UNIVERSITÉ LAVAL
Faculté des sciences sociales

Social Sciences and Humanities Research Council of Canada
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
Canada

TEST DE CORRESPONDANCE À L'EMBAUCHE À QUÉBEC : LA DISCRIMINATION ETHNIQUE MODÉRÉE PAR LE GENRE

Diversités en emploi : perspectives et enjeux au Québec et au Canada, colloque organisé par la CRIDE et le CIQSS, 29 au 31 octobre 2019

Séance 4 - *Le marché du travail : entre discrimination et inclusion*

Jean-Philippe Beauregard, doctorant en sociologie

Recherche financée par le CRSH du Canada

Cégep Limoilou

PLAN

- Introduction
- 1e partie
  - Problématique
  - Approches théoriques
  - Méthodologie du *testing* intersectionnel
- 2e partie
  - Résultats
  - Discussion
- Conclusion

INTRODUCTION

Rapport d'activités et de gestion 2018-2019 de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/RA_2018_2019.pdf)

- Moitié des plaintes dans secteur du travail (53%);
- Motifs discrimination plus fréquents : handicap (36%), race / couleur de peau / origine ethnique ou nationale (24%);
- Demandes d'accommodement raisonnable : handicap (56%) et religion (28%).
  - ➢ Conforme aux tendances observées dans les années précédentes

1E PARTIE

Problématique, approches théoriques et méthodologie du test de correspondance « intersectionnel »

1.1 PROBLÉMATIQUE

- Discrimination systémique en emploi, programmes d'accès à l'égalité, femmes et « minorités visibles » (Chicha-Pontbriand 1989; Chicha 2012; Chicha et Charest 2013)
- Profilage racial et crimes haineux (Eid et coll. 2011; Armony et coll. 2019; Asal et coll. 2019)
- Discrimination ethnoraciale à l'embauche (Eid et coll. 2012; Brière et coll. 2016; Beauregard et coll. 2019)
- Fait social documenté à travers le monde (Zschirnt et Ruedin 2016; Quillian et coll. 2017, 2019)

Région métropolitaine de recensement	Taux de chômage			Population	
	2016	2017	2018	Imm.	MV
Montréal	9,5%	8,2%	7,2%	22,6%	23,4%
Québec	4,6%	4,7%	4,1%	4,9%	5,7%

Recensement du Canada 2016 : https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/index-fra.cfm

1.2. APPROCHES THÉORIQUES

- Sur les marchés de l'emploi, discrimination fondée sur des :
  - Préjugés (Becker, 1957)
  - Stéréotypes (Phelps, 1972)
  - Biais inconscients (Bertrand et coll., 2005)
  - Plusieurs motifs, simultanément (Collins et Bilge 2016)
- **Discrimination à l'embauche**: décision de rejeter un CV basée sur un motif prohibé par la Loi, consciemment ou non, ayant pour effet de priver un candidat d'être évalué en entrevue et selon ses qualifications (Eid et coll., 2012)
- Ethnicité / statuts de majoritaire et minoritaire (Juteau, 2015; Pietrantonio, 2005)
  - Majorité canadienne-française
  - Minorités africaine, arabe et latino-américaine

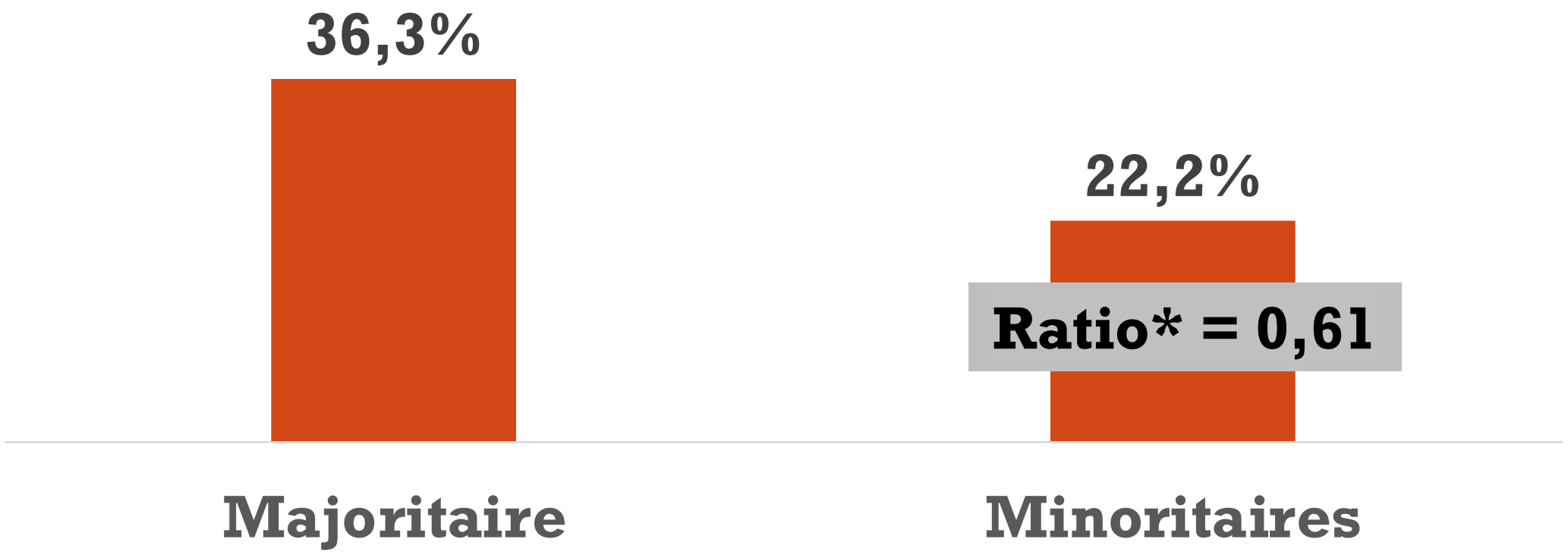
1.3. TEST DE CORRESPONDANCE « INTERSECTIONNEL »

- Méthode du *testing* / test de correspondance (Riach et Rich 2002; Pager, 2007)
- Enjeux éthiques spécifiques (Zschirnt, 2019)
- Candidats : majoritaire (masculin), minoritaires (3 féminins, 3 masculins)
- Emplois : administration et informatique, 3 niveaux de qualification
- CV équivalents : formation, expériences de travail et bilinguisme
- Villes de Québec et Lévis, de janvier à juillet 2018
- Envoi 3 CV par offre d'emploi, échantillon total :
  - 523 offres d'emploi
  - 1 569 CV

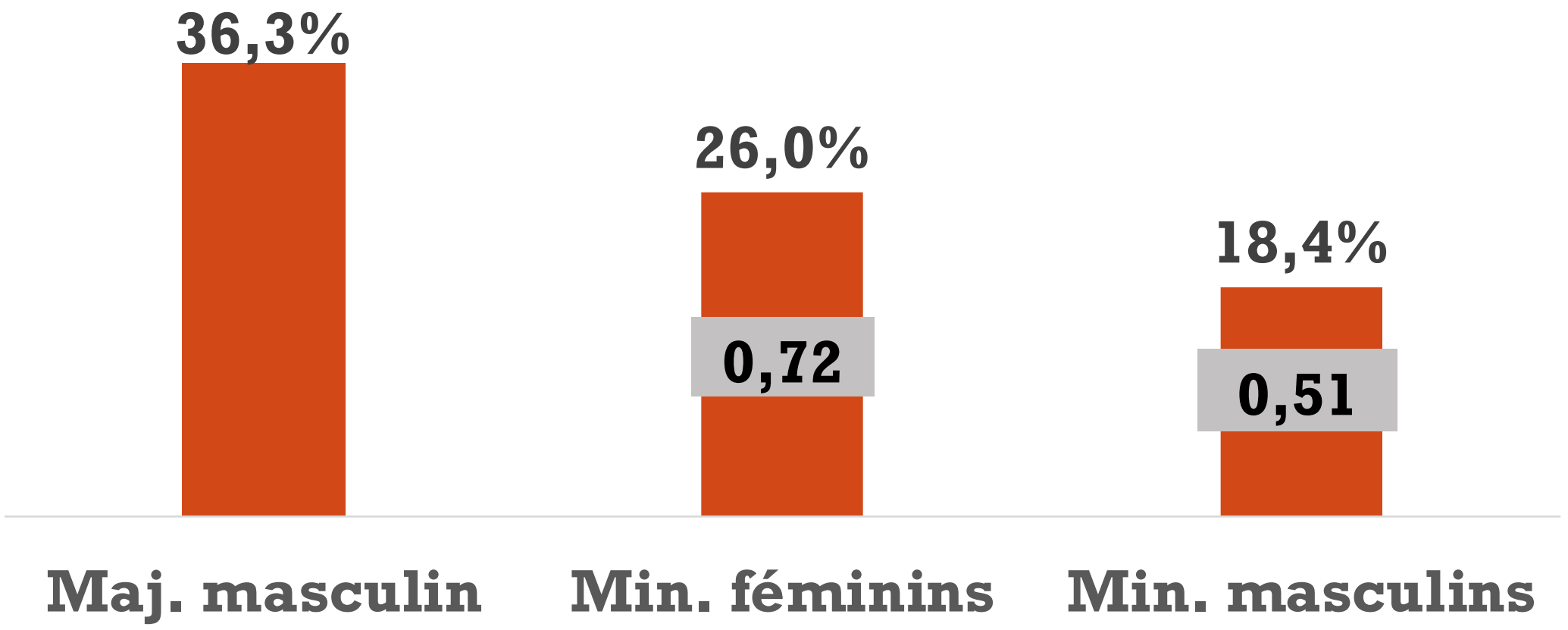
2E PARTIE

Résultats, discussion et conclusions

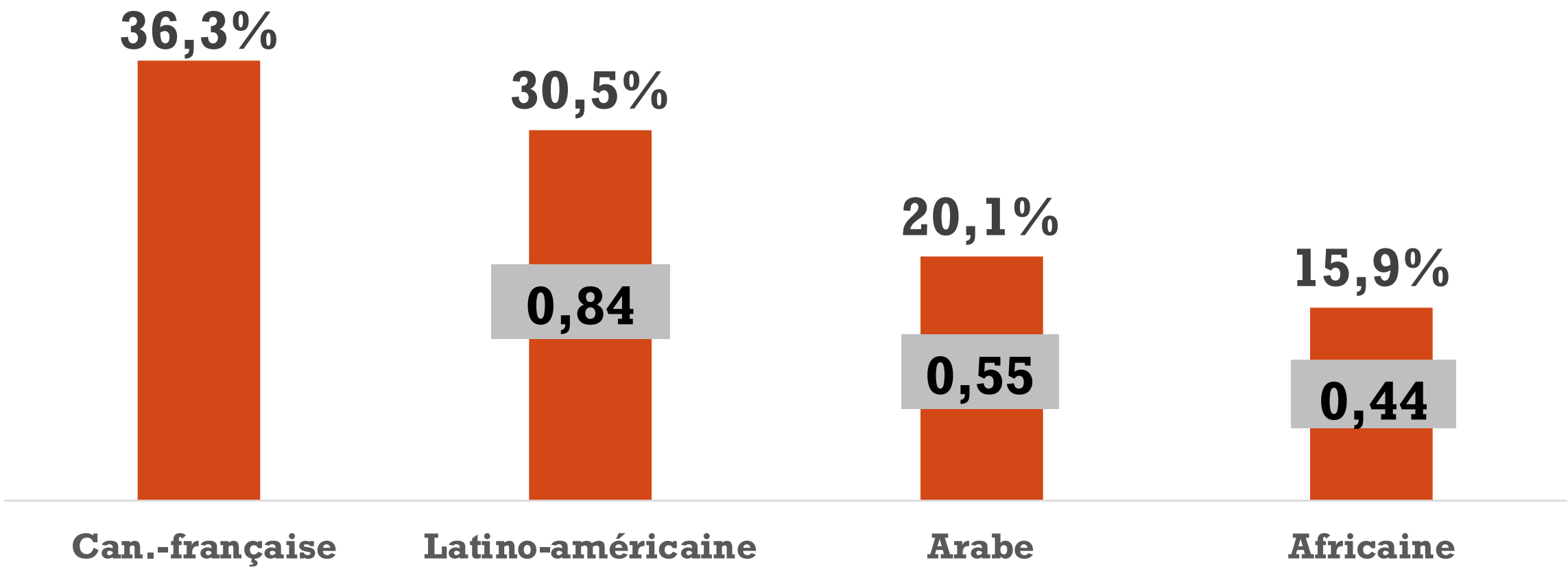
2.1.1. TAUX DE RAPPEL SELON LE STATUT



2.1.2 TAUX DE RAPPEL SELON LE GENRE*



2.1.3. TAUX DE RAPPEL SELON L'ETHNICITÉ

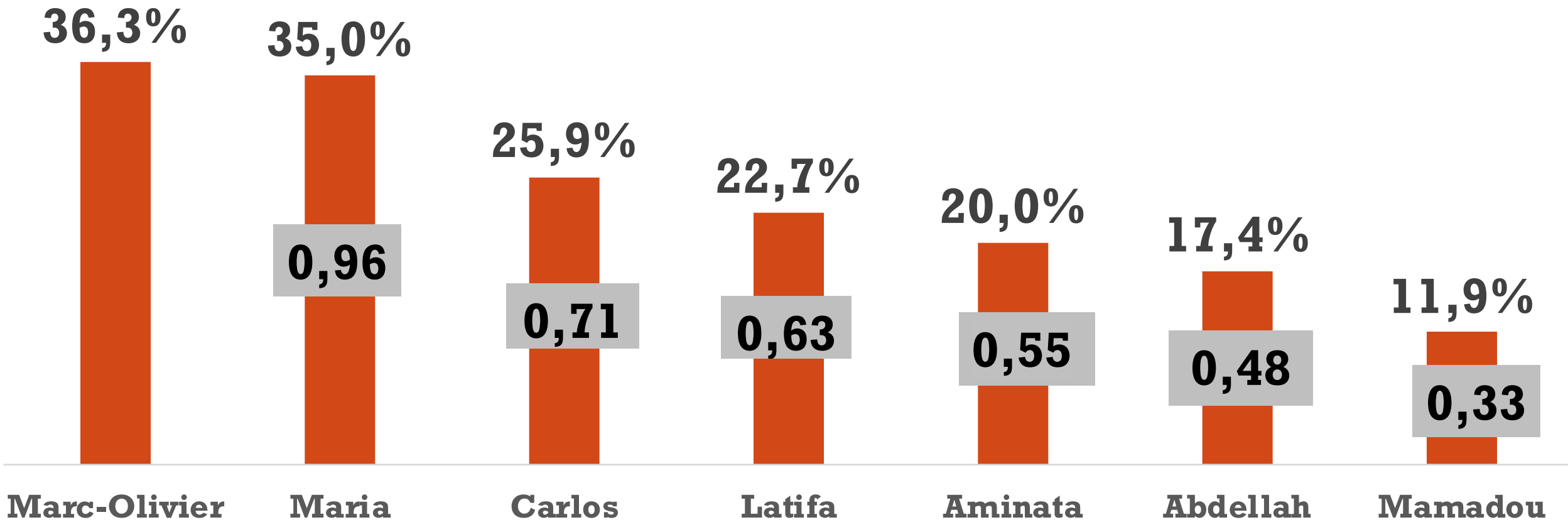


Diversités en emploi : perspectives et enjeux au Québec et au Canada, colloque CRIDE et CIQSS, 31 oct. 2019

2.1.4 TAUX DE RAPPEL SELON LE GENRE ET L'ETHNICITÉ DES MINORITAIRES

Ethnicité	Taux de rappel			
	Homme	Global	Femme	Différence
Africaine	11,9%	15,9%	20,0%	-8,1%
Arabe	17,4%	20,1%	22,7%	-5,3%
Latino	25,9%	30,5%	35,0%	-9,2%

2.1.5. TAUX DE RAPPEL SELON LE STATUT, LE GENRE ET L'ETHNICITÉ



2.2. DISCUSSION

- Portrait conservateur de l'ampleur de la discrimination
- Minoritaires discriminés = majoritaires privilégiés
- Prévalence de l'ethnicité en soi (Carlsson, 2010)
- Hiérarchie ethnique marquée (Lancee et coll., 2017)
- Effet modérateur du genre féminin (Dahl et Krog, 2018)
- Caractère systémique de la discrimination (Chicha-Pontbriand 1989; Eid et coll. 2011; Eid et coll. 2012; Brière et coll. 2016; Bellemare et coll. 2018; Beauregard et coll. 2019; Armony et coll. 2019; Asal et coll. 2019)
- Théorie de l'identité sociale (Tajfel et Turner, 1979)
    - ➢ Enfin, les résultats de ce test soulève plusieurs questions…

CONCLUSION

- Substantielle et inégale, la **discrimination ethnoraciale à l'embauche** est globalement modérée par le genre féminin
- Ampleur équivalente dans les régions de Montréal et Québec, tant pour emplois en administration qu'en informatique
- Stigmatisation persistante des Arabo- et des Afro-Québécois
- Préjudice moins défavorable pour les femmes, mais…
- Relative égalité des Latino-Québécois
- <u>Pistes de solution</u> :
  - Accroître la valorisation du tri des CV, l'imputabilité des cadres de la GRH ainsi que la formalisation du processus de recrutement et d'entrevue
  - Poursuivre les recherches (*testing*, entrevues avec employeurs, etc.) et la diffusion des résultats auprès de divers publics

MERCI POUR VOTRE ÉCOUTE !

- Vous avez des questions ou des suggestions? Écrivez-moi :

jean-philippe.beauregard.1@ulaval.ca

https://www.linkedin.com/in/jean-philippe-beauregard-30a22291/