, 2009, 2010, 2011b).

La question de la francisation revêt aussi une importance considérable dans le discours public, non seulement à cause des enjeux culturels et politiques qui la traversent, mais aussi parce que la maîtrise du français a un impact évident sur l'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail québécois. Enfin, les difficultés de bon nombre d'immigrants à pénétrer les réseaux socioprofessionnels de la société d'accueil peuvent constituer un obstacle de taille à leur capacité à trouver un poste à la hauteur de leurs qualifications et de leurs compétences (RENAUD et FORTIN, 2004).

Bien que ces facteurs soient fort pertinents pour tout effort de compréhension et d'intervention en matière d'intégration professionnelle des immigrants, ils ont tous en commun, dans une logique libérale, de braquer les projecteurs 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 presque exclusivement sur cette catégorie de facteurs, le rôle du racisme et de la discrimination est trop souvent occulté, voire ignoré, pour expliquer les difficultés d'insertion socioéconomique des vagues récentes d'immigrants. Il importe donc de se demander dans quelle mesure ces difficultés ne tiennent pas également au fait qu'une majorité

de ces nouveaux arrivants appartient à des minorités racisées. Dans cette optique, il faut se demander s'il n'y a pas lieu d'accorder, dans l'analyse, une place plus grande à la stigmatisation que subissent, à travers leur nom ou leur apparence notamment, les candidats à l'emploi issus de ces minorités, qu'ils soient ou non d'origine immigrante.

Le peu d'attention accordée aujourd'hui au racisme et à la discrimination, tant par l'État que par la société civile, tient en partie à un certain discours, actuellement dominant en Occident, selon lequel le racisme, tout comme le sexisme d'ailleurs, serait devenu un phénomène marginal dans des sociétés libérales présumées méritocratiques où les inégalités qui subsistent traduiraient simplement la distribution inégale des compétences et des talents (WINANT, 2004; MCNAMEE et MILLER Jr., 2009; GIRARDOT, 2011). Selon plusieurs auteurs américains, un tel discours créerait les conditions idéales à la reproduction « naturelle » de la discrimination, par inertie en quelque sorte, puisque celle-ci n'apparaît plus comme une variable pertinente pour expliquer et éradiquer les inégalités socioéconomiques intergroupes (MCCONAHAY, 1986; SEARS, 1988; HENRY et SEARS, 2002; BONILLA-SILVA, 2010). Selon ces auteurs, cette idéologie peut même, dans certains cas, déboucher sur une forme de néo-racisme culturel. C'est qu'ayant postulé l'existence d'une société égalitaire ne récompensant que les plus méritants, il devient alors logique d'expliquer par la culture les inégalités que subissent encore de façon disproportionnée les minorités racisées sur le marché de l'emploi, du logement, etc. Dans cette perspective, les ratés de l'insertion socioprofessionnelle qui affectent les minorités ne sont pas attribuables à des obstacles discriminatoires structurels affectant les individus en tant que Noir, Arabo-musulman ou Latino-américain, mais plutôt à une incompatibilité irréductible entre « leurs » valeurs et celles de la culture majoritaire. Par exemple, aux États-Unis, les Afro-Américains et les « Hispanics » se verront reprocher de ne pas adhérer, ou de ne pas avoir suffisamment intériorisé, l'éthique de travail capitaliste (« ils sont paresseux »), ou encore de manquer d'autonomie et d'indépendance (« ils vivent au crochet de l'État ») (BONILLA-SILVA, 2010). En somme, dans le paradigme libéral dominant, les inégalités socioéconomiques entre immigrants et natifs, entre groupes racisés et non racisés, tendent davantage à être attribuées à des différences individuelles ou culturelles « auto-pénalisantes » qu'à la discrimination raciste.

Mais on observe également chez les sociologues une certaine réticence à imputer à la discrimination les inégalités structurées sur la base de catégories sociales telles que la « race », l'origine ou le genre. C'est que la discrimination à caractère « ethnoracial » constitue un

phénomène extrêmement difficile à démontrer en sciences sociales (DUCHARME et EID, 2005), tout comme en droit d'ailleurs (BOSSET, 2005, p.22), à cause des formes beaucoup plus subtiles et voilées qu'elle revêt de nos jours, ce qui, méthodologiquement, en fait un facteur dont l'impact sur les inégalités est difficile à isoler, et encore plus à pondérer par rapport aux autres facteurs explicatifs sociologiquement pertinents. Comment, en effet, isoler la part des inégalités « ethnoraciales » attribuable à la discrimination et aux préjugés de celle attribuable à un accès inégal au capital social, symbolique et culturel requis pour connaître une intégration réussie sur le marché du travail ?<sup>12</sup> En d'autres termes, comment peut-on mesurer l'impact des préjugés 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 le cadre de cette étude, nous présenterons les résultats d'un « testing » mené par la Commission, qui vise à mesurer la discrimination à l'embauche à Montréal tout en évitant précisément, en grande partie, l'écueil méthodologique évoqué précédemment. Dans un premier temps, nous brosserons un portrait succinct des inégalités qui affectent les minorités racisées sur le marché de l'emploi au Québec, tant parmi les immigrants que parmi les natifs (section 2). Dans un second temps, nous ferons ressortir les avantages du testing sur une autre méthode couramment utilisée en sciences sociales pour mesurer l'impact relatif de la discrimination sur les inégalités sociales (section 3). Par la suite, nous présenterons une synthèse, non exhaustive, des résultats de testings menés au Canada, aux États-Unis et en Europe pour mesurer la discrimination raciste à l'embauche (section 4). Nous exposerons et justifierons ensuite les choix méthodologiques qui ont orienté la conception et la mise en œuvre de notre propre testing (section 5). Enfin, la dernière section sera consacrée à la présentation et à l'interprétation des résultats (section 6).

---

<sup>12</sup> Il est à noter que les inégalités intergroupes en termes d'accès au capital social, culturel et symbolique conditionnant la mobilité professionnelle découlent elles-mêmes en partie d'une discrimination à caractère systémique, cette dernière étant entendue comme « *une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte* (CHICHA-PONTBRIAND, 1989; p. 85) ».

## 2. LES INÉGALITÉS ENTRE MINORITÉS RACISÉES ET NON RACISÉES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI QUÉBÉCOIS

Dans cette section, nous verrons qu'au Québec, les minorités racisées, tant chez les immigrants que chez les natifs, connaissent des difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi significativement plus marquées que les personnes n'appartenant pas à une minorité racisée.

Au Québec, plus que partout ailleurs au Canada, les immigrants connaissent d'importantes difficultés en termes d'accès à l'emploi. En effet, de toutes les provinces canadiennes, c'est au Québec où on observe l'écart le plus élevé entre le taux de chômage des immigrants et celui des natifs. Ainsi, en 2008, parmi les Québécois de 15 ans et plus, l'écart entre le taux de chômage des immigrants et celui des natifs était de 4,5 points de pourcentage (11,1 % contre 6,6 %), alors que, par comparaison, l'écart n'était que de 1,4 points en Ontario, et de 0,4 point en Colombie-Britannique<sup>13</sup>. Par ailleurs, s'il est clair que, de manière générale, tous les immigrants ont plus d'obstacles à surmonter pour décrocher un emploi que les natifs, il semble que ceux des minorités racisées soient encore plus désavantagés sous ce rapport. Ainsi, tel qu'on peut le voir dans le tableau 1, conçu à partir des données de recensement de 2006, parmi les Québécois de 15 ans et plus, les immigrants des « minorités visibles<sup>14</sup> » ont, à niveau d'instruction égal, un taux de chômage entre 1.3 et 1.7 fois plus élevé que les immigrants n'appartenant pas à une « minorité visible ». À titre illustratif, parmi les Québécois détenteurs d'un diplôme universitaire de 15 ans et plus, les immigrants des « minorités visibles » ont un taux de chômage de 12,6 %, contre 8,5 % pour les immigrants n'appartenant pas à une « minorité visible » (et 3,1 % pour les non-immigrants).

---

<sup>13</sup> MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES, *Les immigrants et le marché du travail québécois en 2008. Données tirées de l'Enquête sur la population active (EPA)*, 2008, à la p. 19.

<sup>14</sup> Notons que le terme « minorité visible » ne sera utilisé, dans le cadre de cet article, que lorsque des données de Statistique Canada concernant cette catégorie seront présentées. Statistique Canada précise que « selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, on entend par minorités visibles -les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche». Il s'agit principalement des groupes suivants : Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Arabe, Asiatique occidentale, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Latino-Américain, Japonais et Coréen. STATISTIQUE CANADA, [En ligne]. <http://www.statcan.gc.ca/concepts/definitions/minority-minorite1-fra.htm> (consultée le 22 février 2012).

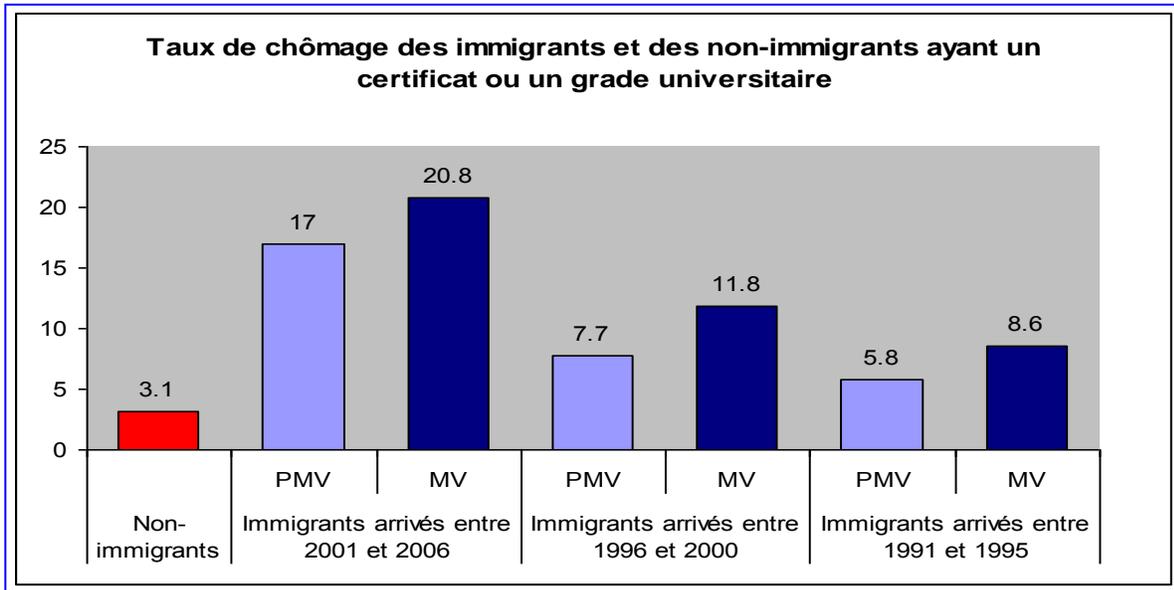
Tableau 1 : Taux de chômage chez les immigrants du Québec – ventilés par le niveau d'instruction et par le fait d'appartenir ou non à une minorité visible (population de 15 ans et plus)<sup>15</sup>

Plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu	Taux de chômage – immigrants du Québec	
	Minorités visibles	N'appartiennent pas à une minorité visible
Diplôme d'études secondaires	14,1 %	8,4 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	10,9 %	8,1 %
Certificat ou diplôme collégial	11,3 %	6,8 %
Certificat ou grade universitaire	12,6 %	8,5 %

Toutefois, comme les immigrants des « minorités visibles » appartiennent en général à des groupes d'implantation plus récente que les immigrants d'origine européenne, la période d'arrivée au Canada doit être prise en compte pour les fins de la comparaison. On constate au tableau 2 que, parmi les seuls diplômés universitaires, les immigrants récents (arrivés entre 2000 et 2006) connaissent des taux de chômage entre 5,5 et 6,7 fois plus élevés que chez les non-immigrants, l'écart variant cependant selon qu'il s'agisse d'immigrants des « minorités visibles » (20,8 % contre 3,1 %) ou non (17 % contre 3,1 %). Toutefois, on remarque que le taux de chômage des immigrants universitaires tend à se rapprocher de celui des natifs au fur à mesure que le temps passe suivant leur première année d'installation. Malgré tout, même parmi les immigrants universitaires arrivés au Canada entre 1991 et 1995, donc après 10-15 ans d'installation, ceux des « minorités visibles » sont aux prises avec un taux de chômage 1.5 fois supérieur à celui des immigrants n'appartenant pas à une « minorité visible » (8,6 % c. 5,8 %). Mentionnons aussi, bien que ça ne soit pas indiqué au tableau 2, que la situation tend à être encore plus préoccupante pour les immigrants détenteurs d'un diplôme universitaire de certaines « minorités visibles », telles que les Noirs et les Arabes notamment, dont les taux de chômage, même après 10-15 ans d'installation, sont de 10,2 % et 10,5 % respectivement, soit plus de 3 fois supérieurs à celui des natifs du Québec détenteurs d'un diplôme universitaire (3,1 %).

<sup>15</sup> STATISTIQUE CANADA, *Recensement de la population de 2006*, Produit n° 97-562-XCB2006017 au catalogue de Statistique Canada (Quebec / Québec, Code24).

Tableau 2 : Taux de chômage des immigrants ayant un certificat ou un grade universitaire selon qu'ils appartiennent ou non à une minorité visible et selon leur durée d'installation — données pour le Québec (2006)<sup>16</sup>



PMV = n'appartiennent pas à une minorité visible

MV = appartiennent à une minorité visible

Plus préoccupant encore, lorsqu'on se penche uniquement sur les natifs du Canada (voir le tableau 3), on observe que les taux de chômage des Québécois des « minorités visibles » sont, à diplôme égal, entre 1.5 et 2 fois supérieurs à ceux des minorités n'appartenant pas à une « minorité visible », l'écart étant le plus grand chez les diplômés universitaires (6 % c. 3,1 %). Dans la mesure où les Québécois des minorités racisées nés au Canada ont pour la plupart été scolarisés au Québec, maîtrisent le français, et même bien souvent l'anglais, n'ont pas d'accent perçu comme étranger, connaissent les codes culturels de la majorité et ont acquis une expérience de travail québécoise, leurs taux de chômage plus marqués que ceux prévalant chez les autres natifs du Québec pourraient s'expliquer en grande partie par le racisme et la discrimination.

<sup>16</sup>

*Id.*

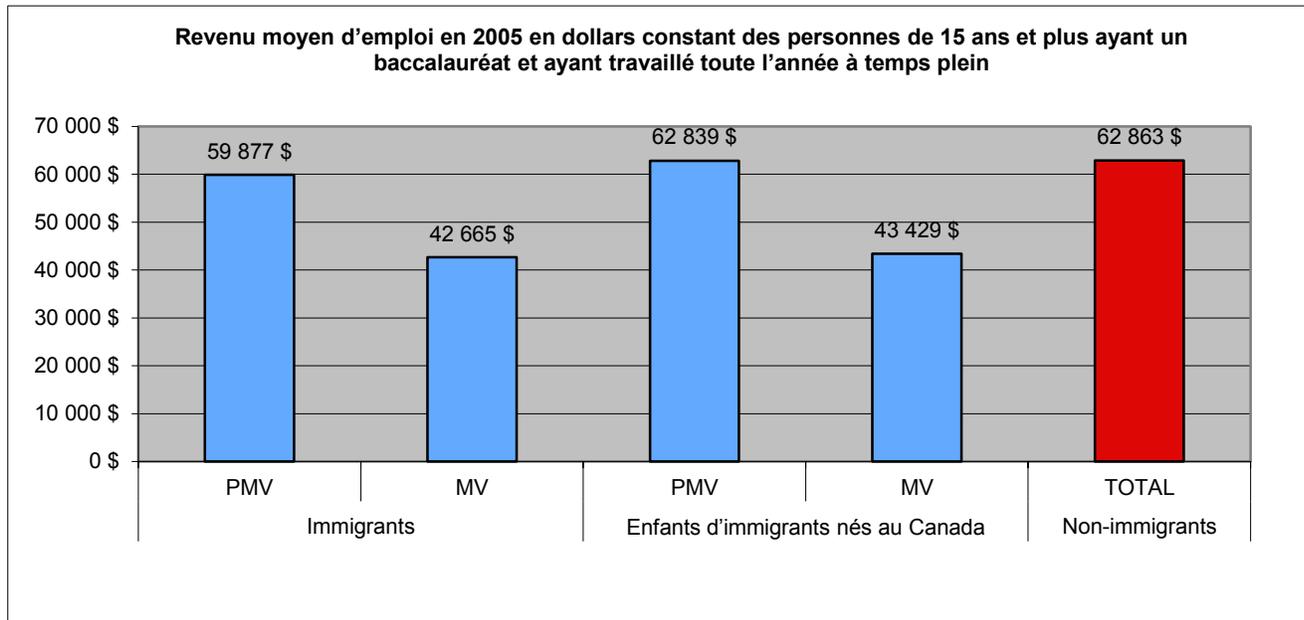
Tableau 3 : Taux de chômage chez les natifs du Québec – ventilés par le niveau d’instruction et par le fait d’appartenir ou non à une minorité visible (population de 15 ans et plus)<sup>17</sup>

Plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu	Taux de chômage - natifs du Québec	
	Minorités visibles	N'appartiennent pas à une minorité visible
Diplôme d'études secondaires	13,9 %	6,6 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	11,0 %	6,7 %
Certificat ou diplôme collégial	8,4 %	4,5 %
Certificat ou grade universitaire	6,0 %	3,1 %

Avant de clore cette section, notons que les personnes qui n’arrivent pas à décrocher un emploi à la hauteur de leurs qualifications finissent bien souvent par se résigner à accepter, après un certain temps, un travail dont le salaire, notamment, est en deçà de ce à quoi leur niveau d’instruction leur permettait d’espérer. Or, au chapitre des inégalités salariales, des clivages prononcés subsistent, à qualifications égales, entre Québécois racisés et non racisés, non seulement au sein de la population immigrante, mais également chez les enfants d’immigrants nés au Canada. Ainsi, les données de recensement présentées dans le tableau 4 révèlent qu’en 2005, le revenu moyen des Québécois non immigrants détenteurs d’un baccalauréat ayant travaillé à temps plein toute l’année était de 62 863 \$ (voir la colonne rouge). Or, à caractéristiques égales, les immigrants n’appartenant pas à une « minorité visible », avec un revenu moyen de 59 877 \$, gagnaient seulement 5 % de moins que les natifs, alors que les immigrants des « minorités visibles », avec un revenu moyen de 42 665 \$, gagnaient quant à eux jusqu’à 32 % de moins que les natifs. Qui plus est, toujours chez les diplômés universitaires, le salaire moyen des personnes des « minorités visibles » nées au Canada de parents immigrants (la 2<sup>ème</sup> génération) est à peine plus élevé que celui des immigrants des « minorités visibles » (43 429 \$ contre 42 665 \$). Il semble donc que, parmi les détenteurs d’un baccalauréat, les enfants d’immigrants racisés, même lorsqu’ils sont nés au Canada, ont peu de chances de connaître une mobilité salariale substantielle puisque leur revenu moyen demeure, comme dans le cas des immigrants racisés, significativement inférieur à celui de l’ensemble des natifs — dont ils font pourtant partie (43 429 \$ contre 62 863 \$).

<sup>17</sup> *Id.*

Tableau 4 : Revenu moyen des immigrants et des enfants d'immigrants nés au Canada ayant un baccalauréat et ayant travaillé toute l'année selon qu'ils appartiennent ou non à une minorité visible — données pour le Québec (2006)<sup>18</sup>



PMV = n'appartiennent pas à une minorité visible

MV = appartiennent à une minorité visible

### 3. ISOLER LE POIDS RELATIF DE LA DISCRIMINATION DANS L'EXPLICATION DES INÉGALITÉS « ETHNORACIALES » SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'analyse sociologique des inégalités, pour être crédible, doit recourir à des schémas explicatifs multifactoriels. À cet égard, bien que la discrimination constitue un facteur incontournable pour expliquer les inégalités socioéconomiques, elle n'est pas le seul facteur en cause. Le défi pour tout chercheur travaillant sur la discrimination devient alors, non seulement de mesurer cette dernière, mais surtout d'en isoler l'impact relatif sur les inégalités sociales. Nous exposerons ci-après, exemples à l'appui, les apports et les limites des méthodes statistiques résiduelles pour arriver à une telle fin (3.1). Nous ferons ensuite valoir que, sans être elle-même à l'abri de certains écueils méthodologiques, la méthode du testing supplée, à plusieurs égards, aux

<sup>18</sup> STATISTIQUE CANADA, *Recensement de la population de 2006*, Produit n° 97-563-XCB2006060 au catalogue de Statistique Canada (Québec / Québec, Code24).

insuffisances inhérentes aux méthodes statistiques résiduelles comme outil pour isoler le poids relatif de la discrimination dans la production des inégalités (3.2).

### 3.1 Les méthodes statistiques résiduelles

Un procédé couramment utilisé en sciences sociales pour mesurer l'impact relatif de la discrimination sur les inégalités intergroupes, par rapport à d'autres facteurs sociologiquement pertinents sont les analyses de régression multifactorielles. Ainsi, au Québec, dans une étude longitudinale menée auprès d'une cohorte d'immigrants arrivés en 1989, RENAUD, PICHÉ et GODIN (2003) ont découvert que les immigrants originaires d'Europe et d'Amérique du Nord connaissaient une requalification professionnelle dans des proportions plus grandes, et dans des délais plus courts, que les immigrants du Moyen-Orient, d'Afrique du Nord, du Vietnam, d'Haïti, des Caraïbes, d'Amérique du Sud, et ce, après avoir contrôlé l'effet de plusieurs variables telles que le sexe, l'âge, le nombre d'années passées au Canada, le niveau de scolarité, les connaissances des langues officielles, l'expérience de travail et la classe sociale. Toutefois, après 10 ans d'installation au Québec, ces écarts avaient disparu pour presque tous les groupes à l'exception des immigrants de l'Amérique du Sud et des Caraïbes et du Vietnam.

Plus récemment, dans une étude menée auprès de 1541 immigrants admis au Québec à titre de travailleur qualifié entre 1997 et 2000, RENAUD et CAYN (2006) ont constaté, à l'aide d'analyses de survie, qu'à profil sociodémographique et à capital humain égaux, les immigrants originaires d'Europe de l'Ouest et des États-Unis avaient plus de chances que les autres de trouver rapidement un premier emploi correspondant à leur niveau de scolarité. Par contre, après une période de 18 mois, ces écarts ne sont plus significatifs, sauf pour les immigrants originaires d'Asie de l'ouest et du Moyen-Orient, dont les difficultés à se trouver un emploi à la hauteur de leurs qualifications perdurent durant toute la période à l'étude.

Étant donné que ces modèles statistiques neutralisent l'impact d'une large gamme de variables ayant une incidence sur l'insertion professionnelle, il semble plausible d'expliquer les écarts résiduels entre régions de provenance par la discrimination. Soulignons que, à notre avis, le fait que les écarts intergroupes disparaissent après une certaine période de temps, du moins pour certains groupes, n'invalide pas pour autant l'hypothèse de la discrimination, contrairement à ce

que suggèrent les auteurs d'une des deux études précédemment citées<sup>19</sup>. Le délai supplémentaire dont ont besoin les immigrants non occidentaux pour parvenir à mettre fin à leur déclassement professionnel donnent plutôt à penser qu'à caractéristiques et à profil égaux, ils doivent essuyer en moyenne beaucoup plus de refus et d'échecs que les immigrants d'Europe et des États-Unis avant de finalement réussir, à force de persévérance, à obtenir un poste à la hauteur de leurs qualifications (PAGER, WESTERN et BONIKOWSKI, 2009, p. 794).

Les méthodes statistiques résiduelles ont un dénominateur commun : elles cherchent à isoler le poids de la discrimination « ethnoraciale » dans l'accès à l'emploi par la comparaison des performances économiques d'immigrants d'origines diverses après avoir neutralisé l'impact du plus grand nombre possible de facteurs ayant un impact sur l'insertion en emploi. On attribue alors à la discrimination les disparités intergroupes qui demeurent inexplicables par le modèle. Mais la validité d'une telle conclusion dépend de la capacité du modèle à prendre en considération, pour mieux en neutraliser l'impact, le plus grand nombre possible de facteurs ayant une incidence sur la performance des individus sur le marché du travail. Donc, plus le modèle est incomplet, c'est-à-dire plus il omet d'inclure des variables contrôles pertinentes, plus il risque de surestimer le poids de la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou « raciale » (PAGER, WESTERN et BONIKOWSKI, 2009, p. 794). Enfin, l'autre angle mort des modèles statistiques résiduels est qu'ils présupposent que tous les groupes faisant l'objet de la comparaison postulent dans les mêmes proportions aux emplois correspondant à leur compétence. Or, ce n'est pas nécessairement le cas, les membres de certains groupes pouvant être plus portés à ne pas postuler certains emplois qualifiés s'ils anticipent un refus fondé sur des motifs discriminatoires (DUGUET, LEANDRI, L'HORTY, PETIT, 2007, p. 3).

En somme, les modèles statistiques fondés sur la méthode « résiduelle » isolent le poids de la discrimination de manière imparfaite puisque, d'une part, ils ne pourront jamais comparer des groupes parfaitement comparables et que, d'autre part, ils infèrent la présence d'un traitement discriminatoire à l'étape du recrutement, mais sur la base d'écart socioéconomiques constatés après le recrutement, ce qui rend beaucoup plus périlleux l'établissement d'un lien de cause à effet.

---

<sup>19</sup> RENAUD et CAYN, 2006, aux p. 23 et 25 notamment.

### 3.2 Le testing

À plusieurs égards, la méthode du testing, appelée aussi test de discrimination, vient combler les lacunes inhérentes aux méthodes évoquées plus haut. Le testing est une méthode semi expérimentale qui consiste à mesurer l'impact discriminatoire d'une caractéristique donnée (le sexe, l'origine ethnique ou le handicap par exemple) sur l'attribution de ressources en soumettant au moins deux couples de candidatures fictives en réponse 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 et comparables. 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 un candidat par rapport à l'autre, donne la mesure de l'impact discriminatoire de la caractéristique à l'étude.

L'avantage de ce type de test est qu'il procure une mesure beaucoup plus fiable et directe de la discrimination que les analyses statistiques résiduelles. D'une part, dans un testing, tout traitement préférentiel peut difficilement être attribuable à un facteur autre que la caractéristique discriminante, à condition bien sûr que les candidatures fictives soient quasi identiques à tous autres égards. D'autre part, s'agissant du marché du travail, le testing permet d'inférer la discrimination à partir de l'observation directe des comportements réels des employeurs, et non à partir d'inégalités socioéconomiques constatées postérieurement au recrutement.

La méthode du testing soulève toutefois des enjeux d'ordre éthique étant donné qu'elle repose à la base sur une tromperie ; c'est que les « participants » ne sont pas informés du fait qu'ils font l'objet d'un test visant à mesurer leur propension à pratiquer la discrimination, un acte illégal de surcroît. Bien que les enjeux éthiques seront abordés plus loin, qu'il suffise pour l'instant de mentionner que, contrairement au testing entrepris à des fins de poursuite judiciaire<sup>20</sup>, le testing dit « scientifique », tel que celui réalisé dans le cadre de la présente

---

<sup>20</sup> Les résultats de testings sont acceptés en cour pour prouver la discrimination au Canada, aux États-Unis, ainsi que dans plusieurs pays européens. Ainsi, au Québec, le testing a déjà été utilisé en cour pour prouver la discrimination sur le marché du logement locatif. Voir par exemple : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (et Mohamed Nasr) c. Martin Baulé*, TDP, Montréal, n° 500-53-000304-95, 23 décembre 2009. Dans cette cause, le Tribunal des droits de la personne a reconnu un (suite...)

étude, n'a pas pour objectif de démontrer que la décision d'un employeur X de retenir la candidature d'un candidat fictif majoritaire, et d'écarter celle de son « jumeau minoritaire », a un fondement discriminatoire. Il serait du reste périlleux de tirer une telle conclusion sur la base d'un seul test. Le testing scientifique consiste plutôt à ne tester, en général qu'une seule fois, des centaines, voire des milliers d'entreprises ou d'organisations afin de déterminer dans quelle mesure la discrimination constitue une tendance structurelle dans un secteur du marché donné (CALVÈS, 2007).

S'agissant de tests visant à mesurer la discrimination à l'embauche, le rapport entre l'offre et la demande de travail varie tellement d'un secteur d'emploi à l'autre qu'il est en général recommandé, afin de ne pas fausser la comparaison, de circonscrire le test à certaines catégories professionnelles données dans un marché du travail donné (BOVENKERK, 1992). Enfin, il existe deux types de testings pour mesurer la discrimination à l'embauche, qui peuvent être utilisés seuls ou en combinaison, ainsi qu'à différentes étapes du processus de recrutement. Alors que le premier type suppose le recours à des acteurs, l'autre suppose l'envoi de CV fictifs par l'équipe de chercheurs. Dans les lignes qui suivent, nous présenterons brièvement les méthodes s'appuyant sur des acteurs, pour ensuite expliquer pourquoi, dans le cadre de cette étude, nous leur avons préféré celle de la postulation par CV.

### **3.2.1 Le testing avec acteurs**

Dans ce type de testing, les chercheurs demandent à des paires d'acteurs, professionnels ou non, de prétendre être de véritables chercheurs d'emploi. Chaque paire, ou couple, est formé d'un candidat de référence (qui ne présente pas la caractéristique discriminante) et d'un candidat minoritaire (qui présente la caractéristique discriminante). Chaque couple d'acteurs est appelé à répondre aux mêmes offres d'emploi.

---

propriétaire de logement locatif coupable de discrimination fondée sur l'origine ethnique ou nationale parce qu'il a déclaré à 19h30 au demandeur, M. Mohamed Nasr, que son logement était déjà loué, mais a affirmé le contraire, une demie heure plus tard, à Mme Corbeil, une amie de M. Nasr qui, à la demande de ce dernier, a appelé pour savoir si le logement était encore à louer. Pour une recension des cadres légaux régissant l'usage du testing dans différents pays de l'Union européenne, et des exemples de causes où ce type de preuve a été déposé, voir : Isabelle RORIVE (2009).

Le premier contact avec l'employeur peut se faire par voie téléphonique. Dans ce cas, deux acteurs peuvent répondre par téléphone, à quelques minutes d'intervalles, aux mêmes offres d'emploi dans le but d'obtenir un entretien d'embauche. C'est en déclinant leur prénom et leur patronyme en début de conversation que les candidats signalent au recruteur, à l'autre bout du fil, soit une origine ethnique minoritaire, soit une appartenance au groupe culturellement majoritaire. Le candidat minoritaire peut également adopter un accent étranger qui trahit, non seulement son origine, mais également une immigration plus ou moins récente. À cette étape, la discrimination se mesure par l'écart entre les taux de succès de chaque candidat dans leur tentative à obtenir, par téléphone, la permission de postuler par CV ou une invitation à un entretien. Dans les secteurs où les offres d'emplois tendent à être affichées seulement dans l'établissement de l'employeur (ex. : vente, restauration), plutôt que dans le journal ou dans l'Internet, les paires de faux candidats peuvent aussi parcourir une zone géographique donnée dans le but de postuler en personne dans les commerces qui annoncent des postes à combler sur leur vitrine. Dans un tel cas, les paires d'acteurs cherchent à obtenir un entretien spontané sur place, ou sinon un rendez-vous en vue d'un entretien plus approfondi à une date ultérieure. La discrimination se mesure par l'écart entre le taux de succès de chaque candidat, soit à l'étape d'obtenir une invitation à un entretien, soit à l'étape finale de la dotation.

Dans les testings avec acteurs, il est primordial que les candidats soient appariés de manière à être les plus semblables possible au regard des caractéristiques pertinentes, telles que l'âge, le sexe, la taille, l'aisance verbale, l'apparence physique et même la personnalité. À cet effet, les acteurs reçoivent en général des formations données par les chercheurs ou des experts (psychologues, conseiller en ressources humaines) afin d'uniformiser le plus possible les attitudes qu'ils adopteront face à l'intervieweur, l'image de soi qu'ils projeteront, et le type de réponses qu'ils seront appelés à donner aux questions susceptibles de leur être posées (HECKMAN et SIEGELMAN, 1993 : 190). L'objectif ici est de neutraliser dans la mesure du possible ce que les chercheurs appellent les « biais de personnalité » au moment de l'entretien avec l'employeur.

De nombreux testings — en fait la majorité de ceux effectués dans les années 1970, 1980 et 1990 — ont eu recours à des acteurs appelés à postuler en personne dans des commerces et, le cas échéant, à participer à un réel entretien d'embauche une fois sélectionnés à cet effet. L'avantage de ces testings est double. D'une part, ils constituent souvent le seul moyen de

mesurer la discrimination dans plusieurs secteurs d'emploi peu ou pas qualifiés où les offres d'emploi sont davantage affichées à la porte du commerce (« help wanted ») que publiées dans les journaux ou dans Internet. C'est souvent le cas, par exemples, de postes de vendeurs ou de caissiers dans les boutiques, de postes de serveurs et de « plongeur » dans les restaurants, ou encore de manutentionnaire en entrepôt. L'autre avantage non négligeable des tests avec acteurs, par rapport aux tests par envoi de CV, est qu'ils permettent de mesurer la discrimination à toutes les étapes du processus de recrutement, et ce, jusqu'à l'étape finale de la dotation. Enfin, les testings avec acteurs permettent de révéler la présence de traitements différentiels d'ordre qualitatif qui peuvent survenir durant l'entretien d'embauche ou, le cas échéant, lorsqu'une offre d'emploi est faite au candidat. Par exemple, un candidat peut se faire poser des questions plus exigeantes que l'autre, voir ses qualifications ou ses compétences mises en doute davantage, se faire appliquer des critères d'évaluation plus sévères, être traité de manière moins courtoise par l'intervieweur, etc.

Toutefois, le recours à des acteurs comporte également des désavantages substantiels, à un point tel, en fait, que cette méthode est de nos jours très rarement utilisée par les chercheurs. Sans dresser la liste complète de ces désavantages, qu'il suffise d'évoquer les deux principaux. Tout d'abord, la critique la plus sérieuse dirigée contre ce type de test, peut-être celle qui a précipité son abandon par les chercheurs, est le fait qu'il ne constitue pas une expérience parfaitement contrôlée. C'est que, malgré tous les efforts consacrés à cette fin, il ne sera jamais possible de former des paires d'acteurs qui enverront exactement les mêmes signaux aux employeurs. En effet, même les meilleures formations ne viendront pas à bout des différences de personnalité, de charisme et d'aisance verbale entre les acteurs, ce qui fait qu'il devient extrêmement difficile de conclure hors de tout doute que les différences constatées entre les taux de succès de chaque candidat sont réellement attribuables à la caractéristique discriminante à l'étude.

L'autre facteur qui mine la validité scientifique des résultats est lié à ce que certains auteurs ont qualifié « l'effet de l'expérimentateur » (*experimenter effect*). Le fait que les acteurs soient au courant de l'objectif de la recherche à laquelle ils participent peut les amener, souvent inconsciemment, à se comporter en entretien de manière à prouver l'hypothèse des chercheurs, en l'occurrence l'existence de discrimination à l'embauche (HECKMAN et SIEGELMAN, 1993: 215-216; RIACH et RICH, 2002 : 482-483). Tel que recommandé par HECKMAN et SIEGELMAN (1993 :

216), idéalement, les testings avec acteurs devraient être « en aveugle », en ce sens que les acteurs ne devraient ni connaître l'objet de la recherche, à savoir mesurer la discrimination à l'embauche, ni savoir qu'ils sont appariés à un « jumeau » qui postulent les mêmes emplois.

### **3.2.2 Le testing par envoi de paires de CV (ou par correspondance)**

Pour toutes ces raisons, depuis le début des années 2000, la plupart des chercheurs ayant effectué des testings ont préféré procéder uniquement par envoi de CV en réponse à des offres d'emploi publiées sur Internet ou dans les journaux. Sont alors considérés comme de la discrimination les cas où un seul des deux candidats reçoit une invitation à un entretien, alors que la candidature de son « jumeau » est ignorée ou refusée. Outre le fait qu'elle soit peu coûteuse, une telle méthode a l'avantage de permettre aux chercheurs de procéder à une expérience beaucoup mieux contrôlée puisqu'il leur est plus facile de créer sur papier des candidatures comparables que de neutraliser des différences de personnalité dont l'appréciation par les employeurs est, au demeurant, imprévisible puisque éminemment subjective.

Les tests par correspondance posent également beaucoup moins problème sur le plan éthique que les tests recourant à des acteurs. Précisons d'abord que l'usage même du testing, que ce soit par acteurs ou par correspondance, soulève certaines questions d'ordre éthique. Tel que mentionné, l'aspect le plus problématique du testing, à cet égard, est que les employeurs testés ne sont pas informés du fait qu'ils font l'objet d'une expérience et que les candidatures qui leur sont soumises sont fausses. Cependant, tel que l'ont pertinemment souligné MCGINNITY et collègues (2009 : 22-23), la tromperie et l'imposture dont sont victimes les employeurs qui sont testés à leur insu peuvent être justifiées, notamment, par les raisons suivantes :

1. Les dommages occasionnés par la discrimination à ceux qui en sont victimes sont beaucoup plus importants que les torts causés aux employeurs testés
2. Aucune autre technique ne permet de mesurer la discrimination de manière aussi directe et précise que le testing
3. Les noms des entreprises testées demeurent confidentiels et aucune donnée permettant de les identifier n'est publiée ou rendue publique (sauf dans le cas des testings servant à des fins judiciaires)

4. Les inconvénients occasionnés aux employeurs et aux vrais chercheurs d'emploi sont minimes

Les raisons #1 et #2 peuvent justifier l'usage des deux types de testing. En gros, le raisonnement est le suivant : le manquement éthique qui résulte de l'imposture et de la tromperie liée à l'usage du testing est un prix minime à payer pour mettre au jour la discrimination, qui constitue un manquement aux normes sociales et légales encore plus grave. De plus, qu'il s'agisse d'un testing par acteur ou par correspondance, l'anonymat et la confidentialité sont garantis aux entreprises dans les deux cas (à moins que le testing ne servent à des fins judiciaires), ce qui est conforme au critère # 3. Par contre, les testings par correspondance satisfont au critère # 4, alors que ce n'est pas nécessairement le cas des testings avec acteurs. Ainsi, lorsque des acteurs participent à la phase des entretiens lorsque leur candidature fictive est retenue, on peut dire que la procédure expérimentale occasionne une perte d'argent et de temps qui est non négligeable pour l'entreprise concernée. Par comparaison, dans les tests par correspondance, dès qu'une candidature fictive est sélectionnée par le recruteur à l'étape du premier tri, les chercheurs appellent l'employeur dans la journée pour décliner l'offre d'entretien, et ce, afin de perturber le moins possible le véritable processus d'embauche, et de nuire le moins possible aux véritables candidats.

En revanche, la limite principale du testing par correspondance est que, contrairement aux testings avec acteurs, il ne permet de mesurer la discrimination qu'à la première étape du processus de recrutement, soit celle du premier tri sur examen des CV. Rappelons en effet que, dans le cadre d'un testing par correspondance, les chercheurs déclinent systématiquement les offres d'entretien générées par leurs candidatures fictives. Les chercheurs ne sont donc pas en mesure de déterminer si des traitements différentiels surviennent à l'étape de l'entretien et si, à performance égale, le candidat majoritaire est plus susceptible de se faire attribuer le poste. Cependant, une telle lacune n'est peut-être pas aussi problématique qu'il n'y paraît à première vue dans la mesure où une constante se dégage des testings déjà réalisés aux États-Unis, en Europe et ailleurs : les taux de discrimination sont en général beaucoup plus élevés à l'étape du premier tri, sur examen des CV, qu'à l'étape de l'entretien (RIACH et RICH, 2002 :494; MCGINNITY, et al., 2009 : 10; PAGER, 2007).

Après avoir soupesé les avantages et les désavantages liés à chacun des deux types de test de discrimination exposés plus haut, nous sommes venus à la conclusion que le test par correspondance constituait la meilleure option dans le cadre de cette étude parce que, d'une part, il offre une plus grande rigueur sur le plan scientifique que le test avec acteurs et que, d'autre part, il pose moins de problèmes que ce dernier sur le plan éthique.

#### **4. QUELQUES RÉSULTATS DE TESTINGS MESURANT LA DISCRIMINATION « ETHNORACIALE » À L'EMBAUCHE**

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 les années 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. De plus, la méthode a également été utilisée pour mesurer la discrimination dans l'accès à d'autres ressources que l'emploi, en particulier l'accès au logement locatif<sup>21</sup>, et en testant d'autres variables, telles que le sexe, l'âge, le quartier de résidence, l'accent, l'orientation sexuelle, le handicap ou encore le fait d'avoir de jeunes enfants (RIACH et RICH, 2002, p. 480).

Dans les lignes qui suivent, nous présenterons, sans prétendre à l'exhaustivité, des résultats de testings menés au Canada, en Europe et aux États-Unis au cours des dernières décennies, qu'il s'agisse de tests par correspondance ou avec acteurs. Afin de pouvoir comparer des résultats relativement standardisés, nous tenterons, chaque fois que c'est possible, de présenter les taux nets de discrimination obtenus d'une étude à l'autre en appliquant la formule recommandée par le Bureau International du Travail (BIT) (BOVENKERK, 1992), qui tend à faire consensus parmi les chercheurs. Selon le BIT, considérant que...

---

<sup>21</sup> Les tests mesurant la discrimination dans l'accès au logement locatif, pourtant nombreux en Europe et aux États-Unis demeurent encore inusités au Canada. Seuls deux testings de la sorte ont été réalisés au Canada à ce jour : l'étude pionnière réalisée en 1988 par la COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE (1988) dans la région montréalaise, ainsi que, plus récemment, l'étude réalisée dans la région torontoise par le CENTRE FOR EQUALITY RIGHTS IN ACCOMMODATION (2009).

A = le nombre de cas où le majoritaire est choisi, et le minoritaire rejeté ou ignoré

B = le nombre de cas où le minoritaire est choisi, et le majoritaire rejeté ou ignoré

C = le nombre de cas où le majoritaire et le minoritaire sont tous deux retenus.

$$\text{Le taux net de discrimination} = \frac{(A - B)}{(A + B + C)}$$

Dans les cas où le taux net de discrimination n'a pas été calculé par les chercheurs, nous indiquerons l'écart, sous forme de ratio, entre les probabilités respectives de chaque candidat de se faire appeler en vue d'un entretien d'embauche.

#### 4.1 Au Canada

Jusqu'à tout récemment, l'étude réalisée par HENRY et GINZBERG (1985 : 47) en 1984 est demeurée le seul testing mesurant la discrimination à l'embauche mené au Canada. Cette étude comportait en fait deux volets distincts, dont l'un procédait par envoi d'acteurs sur place, et l'autre par téléphone. Pour le premier volet, les chercheurs ont mis sur pied 4 équipes composées chacune d'une personne blanche et d'une personne noire<sup>22</sup>. Les membres de chaque équipe identifiaient quotidiennement, par le biais des grands journaux, des offres d'emploi dans la région de Toronto, et se rendaient ensuite sur place, à quelques heures d'intervalle, pour postuler en personne. En tout, 201 offres d'emplois qualifiés et semi qualifiés ont été testées, notamment dans le secteur de la restauration, de la vente et du service à la clientèle. Sur les 201 postulations effectuées, les deux candidats ont été ignorés ou refusés dans 155 cas, et au moins un des deux candidats s'est fait offrir le poste dans 46 cas. Sur ces 46 cas, les deux acteurs formant la paire se sont tous deux fait offrir un poste 10 fois, le candidat blanc a été le seul à se faire offrir le poste 27 fois, et le candidat noir a été le seul à se faire offrir le poste 9 fois. Donc si on applique la méthode du BIT exposée plus haut, on obtient un taux net de discrimination de 39,1 %  $([27 - 9] / [27+10+9])$ , ce qui signifie qu'à caractéristiques égales, lorsque l'employeur offre un poste à au moins un des deux candidats, le Blanc à 39,1 % plus de chances d'être favorisé au détriment du Noir. De plus, à une

---

<sup>22</sup> Sur les quatre équipes, on comptait une équipe d'hommes dans la jeune vingtaine, 1 équipe d'hommes dans la trentaine, 1 équipe de femmes dans la jeune vingtaine et 1 équipe de femmes dans la trentaine. Alors que les deux équipes de jeunes dans la vingtaine postulaient des emplois peu qualifiés, les 2 équipes de trentenaires postulaient des emplois semi-qualifiés (HENRY et GINZBERG, 1985 : 17-19).

exception près, seuls les acteurs blancs se sont vus offrir des postes de gérance, ainsi que, dans le domaine de la restauration, des postes qui supposent un contact avec la clientèle (ex. : serveur, hôte-hôtesse, travail au comptoir ou à la caisse, etc.)

Dans le cadre du volet téléphonique de leur testing, Henry et Ginzberg ont constaté que 35,9 % des candidats avec un accent noir caribéen, et 43,9 % des candidats avec un accent indo-pakistanaï, se sont faits répondre sur-le-champ qu'ils ne pouvaient pas postuler, alors que ce ne fut le cas que pour 13,1 % des candidats avec un nom anglophone et sans accent. En d'autres termes, le candidat anglo-saxon a 2.7 fois plus de chances que le candidat noir caribéen, et 3.4 fois plus de chances que le candidat indo-pakistanaï, de se voir offrir la possibilité de postuler par l'employeur à la suite d'un premier contact téléphonique. Enfin, les candidats caribéens et indo-pakistanaï étaient beaucoup plus susceptibles que leur « jumeau » de se faire questionner sur leurs qualifications et leurs expériences de travail antérieures.

Près de 25 ans plus tard, des chercheurs ont mené, une première fois en 2008 à Toronto (OREOPOULOS, 2009), ainsi qu'une seconde fois en 2010 à Montréal, Toronto et Vancouver (OREOPOULOS et DECHIEF, 2011), deux testings d'envergure par envoi de CV fictifs en répondant en ligne à des milliers d'offres d'emploi qualifiées dans des domaines aussi variés que l'administration, la finance, les ventes, le marketing et l'informatique. Les candidats minoritaires se voyaient attribuer un nom et un prénom à consonance, à tour de rôle, indienne, chinoise et pakistanaïe dans le premier test, et indienne, chinoise et grecque dans le second. Une constante est ressortie des deux études : dans tous les cas, à expérience et à diplôme canadiens égaux, les candidats au nom à consonance anglo-saxonne avaient toujours plus de chances de se faire appeler pour un entretien que les candidats au nom à consonance étrangère. Ainsi, dans le cadre du volet montréalais de leur testing, OREOPOULOS et DECHIEF (2011 :64) ont constaté qu'à CV similaires en tous points, les premiers avaient entre 1,3 et 1,4 fois plus de chances que les seconds d'obtenir un entretien d'embauche. Notons par ailleurs qu'en ce qui concerne Montréal, ces 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.

## 4.2 Aux États-Unis

Plusieurs testings ont été menés aux États-Unis pour prouver la discrimination dont font l'objet les Noirs et les Latino-Américains sur le marché du travail. Nous ne ferons état ici que de certaines de ces études, qui comptent parmi les plus connues.

Au tournant de la décennie 1990, le *Urban Institute* a mené quatre testings pour mesurer la discrimination à l'embauche, dont deux à Chicago et à San Diego avec des acteurs au physique, à l'accent et au nom typiquement latino-américains (*Hispanic*), ainsi que deux autres à Washington et à Chicago avec des acteurs noirs au nom typiquement afro-américain. Chaque candidat Noir ou *Hispanic* était couplé à un candidat non racisé et anglophone (*White Anglo*), avec pour souci de former des paires qui soient les plus identiques possible sur tous les critères à partir desquels un recruteur est susceptible de fonder son appréciation. Les membres de chaque paire postulaient les mêmes emplois peu qualifiés dans des secteurs aussi variés que la restauration, l'hôtellerie, la vente et le travail de bureau. Sans entrer dans le détail des résultats, notons qu'à l'étape finale du recrutement, dans les cas où les deux candidats appariés s'étaient vus accorder un entretien, les chercheurs ont enregistré des taux nets de discrimination de 33,3 % contre les *Hispanics* à Chicago, et de 25,3 % contre les *Hispanics* à San Diego. Les taux nets de discrimination dans les testings recourant à des paires d'acteurs Noir/Blanc étaient respectivement de 32 % à Washington, et de 20 % à Chicago (HECKMAN et SIEGELMAN, 1993, p. 195-196).

Entre 2001 et 2002, BERTRAND et MULLAINATHAN (2004) ont mené un testing en soumettant par courriel ou par fax des candidatures avec des noms afro-américains couplées à des candidatures avec des noms anglo-américains, en réponse à environ 1300 offres d'emploi publiées dans le *Boston Globe* et le *Chicago Tribune*. Pour chaque offre testée, les chercheurs envoyaient quatre candidatures : un CV d'Afro-Américain et un CV d'Anglo-Américain possédant les qualifications et l'expérience minimalement requises par l'emploi, et un CV d'Afro-Américain et un CV d'Anglo-Américain possédant des qualifications et une expérience légèrement supérieures à celles requises par l'emploi. Les emplois testés étaient peu ou semi qualifiés dans des secteurs tels que le service à la clientèle, la vente au détail, ainsi que le travail administratif ou de bureau. Autant pour Chicago que Boston, les auteurs ont constaté que les candidats au nom anglo-américain avaient environ 50 % plus de chances de se faire

appeler pour un entretien que les candidats au nom afro-américain (9,65 % c. 6,45 %). De plus, l'écart entre les taux de rappel des candidats anglo-américains et afro-américains s'est avéré statistiquement significatif dans toutes les catégories d'emploi testées et dans tous les secteurs de l'industrie, à l'exception du secteur des transports et des communications. Par ailleurs, le fait d'ajouter dans le CV de l'expérience et des qualifications légèrement supérieures à celles requises par l'emploi ne se traduit par une augmentation significative du taux de rappel que pour les candidats anglo-américains. À l'inverse, le taux de rappel des candidats afro-américains demeure quasi le même peu importe la qualité de leur CV (6,7 % pour les CV forts c. 6,2 % pour les CV faibles). Enfin, le résultat le plus surprenant est que l'écart entre les taux de rappel des candidats afro-américains et anglo-américains est légèrement plus grand parmi les employeurs qui ont l'obligation légale d'appliquer des programmes d'accès à l'égalité (*Equal opportunity programs*).

Plus récemment, Pager, WESTERN et BONIKOWSKI (2009) ont mis sur pied deux équipes d'acteurs, comprenant chacune un Blanc, un Noir et un « Latino », qui ont postulé, sur une période de 9 mois, 171 postes peu qualifiés à pourvoir dans des commerces du New York métropolitain. Non seulement les candidats blancs avaient 2 fois plus de chances que les candidats noirs, et 1,23 fois plus de chances que les candidats latinos, de se voir offrir le poste ou à tout le moins d'être appelé pour un entretien, mais d'autres « patterns » discriminatoires émergent au cours des conversations entre les employeurs et les candidats. Un premier cas de figure observé est que, bien souvent, les qualifications et l'expérience des candidats minoritaires étaient considérées insuffisantes ou inappropriées, alors que celles du candidat blanc, pourtant du même ordre, ne constituaient pas un obstacle à son embauche. L'autre cas de figure observé est celui de l'aiguillage vers des postes différenciés (*job channeling*) en fonction de l'appartenance « ethnoraciale » du candidat. À cet égard, le scénario le plus fréquent était celui où, bien que l'emploi postulé par les trois candidats supposait un service à la clientèle ou un contact avec les clients, seul le candidat blanc se faisait offrir le poste annoncé alors que les candidats noirs et latinos se faisaient plutôt offrir un poste en arrière-boutique, en entrepôt ou en cuisine, donc loin des clients.

### 4.3 En Europe

Au milieu des années 1990, le BIT a commandé plusieurs testings à des chercheurs pour mesurer la discrimination « ethnoraciale » en emploi dans bon nombre de pays européens. Les chercheurs procédaient d'abord par contact téléphonique et/ou par envoi de CV, puis, dans la majorité des cas, par envoi d'acteurs à des entretiens d'embauche lorsqu'une candidature était retenue. À titre d'exemple, en Allemagne, un test mené uniquement par téléphone en 1993-1994 sur des emplois faiblement ou moyennement qualifiés a révélé un taux net de discrimination de 18,9 % à l'encontre du candidat à l'accent turc. En Belgique, un test avec acteurs réalisé entre 1995 et 1997 a révélé un taux net de discrimination de 50,5 % contre le candidat marocain à l'étape du contact par téléphone, puis de 21 % à l'étape de la sélection finale à la suite des entretiens. Aux Pays-Bas, un test avec acteurs mené en 1993-1994 a permis d'enregistrer un taux net de discrimination à l'encontre du candidat marocain de 44,4 % à la prise de contact par téléphone, puis de 100 % à l'étape de la sélection finale post-entretien. Enfin, un test avec acteurs mené en Espagne en 1994-1995 a révélé un taux net de discrimination à l'encontre du candidat marocain de 47 % à la prise de contact par téléphone, et de 42,3 % à l'étape de la sélection finale (RIACH ET RICH, 2002; CÉDIEY, 2007 :7).

En France, entre 2004 et 2006, l'Observatoire des discriminations a mené, sous la direction de Jean-François Amadieu, trois testings mesurant la discrimination à l'embauche sur plusieurs critères, dont l'origine ethnique. Nous nous contenterons ici de rappeler les résultats du premier de ces tests, mené en 2004, qui a contribué véritablement à l'expansion rapide de la technique du testing en France dans le milieu universitaire. Dans le test par correspondance mené entre avril et mai 2004, l'Observatoire a répondu par la poste et par courriel à 258 offres d'emploi de « commerciaux : chargés de clientèle, commerciaux, technico-commerciaux », parues dans les journaux. Il en ressort que le candidat français de référence a 4,5 fois plus de chances que le candidat d'origine marocaine de se faire convoquer à un entretien sur examen des CV (26,7 % c. 5,9 %) (AMADIEU, 2004).

Les chercheurs DUGUET, LEANDRI, L'HORTY et PETIT (2007) ont mené, fin 2006, un testing par correspondance pour mesurer la discrimination dans l'accès à l'emploi des jeunes d'origine marocaine des banlieues d'Île-de-France pour des postes qualifiés et peu qualifiés dans le domaine de la comptabilité et de la restauration/hôtellerie. Dans le domaine de la comptabilité,

le candidat majoritaire a presque trois fois plus de chances de se faire appeler pour une invitation à un entretien que le candidat au nom et au prénom à consonance marocaine (5,33 % c. 1,84 %). Dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie, la probabilité qu'une candidature débouche sur un rappel en vue d'un entretien est 2.8 fois plus grande pour le candidat majoritaire que pour le minoritaire (16,6 % c. 5,98 %).

PETIT, DUGUET, L'HORTY, DU PARQUET et SARI (2011) rapportent les résultats d'un testing par correspondance réalisé entre février et avril 2009 sur un échantillon de 303 offres d'emploi en programmation informatique publiées sur Internet par des entreprises de la région d'Île-de-France. Pour chaque offre d'emploi testée, huit CV parfaitement similaires étaient soumis, dont quatre indiquant un nom masculin et quatre un nom féminin. Tant parmi les candidatures féminines que masculines, on trouvait un candidat au nom français « de vieille souche », un candidat au nom marocain, un candidat au nom sénégalais, et un candidat au nom vietnamien. Chez les femmes, le ratio du taux de réponses favorables du majoritaire par rapport à celui du minoritaire était de 2,2 si la candidate discriminable a un nom à consonance marocaine, de 2,7 si elle a un nom à consonance sénégalaise et de 1,1 si elle portait un nom à consonance vietnamienne. Chez les hommes, ces ratios étaient respectivement de 1,3, de 2,0 et de 2,3 lorsque les candidats discriminables avaient un nom à consonance marocaine, sénégalaise et vietnamienne.

En Irlande, un test par correspondance a été réalisé par MCGINNITY, NELSON et LUNN (2009) entre mars et octobre 2008 sur 240 offres d'emplois pour des postes « junior » (*entry-level*) en comptabilité et en administration, ainsi que pour des postes « senior » (*higher-level*) en comptabilité et dans la vente au détail. L'équipe a soumis, pour chaque offre, une paire de CV comparables en tous points, dont l'un au nom et prénom à consonance irlandaise, et l'autre au nom et prénom à consonance, tantôt africaine, asiatique et allemande. En appliquant la méthode préconisée par le BIT, les chercheurs ont mis au jour un taux net de discrimination de 43 % à l'encontre des candidats minoritaires, toutes origines confondues. Par ailleurs, les différences entre les taux de discrimination propres à chaque catégorie d'emploi étaient non significatives. Mais la grande surprise de ce test est que le taux net de discrimination enregistré pour le candidat au nom allemand (47 %) s'est avéré presque identique à celui enregistré pour le candidat au nom africain (48 %), et même de plus de 10 points de pourcentage supérieur à celui associé au candidat au nom asiatique (35 %). Un tel résultat amène les auteurs à conclure

que la discrimination subie par les immigrants en Irlande relève davantage d'une tendance du groupe majoritaire à favoriser les membres de leur propre groupe (*in-group preference*) que d'une aversion à caractère raciste dirigée contre les minorités racisées.

## **5. LE DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL : MÉTHODOLOGIE ET PROCÉDURES**

Dans cette section, nous exposerons les différentes étapes de notre propre test de discrimination en spécifiant et justifiant, lorsque nécessaire, certains choix méthodologiques. Précisons que la collecte de données, c'est-à-dire l'envoi des paires de CV, a été réalisée entre décembre 2010 et mai 2011 en réponse à des offres d'emploi pour des postes dans des entreprises privées, des institutions publiques et des OSBL du Grand Montréal.

### **5.1 Les professions ou types d'emploi testés**

Notre testing comporte deux volets qui seront distingués tout au long de la présentation et de l'analyse des résultats, soit un test ciblant des secteurs d'emplois qualifiés, et un autre ciblant des secteurs d'emplois peu ou non qualifiés. L'hypothèse que nous voulions vérifier, ce faisant, est que la discrimination risque d'être plus marquée dans les secteurs d'emplois qualifiés commandant de bons salaires et de bonnes conditions, par comparaison avec les secteurs d'emploi peu qualifiés, mal rémunérés et offrant des conditions d'emploi peu avantageuses (PETIT et al., 2011, p. 7).

#### ***Les professions qualifiées***

Pour les emplois qualifiés, nous avons ciblé trois professions au sein desquelles les membres des minorités racisées sont sous-représentés eu égard à leur poids dans la population montréalaise : 1) le marketing, 2) les communications et 3) les ressources humaines. Ainsi, à Montréal, alors que la proportion de minorités racisées chez les 15 ans et plus est de 14,4 %, elle est de 5 % chez les « spécialistes des ressources humaines », de 6,3 % chez les « professionnels des relations publiques et des communications », et de 12,8 % chez les « agents de développement économique, les chercheurs et les experts-conseil en

marketing »<sup>23</sup>. L'objectif est ainsi de vérifier dans quelle mesure cette sous-représentation peut être attribuable, en partie du moins, à la discrimination.

Par ailleurs, ces professions ont été sélectionnées également pour une autre raison. Après avoir questionné des praticiens dans chacun de ces domaines, et après avoir consulté des sites d'emploi spécialisés pendant deux semaines en novembre 2010, nous avons pu constater que, pour chacune de ces professions, un nombre appréciable d'offres d'emploi étaient publiées et renouvelées sur une base hebdomadaire. Une telle condition était essentielle pour nous permettre de postuler un grand nombre d'offres, et ainsi espérer pouvoir constituer un échantillon suffisamment large de tests valides et utilisables, c'est-à-dire de tests au terme duquel le recruteur a retenu au moins une des deux candidatures par paire (DUGUET, LEANDRI, L'HORTY et PETIT, 2007, p. 8; PETIT et al., 2011, p. 8).

### ***Les emplois peu ou non qualifiés***

Pour les emplois peu ou non qualifiés, deux catégories d'emploi ont été retenues : le secrétariat et le service à la clientèle<sup>24</sup>. Contrairement aux professions retenues pour le testing sur des offres d'emplois qualifiés, les emplois de secrétaire et de commis au service à la clientèle présentent entre eux des caractéristiques beaucoup plus dissimilaires, ce qui offre l'avantage de faciliter la vérification d'une hypothèse par comparaison avec un « groupe témoin ». Plus précisément, on peut s'attendre à ce que les membres des minorités racisées, en particulier les immigrants récents parmi eux, rencontrent moins d'obstacles discriminatoires pour accéder aux postes de commis au service à la clientèle qu'aux postes de secrétaire, ces derniers offrant souvent un salaire relativement plus attrayant, une plus grande stabilité d'emploi et des conditions plus avantageuses. On constate d'ailleurs que, par rapport à leur poids dans la population active montréalaise (14,4 %), les membres des minorités racisées, sont largement

---

<sup>23</sup> STATISTIQUE CANADA, *Recensement de la population de 2006*, Produit n° 97-564-XCB2006005 au catalogue de Statistique Canada (Montréal, Code462).

<sup>24</sup> Nous entendons par service à la clientèle, par exemple, les postes de préposé à l'information par téléphone ou en boutique et les agents de centre d'appel, etc.

sous-représentés chez les « secrétaires » (7,4 %), et largement surreprésentés chez les « commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé » (20,4 %) <sup>25</sup>.

## 5.2 L'origine et le sexe des candidats minoritaires

Pour fins de comparaison, il nous importait de créer trois candidatures de personnes appartenant à des minorités racisées dans le contexte social québécois. De plus, ces groupes devaient répondre à deux critères additionnels : 1) avoir un poids numérique significatif au sein de la population québécoise, et 2) présenter un taux de chômage parmi les plus élevés au Québec, un indicateur qui dénote un processus d'insertion professionnelle plus laborieux.

Selon le recensement de 2006, parmi la population de 15 ans et plus au Québec, les personnes s'auto-identifiant comme Noires, Arabes et Latino-Américaines constituent les trois « minorités visibles » aux effectifs les plus nombreux <sup>26</sup>. De plus, parmi les personnes des « minorités visibles » de 15 ans et plus, les taux de chômage les plus élevés s'observent chez les Arabes (17,7 %), les Sud-Asiatiques (14,9 %), les Asiatiques occidentaux (14,1 %), les Noirs (13,5 %) et les Latino-Américains (13,1 %) <sup>27</sup>. Pour ces raisons, les trois candidats fictifs minoritaires se sont faits attribuer, dans le cadre de cette étude, un prénom et un nom à consonance arabe, latino-américaine et africaine <sup>28</sup>, étant donné que ces trois groupes se caractérisent à la fois par un poids numérique important et un taux de chômage parmi les plus élevés au Québec.

Idéalement, nous aurions voulu pouvoir mesurer les effets de la double discrimination fondée sur le sexe et l'origine que subissent en général les femmes racisées sur le marché de l'emploi mais, pour ce faire, il nous aurait fallu envoyer, pour chaque offre d'emploi, quatre

---

<sup>25</sup> STATISTIQUE CANADA, *Recensement de la population de 2006*, Produit n° 97-564-XCB2006005 au catalogue de Statistique Canada (Montréal, Code462).

<sup>26</sup> Selon les données de recensement de 2006, les « minorités visibles » qui sont démographiquement les plus importantes au Québec sont les « Noirs » (27,7 %), les « Arabes » (16,5 %) et les « Latino-Américains » (14,3 %). STATISTIQUE CANADA, *Recensement de la population de 2006*, Produit n° 97-562-XCB2006017 au catalogue de Statistique Canada (Québec / Québec, Code24).

<sup>27</sup> *Id.*

<sup>28</sup> Bien qu'un nom d'origine haïtienne eut été un choix logique pour le candidat noir, étant donné l'importance numérique et sociohistorique de la communauté haïtienne dans la société québécoise, nous nous sommes rabattus finalement sur un nom à consonance africaine. C'est que, contrairement aux prénoms et aux noms typiquement africains, tel que Mamadou Traoré, les noms et prénoms typiquement haïtiens ne sont pas toujours facilement identifiables pour les Québécois étant donné leur consonance, sinon française, du moins francophone (ex. : Jean-Baptiste Étienne).

candidatures : un CV d'homme racisé, un CV d'homme non racisé, un CV de femme racisée et un CV de femme non racisée. Toutefois, en raison de ressources limitées, nous avons dû abandonner cette option, qui nous aurait obligé à multiplier par deux la taille de notre échantillon d'offres d'emploi testées. C'est pourquoi, afin d'isoler l'impact discriminatoire lié à la variable « origine », le sexe attribué aux candidat(e)s devait être le même pour chacun(e) des postulant(e)s formant une paire. Partant de ce principe, nous avons créé des candidatures féminines pour les postes dans les domaines du secrétariat et du service à la clientèle afin que les candidatures soumises reflètent le plus réalistement le profil-type de la main-d'œuvre dans ces secteurs<sup>29</sup>. À l'inverse, nous avons créé des candidatures masculines pour les postes qualifiés, pensant que des candidatures féminines auraient pu avoir pour effet de réduire notre taux de réponses positives en raison de la discrimination fondée sur le sexe qui, bien souvent, limitent l'accès des femmes (racisées ou non) à plusieurs secteurs d'emploi qualifiés. Notons que cette dernière précaution s'est avérée inutile ; nous avons effet réalisé a posteriori, c'est-à-dire après que le testing ait été mené, que les femmes formaient une majorité absolue dans les trois secteurs d'emplois qualifiés retenus dans le cadre de cette étude<sup>30</sup>. Toutefois, dans la mesure où cette prédominance féminine est bien davantage attribuable à une féminisation du bassin des candidat-e-s qualifié-e-s pour postuler qu'à une discrimination sexiste pénalisant les hommes à l'embauche, on peut raisonnablement présumer que le fait d'avoir soumis des candidatures masculines n'a pas eu pour effet de réduire les chances de nos candidats d'être sélectionnés pour la phase des entretiens.

Pour les emplois qualifiés, les candidats majoritaires s'appelaient soit Sébastien Bélanger, Mathieu Fortin ou Maxime Demers, alors que les candidats minoritaires s'appelaient Mohamed Nabil (arabe), Amadou Traoré (africain/sénégalais) et Carlos Salazar (latino-américain). Pour les emplois peu qualifiés, les candidates majoritaires s'appelaient soit Véronique Morin-

---

<sup>29</sup> Selon les données de Statistique Canada portant sur les Montréalais de 15 ans et plus, en 2006, les femmes représentaient 70 % des personnes travaillant comme « *commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé* » (soit 15 175 personnes sur 24 880), ainsi que 97,8 % des personnes travaillant comme « *personnel en secrétariat* » (soit 50 625 personnes sur 51 770). STATISTIQUE CANADA, *Recensement de la population de 2006*, Produit n° 97-564-XCB2006005 au catalogue de Statistique Canada (Montréal, Code462).

<sup>30</sup> Ainsi, en 2006, parmi la population active de Montréal, les femmes représentaient 68,9 % des « spécialistes des ressources humaines », 68,4 % des « professionnels des relations publiques et des communications » et 57,9 % des « agents de développement économique, les chercheurs et les experts-conseil en marketing ». *Id.*

Desrosiers ou Alexandra Côté-Bilodeau, alors que les noms et prénoms minoritaires étaient : Paula Gomez et Maria Martinez (latino-américains), Latifa Ben Saïd et Nabila Hachim (arabes), ainsi qu'Aminata Diallo et Fatou Camara (africains/sénégalais).

### 5.3 La construction des candidatures

Pour chaque profession ou catégorie d'emploi testée, nous avons créé deux CV-types qui ont été attribués en alternance aux candidats de chaque paire. En d'autres termes, le candidat discriminable a postulé dans la moitié des cas avec le CV #1, et avec le CV #2 dans l'autre moitié. Idem pour le candidat de référence. Procéder de la sorte nous a permis de neutraliser tout biais qu'aurait pu introduire dans les résultats le fait qu'un CV soit plus attrayant que l'autre aux yeux des recruteurs.

Dans tous les CV, il est indiqué que les candidats sont parfaitement bilingues en français et en anglais, tant à l'oral qu'à l'écrit, et qu'ils maîtrisent les mêmes outils informatiques, qui variaient selon les exigences requises dans l'annonce du poste à pourvoir. Enfin, les candidats se voyaient attribuer, selon la profession testée, 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 offrant des formations comparables<sup>31</sup>.

Ni l'âge ni la date de naissance des candidats n'étaient signalés dans les CV, une telle pratique n'étant pas d'usage courant au Québec. Toutefois, nous avons fait en sorte que les recruteurs puissent déduire, par les dates d'obtention des diplômes notamment, que les candidats pour les postes de secrétaire et de commis de service à la clientèle sont dans la jeune vingtaine, et que les candidats pour les postes en marketing, communications et ressources humaines sont dans la jeune trentaine.

---

<sup>31</sup>

**En ressources humaines** : un baccalauréat en administration des affaires de HEC Montréal et un baccalauréat en gestion des ressources humaines de l'UQAM, avec dans les deux cas une spécialisation en ressources humaines. **En marketing** : un baccalauréat en administration des affaires de HEC Montréal et un baccalauréat en administration de l'UQAM, avec dans les deux cas une spécialisation en marketing. **En communications** : un baccalauréat en communications de l'UQAM et un baccalauréat en communications de l'Université Concordia. **Le service à la clientèle** : des diplômes d'études secondaires d'une école montréalaise de prestige comparable pour chacune des candidates. **Le secrétariat** : des diplômes d'études professionnelles en secrétariat d'une école de métiers de prestige comparable pour chacune des candidates.

Les paires de CV ont été préalablement 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. Il était en effet crucial de s'assurer qu'aucun candidat ne se trouve avantagé, par rapport à son jumeau, par une expérience professionnelle plus prestigieuse ou davantage en lien avec l'offre d'emploi. Par ailleurs, afin de maximiser le taux de succès de nos candidats, il a quand même été nécessaire d'ajuster les expériences professionnelles aux exigences propres à chaque offre d'emploi. Soulignons que toutes les expériences professionnelles indiquées dans les CV renvoient à des entreprises québécoises.

Pour chaque demande, nous faisons en sorte que nos candidats possèdent une année d'expérience de plus que le nombre minimum d'années requis pour pouvoir postuler. Les candidats avaient, dans leur CV, le même nombre d'expériences de travail (de 3 à 4 employeurs distincts) et aucun d'eux n'affichait de période d'inactivité, leurs emplois se succédant sans période d'interruption.

Les entreprises dans lesquelles nos candidats fictifs indiquent avoir travaillé antérieurement sont toutes des entreprises réelles, à une exception près<sup>32</sup>. Une telle décision a été prise pour éviter que les recruteurs, ne reconnaissant pas le nom des entreprises, accordent une valeur moindre à l'expérience professionnelle de nos candidats, ce qui aurait réduit leurs chances de succès. Qui plus est, indiquer des noms d'employeurs fictifs nous aurait exposé au risque d'être démasqué par des recruteurs soupçonneux.

#### **5.4 La collecte de données**

Du début du mois de décembre 2010 à la fin du mois de mai 2011, nous avons répondu en tout à 581 offres d'emploi d'entreprises privées, d'organismes publics et d'organismes sans but lucratif (OSBL<sup>33</sup>) situés dans la région de Montréal pour des postes dans l'un ou l'autre des cinq domaines susmentionnés : marketing (76), ressources humaines (119), communications (149), service à la clientèle (109) et secrétariat (128). Aucune entreprise ou organisme de l'échantillon

---

<sup>32</sup> Dans l'un des CV associés aux postes de service à la clientèle, nous avons dû insérer une entreprise fictive dans la liste d'emplois antérieurs du candidat, à savoir un centre d'appel employant des agents chargés de répondre aux questions et aux demandes de la clientèle.

<sup>33</sup> Sous l'appellation OSBL, nous avons regroupé des organismes à vocation communautaire et caritative, ainsi que des corporations professionnelles et des syndicats.

n'a été testée plus d'une fois. Pour repérer les offres d'emploi correspondant à nos critères, nous consultions chaque jour, dans Internet, les banques d'emploi suivantes : Infopresse (spécialisée en marketing, publicité et communications), le Grenier aux emplois, Espresso Jobs, Isarta, La toile des recruteurs, Emploi Québec, Jobboom, Workopolis, Monster et Net femmes. La grande majorité des candidatures a été soumise par courriel, bien que quelques-unes aient été soumises en remplissant un formulaire accessible sur le site web de l'employeur.

Pour chacun des cinq domaines d'emploi, deux candidatures ont été créées, chacune composée d'un CV assorti d'une lettre de présentation. Bien que les CV appariés soient extrêmement similaires sur le plan du contenu, leur présentation visuelle et la manière dont l'information y est organisée variaient quelque peu afin, encore une fois, de ne pas éveiller les soupçons des recruteurs. Le CV1 était envoyé le premier, suivi du CV2 au moins une heure plus tard, pour ne pas éveiller les soupçons.

Pour chaque candidat, une adresse courriel correspondant à son nom a été créée (ex. : [belangersebastien@hotmail.com](mailto:belangersebastien@hotmail.com)). Les adresses postales indiquées dans les CV étaient celles des membres de l'équipe de recherche, ainsi que celles de collègues. Comme la très grande majorité des employeurs, ainsi que nous l'avons constaté, répond par téléphone aux postulants retenus, nous avons attribué à nos candidats fictifs un numéro de téléphone cellulaire afin de permettre aux recruteurs de laisser un message sur la boîte vocale. En raison de moyens limités, mais surtout pour simplifier la gestion des appels, nous ne fonctionnions qu'avec deux téléphones cellulaires pour l'ensemble des candidats. L'un des deux numéros a été attribué à tous les candidats majoritaires, alors que l'autre a été attribué à l'ensemble des candidats minoritaires. Sur chacun des deux messages d'accueil préenregistrés, une voix à l'accent neutre mentionnait, dans des termes similaires, une phrase du genre : « *Bonjour, vous avez bien joint le 514-XXX-XXX, nous ne sommes pas là pour l'instant, mais laissez-nous un message avec vos coordonnées et il nous fera plaisir de vous rappeler* ». Les deux boîtes vocales étaient relevées quotidiennement et lorsque l'un de nos candidats était appelé pour être convoqué à un entretien d'embauche, nous ne tardions pas à décliner l'offre par téléphone ou par courriel afin de ne pas perturber indûment le processus de recrutement et nuire le moins possible aux véritables candidats.

Enfin, mentionnons qu'un outil de suivi de candidature a été créé sur fichier EXCEL afin de consigner par écrit toutes les informations pertinentes relatives aux événements survenus en lien avec chaque envoi de candidatures. Entre autres informations, cet outil nous permettait de savoir avec précision la date et l'heure d'envoi de chaque candidature, ainsi que la date, l'heure et la teneur de la réponse des employeurs.

## 6. L'ANALYSE DES RÉSULTATS

Dans les lignes qui suivent, nous exposerons les principaux résultats de ce testing en distinguant le volet ciblant les emplois qualifiés de celui ciblant les emplois peu ou non qualifiés. Pour chacun de ces deux volets, nous calculerons le taux net de discrimination associé à chaque type d'emploi ou de profession en appliquant la formule recommandée par le Bureau International du Travail. À titre de rappel, cette formule est la suivante :

$$\text{Le taux net de discrimination} = \frac{(A-B)}{(A+B+C)} \text{ }^{34}.$$

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

### 6.1 La discrimination selon que le poste soit qualifié ou non

Dans le tableau 5, on peut voir séparément les résultats obtenus par le candidat majoritaire et son vis-à-vis minoritaire, selon que l'emploi postulé soit qualifié ou non.

---

<sup>34</sup>

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.

Tableau 5 : Type de traitement observé pour les tests sur des offres d'emploi qualifiés et non qualifiés

Type de traitement	Niveau de qualification du poste	
	Qualifié	Non qualifié
a. Aucun candidat n'est appelé	225	116
b. Seul le majoritaire est appelé	56	53
c. Seul le minoritaire est appelé	15	11
d. Les 2 candidats sont appelés	48	57
e. TOTAL	344 (100 %)	237 (100 %)
f. TAUX NET DE DISCRIMINATION*	34,5 %	34,7 %
g. TAUX DE RAPPEL DU MAJORITAIRE**	30,2 %	46,4 %
h. TAUX DE RAPPEL DU MINORITAIRE***	18,3 %	28,7 %
RATIO (g/h).	1,65	1,62

\*  $(b - c) / (b+c+d)$

\*\*  $(b + d) / e$

\*\*\*  $(c + d) / e$

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 % pour le minoritaire (63 sur 344). Le candidat majoritaire a donc 1,65 fois plus de chances que son vis-à-vis minoritaire de réussir à obtenir un entretien d'embauche pour un des postes qualifiés testés dans le cadre de cette étude (30,2 % c. 18,3 %). Alors que le candidat majoritaire n'a besoin que de postuler 3,3 fois en moyenne pour être invité à un entretien (344/104), le candidat minoritaire doit soumettre 5,5 candidatures avant d'obtenir le même résultat (344/63).

En ce qui concerne les postes peu ou non qualifiés (tableau 5), 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 1,62 fois plus de chances d'être appelé que le second. Le candidat majoritaire n'a besoin que de soumettre 2,2 candidatures en moyenne avant d'être convoqué à un entretien (237/110), tandis que le candidat minoritaire devra en soumettre 3,5 en moyenne pour obtenir le même résultat (237/68).

Pour obtenir une mesure plus fine de la discrimination, il importe d'appliquer la formule du BIT rapportée plus haut puisque celle-ci fournit la proportion que représentent les traitements préférentiels sur l'ensemble des cas où au moins l'une des deux candidatures a été retenue. En procédant de la sorte, 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 à l'encontre des candidats aux noms à consonance arabe, latino-américaine et africaine ressort de l'analyse. Par ailleurs, notre hypothèse selon laquelle la discrimination serait plus prononcée dans les emplois qualifiés est réfutée, les indicateurs statistiques donnant des résultats comparables pour les deux catégories d'emploi.

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 non qualifié, bien qu'ayant appelé les deux 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 même pris la liberté de contacter 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 ne semble avoir été effectuée pour le candidat majoritaire.

## **6.2 La discrimination selon le type de profession ou d'emploi testé**

Tel qu'on peut le voir au tableau 6 ci-après, quelle que soit la profession ou le type de poste testé, le candidat majoritaire a toujours plus de chances d'être appelé que le candidat minoritaire. Plus précisément, les chances d'être appelé du candidat au nom à consonance franco-qubécoise sont entre 1,54 et 1,80 fois plus élevées que celles du candidat racisé, selon la profession ou la catégorie d'emploi testée.

Tableau 6: Type de traitement observé selon la catégorie de profession ou d'emploi testée

Type de traitement	Type de profession ou d'emploi testé				
	Marketing	Ressources humaines	Communi-cations	Secréta-riat	Service clientèle
a. Aucun candidat n'est appelé	57	79	89	61	55
b. Seul le majoritaire est appelé	8	20	28	33	20
c. Seul le minoritaire est appelé	2	4	9	7	4
d. Les 2 candidats sont appelés	9	16	23	27	30
e. TOTAL	76 (100 %)	119 (100 %)	149 (100 %)	128 (100 %)	109 (100 %)
f. TAUX NET DE DISCRIMINATION*	31,6 %	40 %	31,7 %	38,8 %	29,6 %
g. TAUX DE RAPPEL DU MAJORITAIRE**	22,4 %	30,3 %	34,2 %	46,9 %	45,9 %
h. TAUX DE RAPPEL DU MINORITAIRE***	14,5 %	16,8 %	21,5 %	26,6 %	31,2 %
RATIO (g/h)	1,54	1,80	1,59	1,76	1,47

\*  $(b - c) / (b+c+d)$ \*\*  $(b + d) / e$ \*\*\*  $(c + d) / e$ 

Les secteurs des ressources humaines et du secrétariat sont cependant ceux où l'écart entre les probabilités de rappel des deux candidats sont les plus grandes. Pour les postes de secrétaire, la candidate majoritaire a 1,76 fois plus de chances que sa vis-à-vis minoritaire d'être appelée (46,9 % c. 26,6 %) alors que, pour les postes en ressources humaines, les chances du candidat majoritaire sont de 1,8 fois supérieures à celles du minoritaire (30,3 % c. 16,8 %). Ces deux mêmes secteurs d'emploi se démarquent également des autres par leurs taux nets de discrimination plus élevés, soit de 40 % pour les postes en ressources humaines et de 38,8% pour les postes de secrétaire. Par comparaison, les taux nets de discrimination enregistrés dans les secteurs du marketing, des communications et du service à la clientèle oscillent approximativement entre 30 % et 32 %.

Comment expliquer le fait que les secteurs des ressources humaines et du secrétariat se démarquent par des taux de discrimination plus élevés que la moyenne ? Ces deux secteurs d'emploi sont ceux pour lesquels les fonctions requises par le poste se caractérisent

principalement par un service offert, non pas aux clients (ex. : marketing, communication et service à la clientèle), mais plutôt à d'autres employés ou membres du personnel de gestion au sein de l'organisation. Certaines études ont démontré par le passé que les recruteurs sont davantage susceptibles d'adopter des pratiques discriminatoires lorsque le poste à combler suppose un contact avec la clientèle, par comparaison avec les postes à caractère plus technique ou manuel (KRINGS et OLIVARES, 2007, p. 414; PAGER, WESTERN et BONIKOWSKI, 2009, p. 779). À la lumière de nos propres résultats, il semblerait que les membres de minorités racisées soient même encore plus à risque de subir la discrimination lorsque le poste suppose principalement des interactions fréquentes avec les autres employés ou les gestionnaires dans le cadre d'une prestation de service dispensée à l'interne. En d'autres termes, s'il est acquis que les recruteurs sont susceptibles de favoriser les postulants du groupe majoritaire pour satisfaire les préférences de la clientèle, ils semblent même encore plus portés à embaucher des personnes de leur groupe ethnoculturel pour satisfaire les « préférences ethniques » des membres de leur propre entreprise.

### **6.3 La discrimination selon l'origine ethnique du candidat minoritaire**

Dans la catégorie des emplois qualifiés (tableau 7), des trois candidats minoritaires, c'est celui au nom à consonance africaine qui semble le plus à risque de subir un traitement différentiel. Ainsi, les probabilités du candidat majoritaire de se faire appeler en vue d'un entretien sont 1,72 fois supérieures à celles du candidat au nom à consonance africaine (38,1 % c. 22,1 %). Par comparaison, les probabilités que le candidat majoritaire reçoive un appel de l'employeur sont 1,63 plus élevées que celles du candidat au nom à consonance arabe (26,7 % c. 16,4 %), et 1,58 fois supérieures à celles du candidat au nom à consonance latino-américaine (26,1 % c. 16,5 %).

Tableau 7 : Type de traitement observé pour les tests sur les emplois qualifiés selon l'origine ethnique du candidat minoritaire

**EMPLOIS QUALIFIÉS**

Type de traitement	Origine ethnique		
	Africaine	Arabe	Latino
a. Aucun candidat n'est appelé	66	80	79
b. Seul le majoritaire est appelé	22	17	17
c. Seul le minoritaire est appelé	4	5	6
d. Les 2 candidats sont appelés	21	14	13
e. TOTAL	113 (100 %)	116 (100 %)	115 (100 %)
f. TAUX NET DE DISCRIMINATION*	38,3 %	33,3 %	30,6 %
g. TAUX DE RAPPEL DU MAJORITAIRE**	38,1 %	26,7 %	26,1 %
h. TAUX DE RAPPEL DU MINORITAIRE***	22,1 %	16,4 %	16,5 %
RATIO (g/h).	1,72	1,63	1,58

\*  $(b - c)/(b + c + d)$

\*\*  $(b + d) / e$

\*\*\*  $(c + d) / e$

Toujours en ce qui concerne les emplois qualifiés (tableau 7), la comparaison des taux de discrimination selon l'origine ethnique du candidat minoritaire révèle une tendance similaire. Ainsi, en appliquant la formule du BIT, 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 arabe et de 30,6 % pour le candidat au nom à consonance latino-américaine. En d'autres termes, sur l'ensemble des tests où une réponse de l'employeur a été enregistrée, le candidat au nom à consonance africaine est, par comparaison avec les deux autres candidats minoritaires, le plus à risque de subir la discrimination dans la mesure où sa candidature est, proportionnellement, la plus souvent ignorée au profit de celle du candidat majoritaire.

Tableau 8 : Type de traitement observé pour les tests sur les emplois peu ou non qualifiés selon l'origine ethnique du candidat minoritaire

**EMPLOIS PEU OU NON QUALIFIÉS**

Type de traitement	Origine ethnique		
	Africaine	Arabe	Latino
a. Aucun candidat n'est appelé	40	43	33
b. Seul le majoritaire est appelé	18	17	18
c. Seul le minoritaire appelé	2	4	5
d. Les 2 candidats sont appelés	18	16	23
e. TOTAL	78 (100 %)	80 (100 %)	79 (100 %)
f. TAUX NET DE DISCRIMINATION*	42,1 %	35,1 %	28,3 %
g. TAUX DE RAPPEL DU MAJORITAIRE**	46,2 %	41,3 %	51,9 %
h. TAUX DE RAPPEL DU MINORITAIRE***	25,6 %	25,0 %	35,4 %
RATIO DE (g/h).	1,80	1,65	1,47

\*  $(b - c) / (b+c+d)$

\*\*  $(b + d) / e$

\*\*\*  $(c + d) / e$

Dans le tableau 8 portant sur les postes peu ou non qualifiés, les taux nets de discrimination affichés selon l'origine de la candidate minoritaire mettent au jour les mêmes « préférences ethniques » des employeurs que pour les postes qualifiés, mais peut-être de manière encore plus tranchée. Ainsi, le candidat au nom africain est nettement plus désavantagé que les autres, avec un taux net de discrimination de 42,1 %, contre 35,1 % pour le candidat au nom arabe, suivi plus loin derrière, par le candidat au nom latino-américain, dont les probabilités de subir la discrimination sont, à 28,3 %, relativement moindres. De même, en ce qui concerne les taux de rappel, un nom à consonance latino-américaine semble moins pénalisant dans un CV qu'un nom à consonance arabe, et a fortiori africaine. Ainsi, à compétences et à profil égaux, les probabilités pour le candidat majoritaire d'obtenir une invitation à un entretien sont 1,47 fois plus grandes que celles du candidat au nom latino-américain (51,9 % c. 35,4 %), 1,65 fois plus grandes que celles du candidat au nom arabe (41,3 % c. 25 %), et jusqu'à 1,8 fois plus grandes que celles du candidat au nom africain (46,2 % c. 25,6 %).

Cette hiérarchie reflète-t-elle le degré de capital symbolique dont jouirait chacun de ces groupes dans les représentations des employeurs, l'origine africaine (qui agit ici comme « proxy » pour la catégorie « noire ») étant la moins prisée, l'origine latino-américaine la mieux considérée, et l'origine arabe se situant dans une position intermédiaire sur l'échelle de la désirabilité sociale ? Ces résultats reflètent-ils la distance variable qui sépare, dans l'imaginaire des employeurs, chacun de ces groupes du « Nous » québécois ? Bien qu'il soit difficile de répondre avec certitude à ces questions, une chose est certaine : les candidats racisés sont significativement désavantagés, à des degrés variables on l'a vu, par rapport au candidat issu du groupe majoritaire à l'étape du premier tri des CV.

Bien que notre testing ne nous permette pas d'y répondre, on peut néanmoins se poser la question suivante : les candidats minoritaires subissent-ils davantage la discrimination parce qu'ils appartiennent à une minorité racisée, ou plutôt parce qu'ils incarnent, aux yeux des employeurs, la figure plus générale de l'étranger ? Afin de répondre à cette question, il serait intéressant, dans une prochaine étude, de comparer les taux de discriminations enregistrés par des candidats racisés avec ceux obtenus par un candidat affichant un prénom et un patronyme évoquant une origine étrangère, mais européenne (ex. : italienne, allemande, espagnole, etc.).

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

Tableau 9 : Type de traitement observé selon le statut de l'organisation testée

Type de traitement	Statut de l'employeur		
	Privé	Public	OSBL
a. Aucun candidat n'est appelé	267	39	35
b. Seul le majoritaire est appelé	90	5	14
c. Seul le minoritaire est appelé	18	5	3
d. Les 2 candidats sont appelés	83	8	14
e. TOTAL	458 (100 %)	57 (100 %)	66 (100 %)
f. TAUX NET DE DISCRIMINATION*	37,7 %	0 %	35,5 %
g. TAUX DE RAPPEL DU MAJORITAIRE***	37,8 %	22,8 %	42,4 %
h. TAUX DE RAPPEL DU MINORITAIRE**	22,1 %	22,8 %	25,8 %
RATIO (g/h).	1,71	1,0	1,64

\*  $(b - c) / (b+c+d)$

\*\*  $(b + d) / e$

\*\*\*  $(c + d) / e$

Tel qu'on peut le voir au tableau 7, dans le secteur privé, les probabilités pour le candidat majoritaire d'être appelé en vue d'un entretien sont 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 appelé 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<sup>35</sup>. Notons qu'un tel résultat diffère de celui obtenu par Bertrand et Mullainathan (2004), dont le testing réalisé à Boston et à Chicago par envoi de paires de CV de candidats afro-américains couplés à des candidats anglo-américains, a révélé que les employeurs étatiques, pourtant assujettis à des programmes d'accès à l'égalité, sont légèrement plus portés à discriminer à la première étape du processus de recrutement que les entreprises privées. Soulignons cependant qu'il est risqué, au regard de nos propres résultats, de tirer des conclusions fermes étant donné le faible nombre d'employeurs du secteur public ayant répondu favorablement à nos candidatures (soit 18 en tout sur un total de 57 envois). En outre, que l'employeur soit public ou non, on ne peut écarter la possibilité que la discrimination à l'embauche opère davantage en aval de la présélection sur examen des CV, soit à l'étape des entretiens.

## CONCLUSION

Le testing est une méthode de mesure des discriminations qui a fait ses preuves en Amérique du Nord et en Europe. En appliquant un testing par envoi de CV fictifs qui répond aux normes de rigueur scientifique reconnues internationalement en la matière, la Commission a ainsi pu mesurer, dans le contexte montréalais, l'ampleur de la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées dans cinq domaines professionnels distincts, dont trois correspondent à des emplois qualifiés (marketing, communications et ressources humaines), et deux à des emplois peu ou non qualifiés (service à la clientèle et secrétariat). Tant pour les postes qualifiés que non qualifiés, les taux nets de discrimination, calculés selon la formule préconisée par le BIT<sup>36</sup>, sont environ de 35 %, ce qui signifie qu'en moyenne, un peu plus du tiers des refus

---

<sup>35</sup> Au Québec, les fondements juridiques des programmes d'accès à l'égalité sont les suivants : *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12, partie III; *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, L.R.Q., c. A-2.01; *Loi sur l'administration publique*, L.R.Q., c. A-6.01, art. 35; *Règlement sur les contrats d'approvisionnement des organismes publics*, Décret 531-2008, (2008) 140 G.O. II, 2981, art. 34 et suiv.; *Règlement sur les contrats de services des organismes publics*, Décret 533-2008, (2008) 140 G.O. II, 3002, art. 47 et suiv.

<sup>36</sup> À titre de rappel, selon le BIT, si...

A = les cas où seul le majoritaire est appelé

B = les cas où seul le minoritaire est appelé

C = les cas où le majoritaire et le minoritaire sont tous deux appelés

(suite...)

essuyés par les candidats des minorités racisées pourraient être attribuables à la discrimination. Cependant, les risques de discrimination sont sensiblement plus élevés s'agissant des postes en ressources humaines (40 %) et dans le domaine du secrétariat (38,8 %). Les emplois ou les professions pour lesquels les taux de discrimination les plus élevés ont été enregistrés ne sont donc pas ceux exigeant un contact fréquent avec la clientèle (marketing, communications, service à la clientèle), comme nous l'avions postulé au départ, mais plutôt ceux requérant des interactions quotidiennes avec des collègues ou des supérieurs hiérarchiques dans le cadre d'un service dispensé à l'interne.

En ce qui concerne les emplois qualifiés, l'analyse a mis au jour des taux de discrimination d'une ampleur comparable pour les candidats arabes (33,3 %) et latino-américains (30,6 %), mais sensiblement plus élevés chez le candidat au nom à consonance africaine (38,3 %). Cette même hiérarchie s'observe pour les emplois peu ou non qualifiés, mais de manière plus nette encore, les taux nets de discrimination pour les candidats africain, arabe et latino-américain étant respectivement de 42 %, 35 % et 28 %. Faut-il voir dans ce classement un reflet de la valeur relative accordée à chacune de ces appartenances sur le marché symbolique des identités dans un contexte québécois ? D'autres recherches, qualitatives celles-là, seraient nécessaires pour déchiffrer le sens de ces variations.

Le taux net de discrimination varie très peu selon que l'organisation testée soit une entreprise privée (37 %) ou un OSBL (35 %). Par contre, sur les 18 employeurs publics qui ont démontré un intérêt à l'endroit d'au moins un de nos candidats, cinq ont favorisé le candidat minoritaire, cinq le candidat majoritaire, alors que les huit autres ont convoqué les deux candidats en entretien, ce qui donne un taux net de discrimination de 0 %. On peut légitimement formuler l'hypothèse qu'un tel résultat — bien que reposant sur un mince échantillon — est du en partie à l'obligation légale qu'ont les employeurs publics d'appliquer des programmes d'accès à l'égalité, qui ont une incidence notamment sur le recrutement.

Rappelons par ailleurs qu'entre autres limites, le présent testing, contrairement à d'autres (cf. PETIT et al. par exemple), n'a pas été conçu, faute de moyens, pour mesurer l'impact croisé des discriminations que peuvent subir certaines personnes sur la base de plus d'un motif à la

---

$$\text{Le taux net de discrimination} = (A - B) / (A+B+C)$$

fois, tel que le sexe, l'origine, la couleur ou la condition sociale. Il s'agit là d'un angle d'analyse dont les travaux sur l'intersectionnalité ont pleinement démontré la pertinence pour saisir la discrimination dans toute sa complexité (BILGE et ROY, 2010; SHEPPARD, 2011). Des testings futurs auraient donc intérêt à déployer des dispositifs méthodologiques conçus à cet effet. Soulignons enfin qu'il serait hasardeux de généraliser les résultats de ce testing à l'ensemble du marché du travail montréalais et qu'il serait intéressant, à l'avenir, de tester d'autres catégories d'emploi, notamment des emplois qualifiés à vocation plus technique ou scientifique.

Malgré les limites méthodologiques évoquées précédemment, les résultats de ce testing devraient tout de même 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 récents et des minorités racisées. Selon le paradigme libéral dominant, les succès et les échecs des individus, tout comme ceux des groupes, sont expliqués en termes de mérite et de démerite, ou encore d'accès différencié au capital et aux ressources requis pour connaître une mobilité réussie sur le marché de l'emploi. Dans cette perspective, les difficultés d'insertion professionnelle des immigrants récents, par exemple, tendent à être attribuées essentiellement à leur inadaptation à la réalité et aux besoins du marché du travail québécois.

La présente étude nous rappelle que les difficultés d'insertion en emploi que rencontrent certains groupes ethniques et racisés, issus de l'immigration ou non, ne tiennent pas qu'à une distribution inégale des acquis et des compétences, mais également aux préférences discriminatoires des employeurs. Ces derniers tendent, souvent inconsciemment, à rechercher des « personnes qui leur ressemblent », ou parfois même à éviter certains groupes évalués négativement, parce que socialement stigmatisés. Certes, par comparaison avec les résultats d'autres testings menés dans des villes européennes et américaines (voir la section 4), l'ampleur de la discrimination « ethnoraciale » à l'embauche qui a été mise au jour dans la présente étude ne fait pas du Québec un cas exceptionnel. Il n'en demeure pas moins qu'à profil et à qualifications égales, 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, et qu'environ une fois sur trois (35 %), ces derniers risquent d'avoir été ignorés par l'employeur sur une base discriminatoire.

Dans la mesure où cette étude a démontré que tous les groupes ne partent pas sur un pied d'égalité dans la course à l'emploi, que le marché du travail, lorsque laissé à lui-même, tend à reproduire l'exclusion de groupes historiquement dominés, la recommandation de la Commission (CDPDJ, 2011a) selon laquelle le gouvernement devrait adopter sans tarder une politique globale de lutte contre le racisme et la discrimination est plus que jamais d'actualité. Une telle politique devrait notamment prévoir de nouveaux leviers juridiques pour stimuler la mise en place de programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises privées et dans les OSBL, secteurs au sein desquels, on l'a vu, la discrimination est particulièrement à risque de survenir à l'étape du recrutement. En revanche, si l'impact du racisme et de la discrimination sur ses victimes continue à être occulté du débat public, comme c'est le cas actuellement, réduire les volumes d'immigration, ou encore faire reposer la sélection des immigrants sur un système de quotas par continent<sup>37</sup>, continueront d'apparaître à plusieurs comme les seules solutions logiques et viables aux problèmes d'insertion des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Quant aux personnes racisées nées au Québec, la relégation du racisme et de la discrimination au second plan de l'agenda social et politique risque de contribuer à les maintenir, elles aussi, dans une position subalterne sur le marché du travail. Il ne faudra alors pas se surprendre si ces personnes, nées et socialisées ici, en viennent à nourrir un sentiment de frustration et de désaffiliation à l'endroit d'une société au sein de laquelle elles risquent de se sentir perçues et traitées comme des « étrangers de l'intérieur », condamnées à demeurer éternellement « issues de l'immigration », un peu comme si le stigmate associé à leurs origines était transmissible de génération en génération (CASTEL, 2007).

---

<sup>37</sup> Rappelons que l'idée de fixer des quotas d'immigration fixés à 30 % par continent figurait dans le document de consultation *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015* (MICC, 2011, p. 31), mais a été officiellement abandonnée par la Ministre Kathleen Weil avant même la fin de la consultation. Présentée à l'origine par la Ministre comme une mesure visant à assurer la diversité de l'immigration, cette proposition avait suscité la controverse ; étant donné qu'actuellement seule la part de l'immigration africaine dépasse les 30 %, la mesure projetée aurait eu pour effet de réduire uniquement le nombre et la part des candidats africains, qui sont pour la plupart issus du Maghreb (MOALLA, 2011).

## BIBLIOGRAPHIE

AMADIEU, Jean-François, *Enquête « testing » sur CV*, Observatoire des discriminations – ADIA-Paris I, 2004.

BERTRAND, Marianne et MULLAINATHAN, Sendhil, « Are Emily and Greg more Employable Than Lakisha and Jamal ? A Field Experiment on Labor Market Discrimination », *The American Economic Review*, vol. 94, n° 4, 2004, septembre, p. 991-1013.

BILGE, Sirma et ROY, Olivier, « La discrimination intersectionnelle: la naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire », *Canadian Journal of Law and Society*, 2010, vol. 25, n° 1, p. 51-74.

BONILLA-SILVA, Eduardo, *Racism without Racists : Color-blind racism & Racial Inequality in Contemporary America*, New York : Rowman & Littlefield Publishers, 2010.

BOSSET, Pierre, « Les mesures législatives de lutte contre la discrimination raciale au Québec : un bilan institutionnel », *Nouvelles pratiques sociales*, 2005, vol. 17, n° 2, 15-30.

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.

CALVÈS, Gwénaële, « Au service de la connaissance et du droit : le testing », *Horizons stratégiques*, 2007, n° 5, juillet, Centre d'analyse stratégique, p. 8-15.

CASTEL, Robert, *La discrimination négative. Citoyens ou indigènes*, Paris, Éditions du Seuil, 2007.

CÉDIEY, Éric, *Panorama général des enquêtes par « testing » que le Bureau International du Travail a fait réaliser dans des États membres de l'Union Européenne*, ISM-CORUM, février 2008.

CENTRE FOR EQUALITY RIGHTS IN ACCOMMODATION, *Measuring Discrimination in Toronto's Rental Housing Market*, juillet 2009.

CHANOUX, Pascale, « La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) des personnes immigrantes, vue sous l'angle de la discrimination », dans : Paul EID (dir.), *Pour une véritable intégration. Droit au travail sans discrimination*, Fides, 2009, p. 35-51.

CHICHA-PONTBRIAND, Marie-Thérèse, *Discrimination systémique. Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité*, Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 1989.

CHICHA, Marie-Thérèse et CHAREST, Éric, *L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal. Politiques et enjeux*, Choix IRPP, 2008, vol. 14, n° 2.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *Minorités visibles et ethniques. Bilan de recherche sur la situation des minorités visibles et ethniques dans le logement et pistes d'interventions*, Commission des droits de la personne, cat. 2.122.3, 1988 (rédaction : Muriel Garon).

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (CDPDJ), *Mémoire sur le document de consultation « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010 »*, cat. 2.120-7.27, 2007 (rédaction : Paul Eid).

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (CDPDJ), *Commentaires sur le projet de loi n° 53. Loi instituant un poste de commissaire aux plaintes concernant les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles*, cat. 2.412.111, 2009 (rédaction : Daniel Ducharme et Karina Montminy).

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (CDPDJ), *Résolution au terme d'une enquête aux fins d'examiner des allégations de discrimination dans le cadre du processus d'admission menant au programme de formation postdoctorale en médecine*, Résolution COM-559-5.1.1, septembre 2010.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (CDPDJ), *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés. Rapport de la consultation sur le*

*profilage racial et ses conséquences*, 2011 (a) (rédaction : Paul Eid, Johanne Magloire et M<sup>e</sup> Michèle Turenne).

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (CDPDJ), *Mémoire sur le document de consultation « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015 »*, cat. 2.120-7.28, 2011 (b) (rédaction : Aurélie Lebrun).

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

DUCHARME, Daniel et EID, Paul, « La notion de race dans les sciences et l'imaginaire raciste: la rupture est-elle consommée? », *L'observatoire de la génétique*, 2005, n<sup>o</sup> 24, septembre-novembre, [En ligne]. [[www.omics-ethics.org/observatoire/archives/archives2005.html](http://www.omics-ethics.org/observatoire/archives/archives2005.html)] (consulté le 12 septembre 2011)

DUGUET, Emmanuel, LEANDRI, Noam, L'HORTY, Yannick et PETIT, Pascale, *Discriminations à l'embauche. Un testing sur les jeunes des banlieues d'Île-de-France*, Étude commandée par le Centre d'analyse stratégique, 2007.

GIRARDOT, Dominique, *La société du mérite : idéologie méritocratique et violence néolibérale*, Lormont : Éditions Bord de l'eau, 2011.

GUILLAUMIN, Colette, *L'idéologie raciste. Génèse et langage actuel*, Paris : Mouton & Co, 1972.

HECKMAN, James et SIEGELMAN, Peter, « The Urban Institute audit studies: Their methods and findings », dans Michael FIX et Raymond STRUYK (dirs.), *Clear and convincing evidence: Measurement of discrimination in America*. Washington, DC, Urban Institute Press, 1993, p. 187-258.

HENRY, Frances et GINZBERG, Effie, *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, January, 1985.

HENRY, P.J. et SEARS, David O., « The symbolic racism 2000 scale », *Political Psychology*, 2002, vol. 23, n° 2, juin, p. 253-283.

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

KRINGS, Franciska et OLIVARES, José, « At the Doorstep to Employment: Discrimination Against Immigrants as a Function of Applicant Ethnicity, Job Type and Raters' Prejudice », *International Journal of Psychology*, 2007, vol. 42, n° 6, p. 406-417.

MCCONAHAY, J. B., « Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale », dans J. F. DOVIDIO et S. L. GAERTNER (dir.), *Prejudice, discrimination and racism : Theory and Research*, New York: Academic Press, 1986, p. 91-126.

MCGINNITY, Frances, NELSON, Jacqueline, LUNN, Pete et QUINN, Emma, *Discrimination in Recruitment Evidence from a Field Experiment*. Étude publiée par Equality Authority et le Economic and Social Research Institute, Dublin, 2011, [En ligne].  
[[www.equality.ie/index.asp?locID=105&docID=794](http://www.equality.ie/index.asp?locID=105&docID=794)] (le 12 septembre 2011)

MCNAMEE, Stephen J. et MILLER Jr., Robert K., *The Meritocracy Myth*, Lanham, Rowman Littlefield Publishers (2<sup>nd</sup> Edition), 2009.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC), *La diversité : une valeur ajoutée. Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec*, 2008.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC), *Les immigrants et le marché du travail québécois en 2008. Volet 1 : portrait général* (données de l'enquête sur la population active (EPA), 2009.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC), *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015*, Document de consultation, Québec, avril 2011.

MOALLA, Taëb, « Kathleen Weil recule sur ses quotas d'immigrants », *Journal de Québec*, du 17 août, 2011, [En ligne].

[www.journaldequebec.com/journaldequebec/politique/provinciale/archives/2011/08/20110817-185755.html](http://www.journaldequebec.com/journaldequebec/politique/provinciale/archives/2011/08/20110817-185755.html) (consultée le 10 mars 2012)

OREOPOULOS, Philip, *Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market ? A Field Experiment with Six Thousand Résumés*, Metropolis British Columbia, Working paper series, n° 9-03, mai 2009, [En ligne]. [www.mbc.metropolis.net/wp\\_2009.html](http://www.mbc.metropolis.net/wp_2009.html) (consulté le 13-11-2011)

OREOPOULOS, Philip et DECHIEF, Diane, *Why do some employers prefer to interview Matthew, but not Samir? New evidence from Toronto, Montreal, and Vancouver*, Metropolis British Columbia, Working paper series, n° 11-13, septembre 2011, [En ligne]. [www.mbc.metropolis.net/wp\\_2011.html](http://www.mbc.metropolis.net/wp_2011.html) (consulté le 13-11-2011)

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

PAGER, Devah, WESTERN, Bruce et BONIKOWSKI, Bart, « Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment », *American Sociological Review*, 2009, N° 74, octobre, p. 777-799.

PETIT, Pascale, DUGUET, Emmanuel, L'HORTY, Yannick, DU PARQUET, Loïc et SARI, Florent, *Discriminations à l'embauche des jeunes Franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing*, Centre d'études de l'emploi (CEE), document de travail n° 141, février 2011.

RENAUD, Jean, PICHÉ, Victor et GODIN, Jean-François, « L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec », *Sociologie et société*, 2003, vol. XXXV, 1, 165-183.

RENAUD, Jean et FORTIN, Sylvie, « Stratégie d'établissement en contexte montréalais. Une diversité de modalités ? », dans Jean RENAUD, Annick GERMAIN et Xavier LELOUP (dirs), *Racisme et discrimination. Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2004, p. 31-59.

RENAUD, Jean et CAYN, Tristan, *Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. 2006, Étude réalisée pour le compte du MICC.

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

RORIVE, Isabelle, *Proving Discrimination cases. The Role of Situation Testing*, Centre For Equal Rights, Bruxelles et Stockholm, 2009.

SEARS, David O., « Symbolic racism », dans P.A. KATZ, D.A. TAYLOR (dir.), *Eliminating Racism : Profiles in Controversy*, New York : Plenum Press, 1988, p. 53-84.

SHEPPARD, Colleen, *Multiple Discrimination in the World of Work*, Working Paper n° 66, Organisation Internationale du Travail, 2011.

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