

Pourquoi certains employeurs préfèrent-ils faire une entrevue avec Matthieu plutôt qu'avec Samir? De nouvelles preuves venant de Toronto, Montréal et Vancouver

Diane Dechief
Université de Toronto

Philip Oreopoulos
Université de Toronto

Février 2012

Résumé

Au cours de recherches précédentes (Oreopoulos, 2009), des milliers de c.v. avaient été envoyés en réponse à des offres d'emplois en ligne dans la région de Toronto afin de déterminer pourquoi les immigrants canadiens ont des difficultés sur le marché du travail. La recherche a permis de découvrir une discrimination significative en matière de nom, d'origine ethnique et de lieu d'expérience. Cette étude complémentaire met davantage l'accent sur une meilleure compréhension des raisons de ce type de discrimination, à savoir si elle peut être attribuée à des préoccupations sous-jacentes sur la productivité du candidat ou simplement à un préjugé, et si ce comportement est délibéré ou non. Nous examinons les taux de réponse aux c.v. pour des emplois variés proposés en ligne pour les régions de Toronto, de Montréal et de Vancouver.

Des différences substantielles dans les taux de réponse se produisent toujours avec un simple changement du nom du candidat. En combinant les résultats des trois villes, les c.v. venant de personnes ayant un nom à résonance anglaise reçoivent une réponse 35 % plus souvent qu'une personne au nom indien ou chinois, ce qui est remarquablement semblable aux recherches antérieures de Philip Oreopoulos (2009) pour Toronto dans une période aux meilleures circonstances économiques.

Si la discrimination sur la base du nom provient de préoccupations linguistiques et d'aptitudes sociales, on devrait s'attendre à trouver moins de discrimination lorsque : 1) le c.v. présente d'autres qualités concernant ces aptitudes, telles que la maîtrise de la langue ou l'exercice d'autres activités périscolaires; 2) la recherche d'emplois qui font moins appel à ces aptitudes, comme pour la programmation informatique ou la saisie de données et 3) l'indication du nom d'un candidat plus probablement né au Canada, ou issu de l'Europe de l'Ouest plutôt que de l'Inde ou de la Chine. Dans ces trois cas, nous n'avons trouvé aucune de ces configurations.

Nous avons ensuite demandé aux recruteurs d'expliquer pourquoi ils pensaient qu'il se produisait sur le marché du travail de la discrimination par rapport au nom des candidats. En très grand nombre, ils ont répondu que les employeurs voient souvent dans le nom un signe que le candidat peut manquer d'aptitudes linguistiques ou sociales importantes pour le poste à pourvoir, ce qui contredit les conclusions de notre analyse quantitative. Prises dans leur ensemble, nos constatations différentes sont compatibles avec un modèle «subconscient» de discrimination statistique, lorsqu'un employeur justifie la discrimination face au nom ou au statut d'immigrant sur la base de préoccupations sur les aptitudes linguistiques, mais de façon incorrecte place trop l'accent sur ces préoccupations sans tenir compte de caractéristiques compensatoires indiquées sur le c.v. Le désir d'éviter une mauvaise embauche, ainsi que la nécessité d'examiner rapidement les c.v., exacerbent ces effets. Cacher les noms des candidats avant de déterminer les personnes à recevoir en entrevue et considérer de meilleurs moyens de discerner les aptitudes linguistiques des candidats permettrait d'améliorer les chances des immigrants dans leur accès sur le marché du travail.

Codes JEL : J70 et J61

Mots-clés : Immigration, étude de vérification, système de points

Cette recherche a été effectuée avec l'aide de Metropolis British Columbia et de Ressources humaines et perfectionnement des aptitudes Canada. Nous remercions particulièrement Sultan Ahmed et Krishna Pendakur pour leur soutien et leurs suggestions. Adam Kowalczewski, Wei Gong, Chris-Ann Monteiro, Alice Leng et Amy Linden ont également fourni une excellente assistance pour la recherche.