

**Y a-t-il une discrimination à l'embauche  
des candidats d'origine maghrébine?  
Résultats d'une approche  
expérimentale**

**Brahim Boudarbat**

**Claude Montmarquette**

CIRANO et Université de Montréal

CIRANO – 23 Octobre 2019



# Sommaire

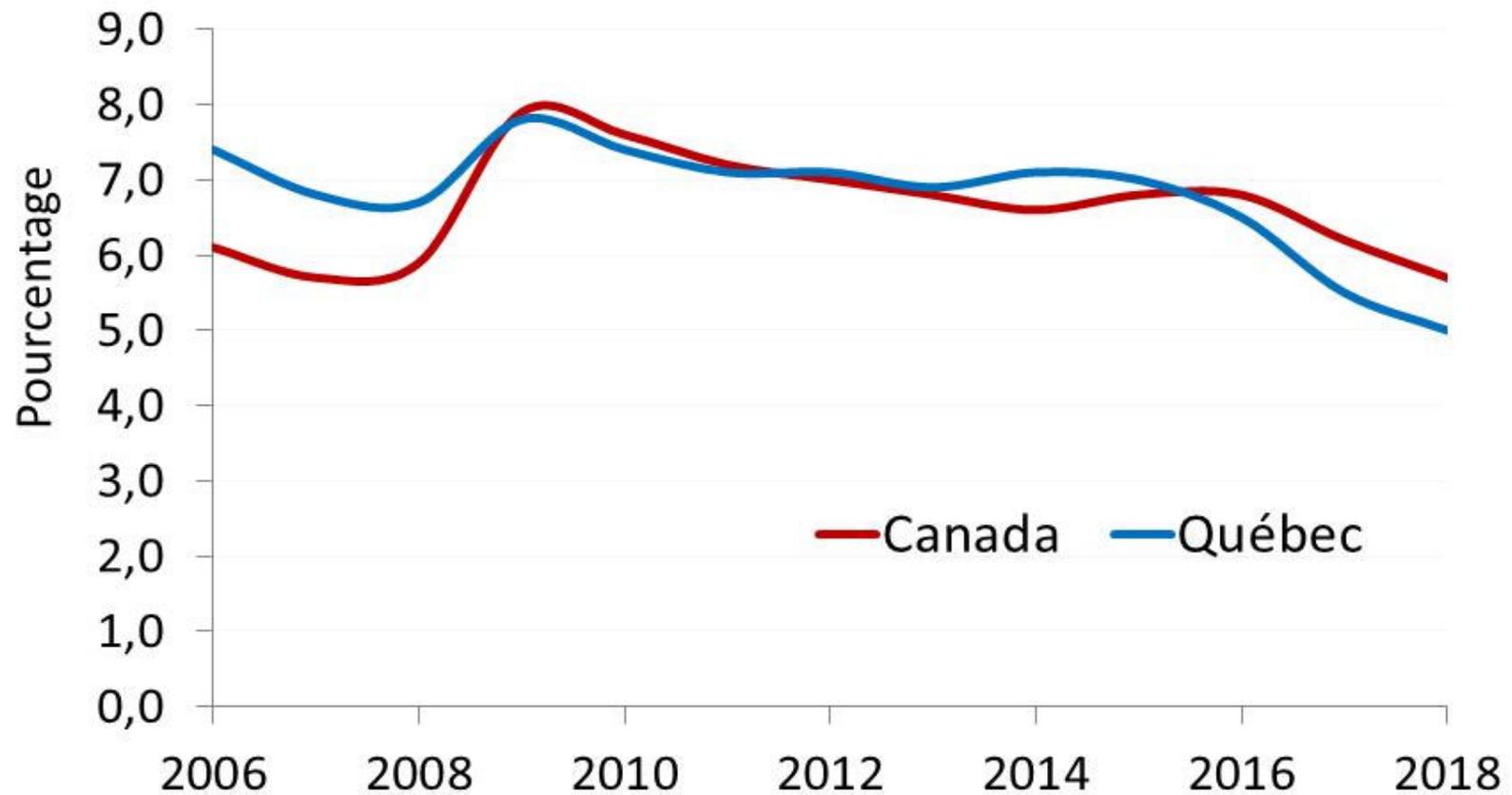
1. Contexte
2. Approches pour mesurer la discrimination
3. Déroulement de l'expérience
4. Résultats
5. Conclusions



# 1. Contexte

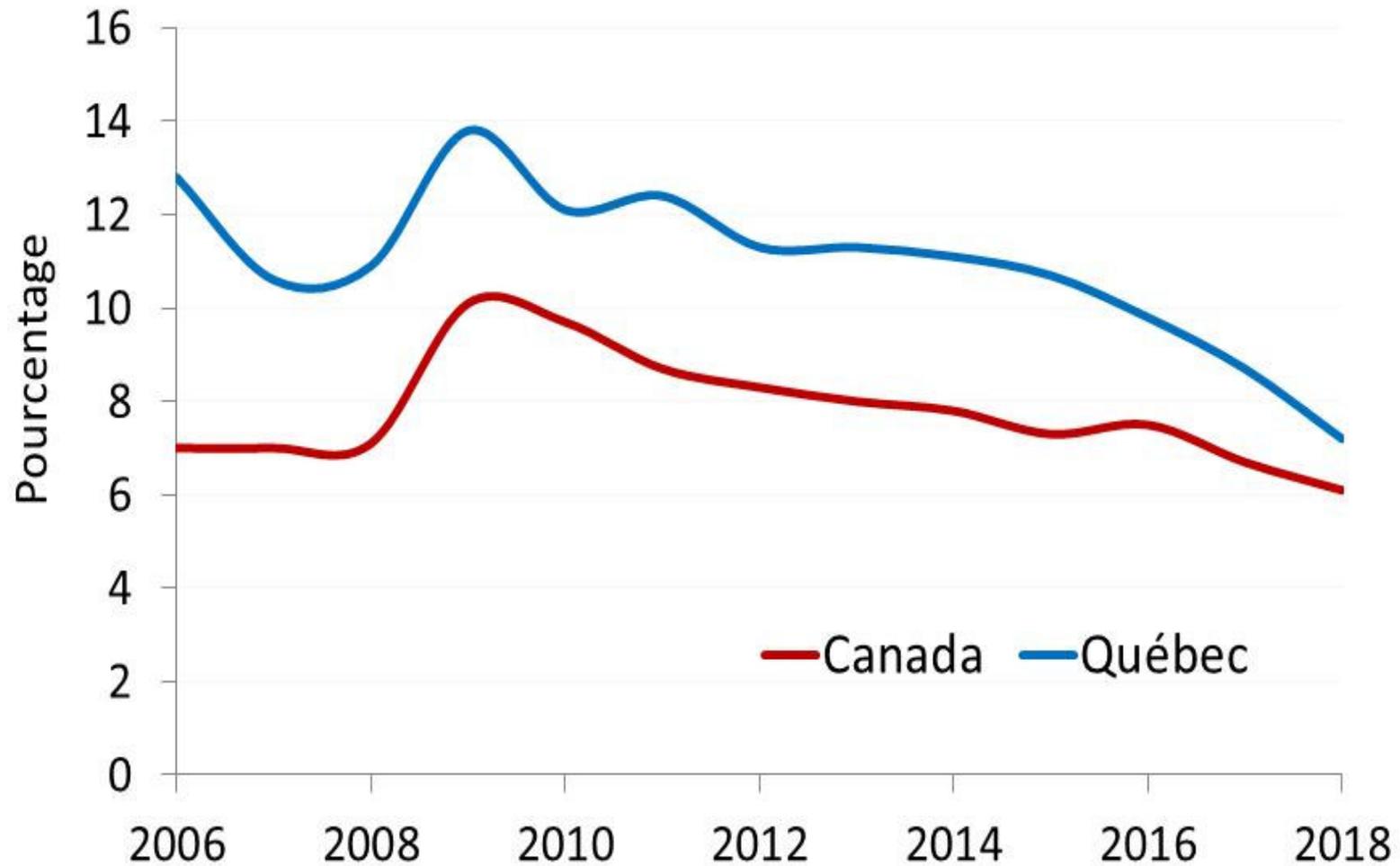
- 
- Détérioration de la situation économique des immigrants :
    - Littérature abondante sur le sujet
    - Situation plus problématique au Québec
  - Plusieurs explications
    - La principale étant le grand changement dans la structure des pays d'origine des immigrants

# Taux de chômage chez la population née au Canada



Source : Tableau 282-0102 - Enquête sur la population active (EPA)

# Taux de chômage chez les immigrants



Source : Tableau 282-0102 - Enquête sur la population active (EPA)

- 
- Les Arabes (incluant ceux qui ont un diplôme universitaire) sont parmi les plus touchés par le chômage au Québec
  - Les femmes arabes sont parmi les groupes qui participent le moins marché du travail



## **2. Approches pour mesurer la discrimination**

# Différentes approches pour mesurer la discrimination :

- Méthode statistique résiduelle (décomposition des écarts observés en partie expliquée et partie inexpliquée)
- Enquête directe auprès des personnes susceptibles de subir ou de pratiquer la discrimination
- *Testing* (test de situation ou de discrimination – par CV fictifs, acteurs, etc.)
- Économie expérimentale

## Économie expérimentale :

- Expériences réalisées la plupart du temps en laboratoire
- Permettent d'obtenir des données sur des phénomènes non observables dans les données empiriques, comme les comportements
- Essayent d'« induire les préférences », en utilisant des incitatifs monétaires liés aux conséquences des décisions prises pendant l'expérience
- Présente des avantages par rapport au *testing*



## **3. Déroulement de l'expérience**

# I- Choix de postes à combler

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

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

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

# Exemple : Conseiller en GRH

<b>Scolarité</b>	Baccalauréat en GRH ou en Relations industrielles
<b>Expérience professionnelle</b>	Deux années
<b>Compétence 1</b>	Capacité à gérer les processus RH (dotation, développement de carrière et formation), capacité à appliquer et interpréter la convention collective
<b>Compétence 2</b>	Aptitudes à piloter des projets notamment en santé et sécurité au travail
<b>Compétence 3</b>	Connaissances en administration de la paie et des avantages sociaux
<b>Compétence 4</b>	Leadership et communication
<b>Connaissances linguistiques</b>	Maîtrise du français et de l'anglais

## II- Création de candidatures fictives

- 30 CV fictifs ont été créés pour chaque poste (120 au total) et répartis en 6 listes de 5 CV chacune :
  - 1 liste comprend un seul Maghrébin
  - 2 listes comprennent deux Maghrébins
  - 2 listes comprennent trois Maghrébins
  - 1 liste comprennent quatre Maghrébins

- 
- La moitié des candidats (60) sont des femmes
  - Les profils sont présentés avec des noms à consonance québécoise pour la moitié et maghrébine pour l'autre moitié
  - Sur les 60 candidats d'origine maghrébine, 20 sont nés au Canada, 30 sont des résidents permanents et 10 sont des résidents temporaires
    - Avec variation du lieu d'obtention du diplômes et/ou de l'expérience professionnelle

## Exemples de noms utilisés :

Abdeljalil Ayari

Ahmed Messaoudi

Amira Aissaoui

Asmaâ Serfaty

Bilel Dridi

Bouchra Belkacem

Mohamed Elabaz

Rachid Khatib

Rania Elbaz

Slim Mezrahi

Walid Laib

Yasmine El-Asmar

Alain Desmarais

Alice Sénécal

Annie Houle

Daniel Bourque

François Gagnon

Hélène Savard

Jean-David Castonguay

Jérémie Pelletier

Marie-Ève Delorme

Roxanne Bourque

Sarah Tremblay

William Fortin

### III- Protocole de l'expérience

- Les participants sont invités à se placer dans la peau du recruteur d'une organisation
- Cette dernière veut tester un système de recrutement simplifié qui mise sur le CV numérique
  - Les annonces de poste sont faites dans des plateformes spécialisées
  - Les candidats soumettent leur profil en ligne
  - Une liste courte de 5 candidats (sélectionnés par le système) est soumise au recruteur

(1) Un poste à combler est désigné (parmi les 4)

(2) Le recruteur reçoit les CV de 5 candidats

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

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

(5) Il choisit le candidat à embaucher

- On répète les étapes (2) à (5) pour la liste suivante (il y en a 6 pour le poste)
- On répète le tout pour le poste suivant (4 postes au total) : 120 CV examinés, 24 candidats recrutés

## Détermination du score de performance à l'entretien :

- Si les deux candidats sélectionnés pour l'entretien sont de même origine, le score est choisi de manière aléatoire entre 12 et 16
- S'ils sont d'origines différentes, les scores sont déterminés de manière à ce que le Maghrébin ait une probabilité de :
  - 20% d'avoir un score inférieur à celui du concurrent
  - 30% d'avoir le même score
  - 50% d'avoir un score supérieur

## Test de l'effet de certaines politiques :

- Un tiers des recruteurs ont reçu un message stipulant que leur organisation souscrit aux principes d'accès à l'égalité en emploi
- Un tiers des recruteurs reçoivent un message qui insiste sur le fait que la Charte interdit à l'employeur de discriminer dans le cadre du processus d'embauche
- Les autres recruteurs n'ont reçu aucun message

## Gains :

À la fin de l'expérience, le recruteur aura recruté 24 candidats, soit 6 par poste. Un candidat est choisi au hasard parmi les 6 de chaque poste. Ensuite, chacun des 4 candidats choisis se verra attribuer des points de performance en emploi :

***PPE = score de performance à l'entrevue + aléa***

L'aléa correspond à l'incertitude sur la performance en emploi du candidat embauché. Les valeurs que cet aléa peut prendre sont :  $-5, -4, -3, -2, -1$  ou  $0$ . Le gain associé à chaque candidat choisi est égal à :

**$PPE \times 1,5 \$$**

Le montant attribué est égal à la moyenne des gains des quatre 4 choisis plus un forfait de participation (10 \$).

- 
- Tous les participants (recruteurs) sont soumis au même exercice :
  - mêmes postes à combler
  - mêmes listes de candidats
  - mais ordre aléatoire de présentation des postes et des listes de candidats

# Caractéristiques des recruteurs

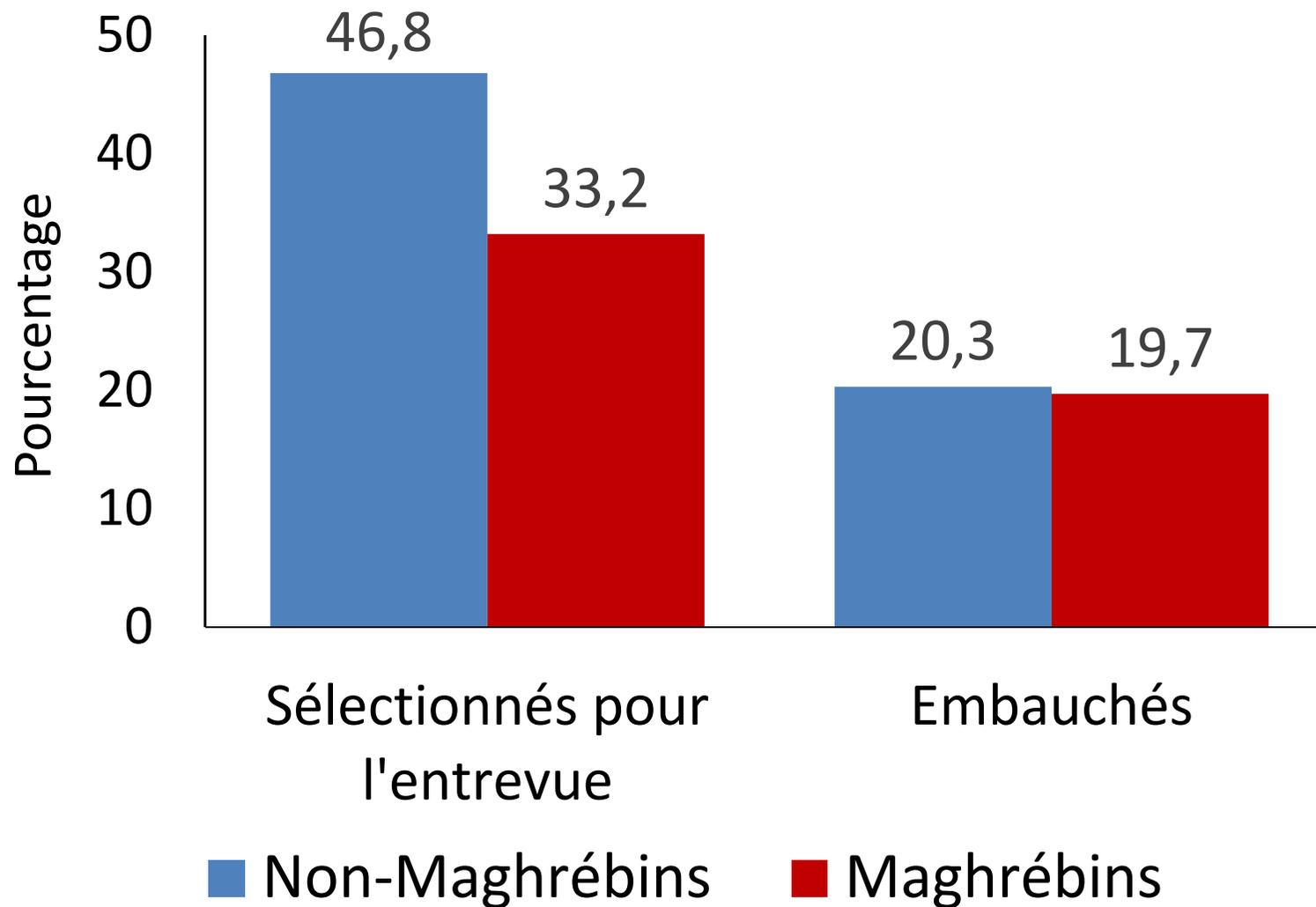
- 162 participants (recruteurs)
- Moyenne d'âge : 30 ans
- Femmes : 70,4 %
- Nés à l'extérieur du Canada : 50 %
- Membres d'une minorité visible : 47,5 %
- Diplômés/étudiants universitaires : 86 %
- Ont de l'expérience en recrutement : 26,5%
- Ont suivi un(e) cours/formation en GRH : 64%
- Ont suivi un cours en gestion de la diversité : 15%



## 4. Résultats

- 19 440 candidatures examinées à la première étape (sélection pour l'entrevue)
- 7 776 à la deuxième étape (embauche)
  - 27 216 observations (décisions)

# Résultats globaux

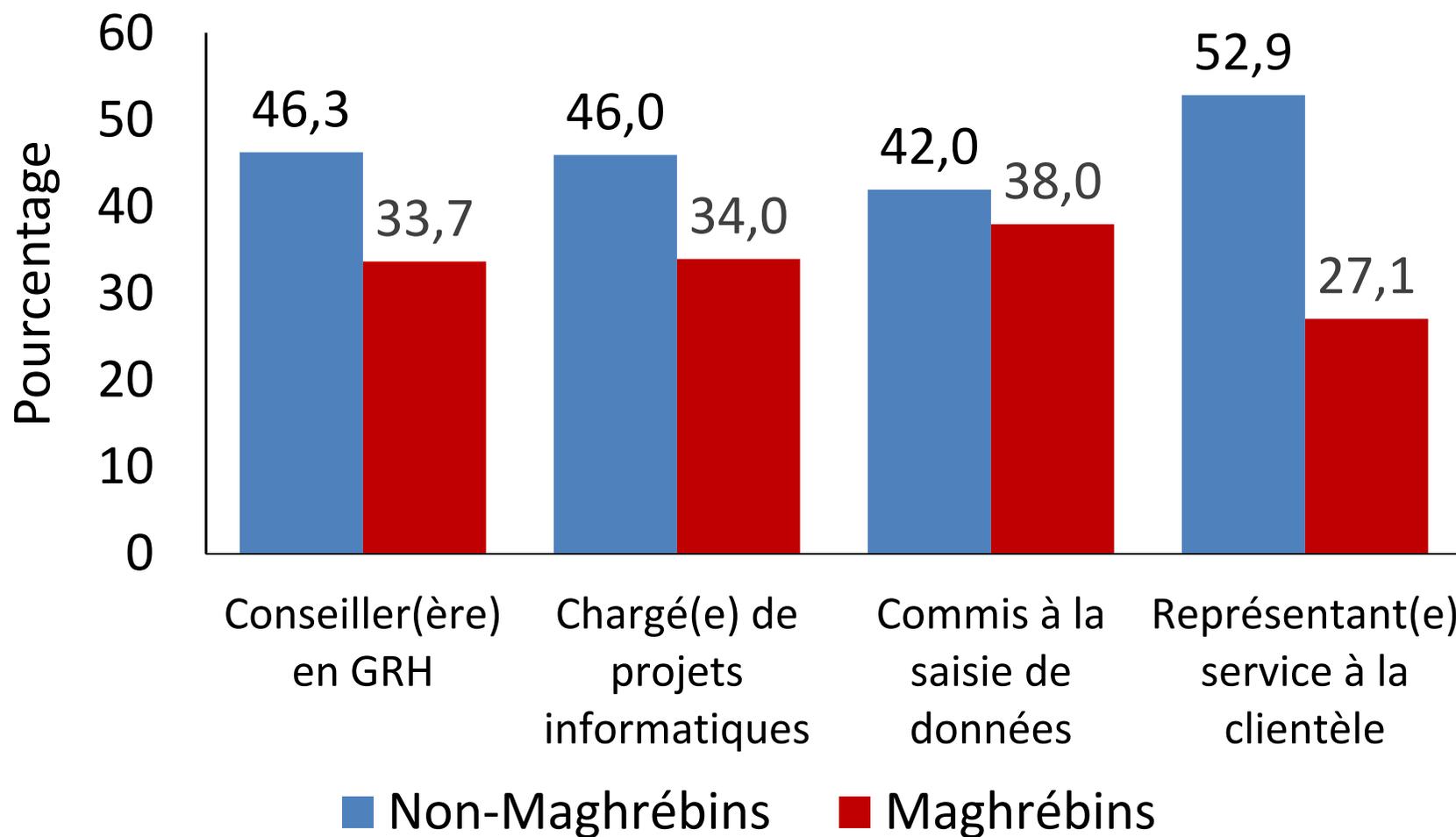




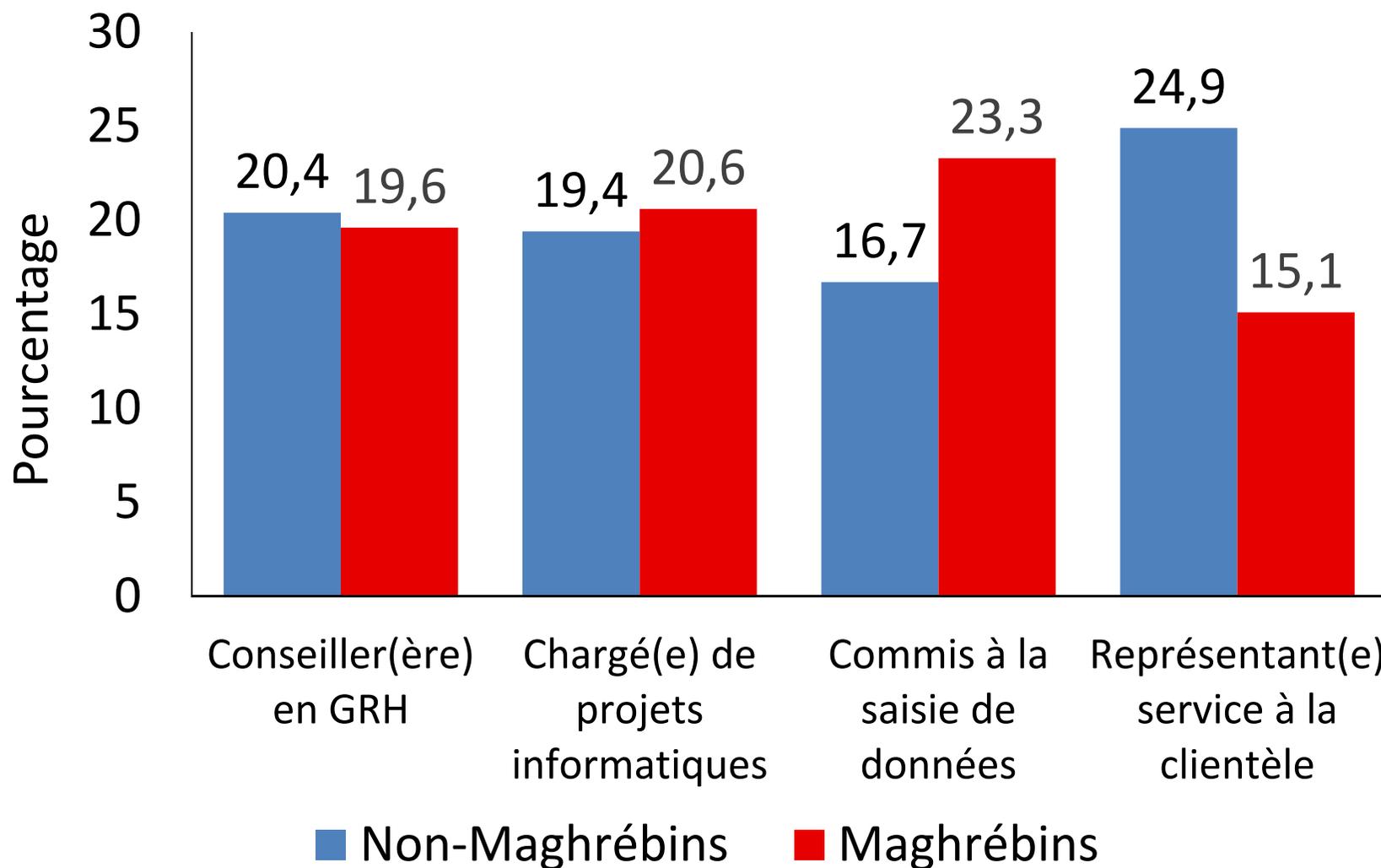
## Composition des couples retenus pour l'entretien d'embauche (n = 3888)

	Pourcentage
Aucun Maghrébin	<b>34,9</b>
Un seul Maghrébin	<b>47,4</b>
Deux Maghrébins	<b>17,8</b>

# Candidats retenus pour l'entretien d'embauche par poste



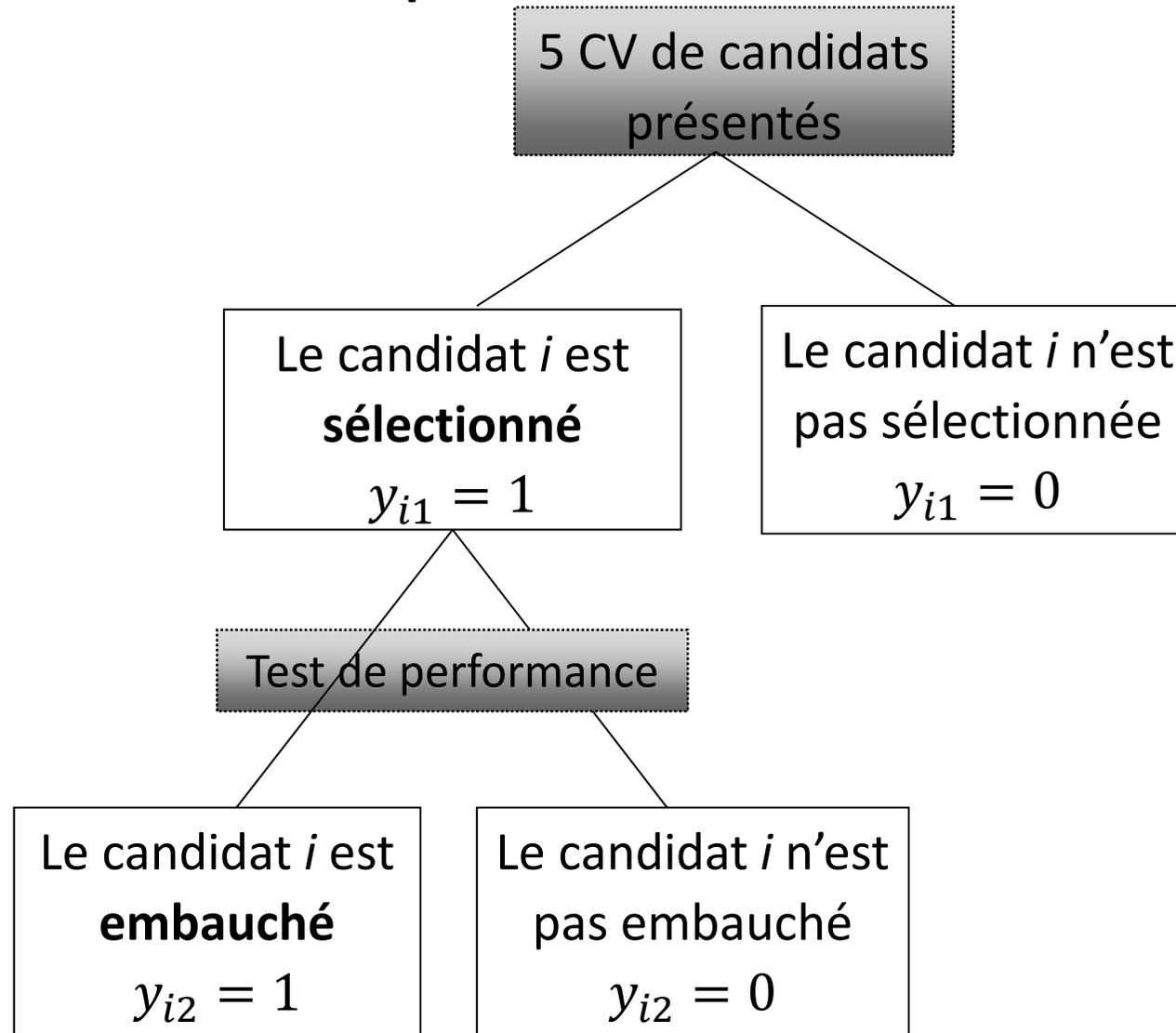
# Candidats embauchés par poste





## **5. Analyses multivariées**

# Chemins potentiels des candidats:



## → Modél Probit bivarié avec biais de sélection

Quatre groupes de variables explicatives :

1. Conditions expérimentales : poste à pourvoir, message (aucun, diversité et Charte)
  2. Caractéristiques observables des recruteurs
  3. Caractéristiques des candidats
  4. Nombre de concurrents non-Maghrébins (étape 1) et score de performance (étape 2)
- Modèle estimé pour l'ensemble puis pour les Maghrébins seulement

## Résultats :

	<b>Sélection pour entrevue</b>	<b>Embauche après entrevue</b>
	Coef.	Coef.
<b>Maghrébin</b>	0,002	-1,066*
<b>Nombre de concurrents non-Maghrébins</b>	-0,061***	
<b>Score de performance</b>		0,284***

	Entrevue	Embauche
	Coef.	Coef.
<b>Maghrébin croisé avec :</b>		
Score de performance		0,083***
Poste (réf. = Cons. GRH) :		
Chargé(e) projets inform.	-0,145**	0,126
Commis saisie données	0,300***	0,289**
Rep. service clientèle	-0,434***	-0,205*
Message politique :		
N'a pas vu le message	0,042	0,120
Principe d'égalité	0,261**	-0,074
Charte droits et libertés	0,236**	0,077

	<b>Entrevue</b>	<b>Embauche</b>
	Coef.	Coef.
<b>Maghrébin x caractéristiques du recruteur</b>		
Âge (non significatif)		
A une expérience dans le recrutement	0,048	0,006
Femme	0,118	0,178
Membre minorité visible	0,200**	-0,173**
Né au Maghreb	-0,097	0,340***
Diplôme (non significatif)		
Cours/formation en GRH	0,038	-0,019
Cours gestion diversité	-0,031	0,121

	Entrevue	Embauche
	Coef.	Coef.
<b>Maghrébin x caractéristiques du candidat</b>		
Femme	-0,224***	0,017
Connaissance du Français (réf. intermédiaire)		
Avancé	0,123**	-0,088
Très avancé	0,000	0,000
Anglais (réf. = élément.)		
Intermédiaire	0,073	0,239
Avancé	0,248*	0,210
Très avancé	0,000	0,000



# 5. Conclusions

- 
- L'exclusion des Maghrébins se fait essentiellement au moment de la sélection pour l'entretien d'embauche
    - existence d'une *barrière de verre*
  - Une fois convoqué à un entretien d'embauche, et s'il est performant, le Maghrébin sélectionné a de meilleures chances d'être recruté
    - il faut donner la chance aux immigrants de prouver leurs compétences

- 
- Comparés aux non-Maghrébins, les Maghrébins ont plus de chance d'être retenus pour le poste de « Commis à la saisie de données », mais nettement moins pour le poste de « Représentant(e) service à la clientèle »
  - Sur la concurrence : le candidat Maghrébin a moins de chance d'être retenu à la première étape s'il fait face à plusieurs concurrents québécois

- 
- Le message d'une organisation souscrivant aux principes d'accès à l'égalité augmente de façon importante la chance d'être retenu pour les Maghrébins
    - Un rôle important à jouer par les employeurs
  - Des résultats similaires sont observés pour le message invoquant la Charte des droits et libertés
    - les politiques publiques influencent le comportement des recruteurs, mais l'impact est plus important si les employeurs prennent eux-mêmes l'initiative

- 
- Les cours de gestion des ressources humaines et de gestion de la diversité ne semblent pas avoir un impact significatif sur le comportement des recruteurs
    - revoir les programmes de formation
  - Le Maghrébin est favorisé si le recruteur est membre d'une minorité visible
  - La femme maghrébine est nettement désavantagée relativement à la femme non-Maghrébine

- 
- Les estimations sur l'échantillon des Maghrébins seulement confirment que les recruteurs prennent des décisions rationnelles en vue de maximiser leur gain en choisissant le meilleur Maghrébin disponible pour occuper un poste donné
  - Les résultats obtenus sont parfaitement en ligne avec la littérature existante sur l'intégration économique des immigrants (confirme la validité des réponses)

## À prendre en considération :

- L'expérience considère un contexte où il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre (au moins cinq candidats par poste dont au moins un qui n'est pas issu de l'immigration)
- L'expérience a été réalisée à Montréal (contexte favorable à l'immigration)
- Le protocole de l'expérience incite à recruter le candidat ayant le score de performance le plus élevé (biais en faveur des Maghrébins)
- On suppose la présélection de 5 candidats au départ avec des caractéristiques prédéterminées

**Merci !**