

ÉVALUATION DES TITRES DE COMPÉTENCES DES IMMIGRANTS : INCIDENCE DE LA RECONNAISSANCE, DE LA RACE DE L'IMMIGRANT ET DES PRÉJUGÉS DE L'ÉVALUATEUR *

Joerg Dietz
Université de Western Ontario

Victoria M. Esses
Université de Western Ontario

Chetan Joshi
Université de Western Ontario

Caroline Bennett-AbuAyyash
Université de Western Ontario

Mars 2009

Résumé

Suivant les théories des préjugés subtils, il est possible que les responsables de recrutement de personnel fassent une discrimination inconsciente des employés immigrants, en particulier ceux appartenant à un groupe ethnique minoritaire. L'explication avancée est que l'incertitude associée au fait immigrant (p. ex. par rapport à la qualité des titres de compétences étrangers) est source de préjugés latents contre les minorités. Après élimination de cette incertitude (p. ex. grâce à la reconnaissance de l'équivalence des titres de compétences obtenus à l'étranger et dans le pays d'accueil), il ne devrait pas subsister de discrimination envers les employés immigrants des groupes minoritaires. La recherche expérimentale a largement contribué à confirmer cette hypothèse en montrant que les participants évaluaient moins favorablement les titres de compétences des employés immigrants de race noire seulement lorsqu'ils avaient des préjugés raciaux latents et que les titres de compétences des postulants n'étaient pas reconnus. Les résultats font ressortir l'importance d'une reconnaissance officielle des titres de compétences étrangers pour veiller au traitement équitable des employés immigrants.

Code JEL : J71

Mots-clés : Discrimination de la main-d'œuvre, immigrants, minorités ethniques, préjugés, reconnaissance des titres de compétences, expérimentation

* Ce projet a été financé par le Réseau canadien de chercheurs dans le domaine du marché du travail et des compétences (RCCMTC), www.clsrn.econ.ubc.ca.