

DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE DES CANDIDATES D'ORIGINE MAGHRÉBINE DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE

Simon Brière, Bernard Fortin and Guy Lacroix

Volume 94, Number 3, September 2018

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1068040ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1068040ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (print)

1710-3991 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Brière, S., Fortin, B. & Lacroix, G. (2018). DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE DES CANDIDATES D'ORIGINE MAGHRÉBINE DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE. *L'Actualité économique*, 94(3), 285–307. <https://doi.org/10.7202/1068040ar>

Article abstract

For similar resumes in all respects, will Samira Benounis receive fewer job interview invitations than Valérie Tremblay in the Capitale-Nationale region (Quebec, Canada)? This article attempts to answer this question from an experiment using the method of testing by sending fictitious resumes. Our results suggest that, all other things being equal, the probability of being invited to a job interview decreases by about 10 percentage points when the candidate has a name of North African origin rather than a Quebec origin. This finding suggests the presence of discrimination in hiring Maghrebi women candidates in the Capitale-Nationale region.

DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE DES CANDIDATES D'ORIGINE MAGHRÉBINE DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE *

Simon BRIÈRE

Département d'économie, Université Laval et CRREP

simon.briere.2@ulaval.ca

Bernard FORTIN

Département d'économie, Université Laval, CRREP et CIRANO

bernard.fortin@ecn.ulaval.ca

Guy LACROIX

Département d'économie appliquée, HEC Montréal et CIRANO

guy.lacroix@hec.ca

RÉSUMÉ – Pour des CV semblables en tout point, Samira Benounis recevra-t-elle moins d'invitations à un entretien d'embauche que Valérie Tremblay dans la région de la Capitale-Nationale (Québec, Canada) ? Cet article tente de répondre à cette question à partir d'une expérience utilisant la méthode de *testing* par envoi de CV fictifs. Nos résultats suggèrent que, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être invitée à un entretien d'embauche diminue d'environ 10 unités de pourcentage lorsque la candidate a un nom d'origine maghrébine plutôt que québécoise. Ce constat suggère la présence d'une discrimination à l'embauche des candidates d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale.

ABSTRACT – For similar resumes in all respects, will Samira Benounis receive fewer job interview invitations than Valérie Tremblay in the Capitale-Nationale region (Quebec, Canada) ? This article attempts to answer this question from an experiment using the method of testing by sending fictitious resumes. Our results suggest that, all other things being equal, the probability of being invited to a job interview decreases by about 10 percentage points when the candidate has a name of North African origin rather than a Quebec origin. This finding suggests the presence of discrimination in hiring Maghrebi women candidates in the Capitale-Nationale region.

*Nous remercions Charles Bellemare et l'évaluateur anonyme de L'Actualité économique/Revue d'analyse économique pour leurs commentaires et suggestions.

INTRODUCTION

Au Québec, il existe des inégalités selon l'origine ethnique en ce qui a trait au marché du travail. En 2014, le taux de chômage était de 11,1 % pour la population immigrante et de 7,1 % pour les natifs. De plus, le salaire hebdomadaire moyen était plus faible chez les immigrants : 756 \$ contre 814 \$ pour l'ensemble de la population (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec, 2015). Comparativement à l'Ontario et à la Colombie-Britannique, l'accès à l'emploi s'est avéré plus difficile pour les immigrants de la province du Québec durant la période de 2006 à 2012, ce qui laisse présager un problème persistant (Bouarbat et Connolly, 2013a). En outre, les immigrants sur le marché du travail québécois appartenant à une minorité visible sont touchés par un taux de chômage plus élevé que ceux qui n'appartiennent pas à une minorité visible. Cette réalité semble s'observer, quel que soit le niveau de scolarité, selon l'enquête de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Eid, 2012). Toujours selon cette enquête, les immigrants appartenant à une minorité visible d'origine afro-américaine ou maghrébine sont touchés par un taux de chômage plus élevé que toutes les autres minorités visibles.

De telles inégalités ne sont pas nécessairement les conséquences d'une discrimination fondée sur l'origine ethnique. En effet, il est possible qu'au moins une partie de ces différences soit expliquée par un écart de productivité en faveur des natifs du Québec. Trois éléments explicatifs sont fréquemment évoqués dans la littérature portant sur les difficultés des immigrants sur le marché du travail. Tout d'abord, le problème de reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail chez les immigrants contribue à leurs difficultés d'accès à l'emploi comparativement aux natifs du Canada (Aydemir et Skuterud, 2005; Ferrer et Riddell, 2008). En second lieu, l'âge au moment de l'immigration joue un rôle important eu égard à l'accès à l'emploi ainsi qu'en matière de qualité d'emploi. Effectivement, les immigrants arrivés après l'âge adulte (18 ans et plus) ont plus de difficultés à obtenir un emploi, et ce, même avec un diplôme canadien (Boulet et Bouarbat, 2010). Enfin, les différences au niveau de la culture et des normes sociales peuvent aussi jouer un rôle expliquant partiellement ces inégalités (Fernandez, 2013; Blau *et al.*, 2011).

Bien que ces inégalités ne soient pas nécessairement le résultat de discrimination ethnique sur le marché du travail, elles ont des conséquences négatives tant pour les immigrants que pour la société. En effet, le travail est un vecteur primordial de l'intégration et de la participation sociale des personnes issues de l'immigration. De plus, le travail est un mécanisme important de répartition de richesse permettant, entre autres, de réduire les écarts dans la qualité de vie entre les ménages.

Pour tester la présence d'une véritable discrimination à l'embauche sur le marché du travail, il importe d'observer les mêmes caractéristiques chez les candidats que celles qui sont prises en compte par les entreprises. Dans cette optique, nous avons effectué une expérience à partir de la méthode de *testing* par envoi de CV fictifs (*e.g.*, Bertrand et Mullainathan, 2004; Oreopoulos et Dechief, 2012; Duguet

et al., 2010) au cours de l'année 2014. Il s'agit plus précisément de vérifier s'il existait une discrimination à l'embauche des candidates d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale (Québec, Canada). Ainsi, nous avons créé des CV fictifs (*i.e.*, Valérie Tremblay et Samira Benounis) que nous avons fait parvenir à des entreprises de la région de la Capitale-Nationale. Pour chaque offre d'emploi retenue dans notre échantillon, deux CV ont été envoyés à l'entreprise et ne diffèrent qu'en raison de leur nom¹. L'utilisation de candidatures de genre féminin pour l'ensemble de l'échantillon de notre expérience est due au type d'emploi ciblé, soit le secrétariat (ce point est discuté dans la section 2.2).

La région de la Capitale-Nationale a été retenue, car, à notre connaissance, aucune étude utilisant la méthode de *testing* par envoi de CV fictifs n'avait été effectuée sur ce territoire. Certaines grandes villes canadiennes ont fait l'objet d'une expérience par la méthode de *testing* par envoi de CV fictifs, soit Vancouver, Toronto et Montréal (Oreopoulos et Dechief, 2012; Eid, 2012). De plus, comme discuté plus haut, les immigrants appartenant à des minorités visibles habitant la province du Québec, dont ceux de la région de la Capitale-Nationale, semblent être davantage touchés par des inégalités sur le marché du travail qu'ailleurs au Canada. D'emblée, il importe cependant de souligner que nos résultats sont difficilement généralisables à d'autres marchés du travail. Ainsi, cet article a pour but de contribuer aux connaissances concernant la discrimination à l'embauche dans la région de la Capitale-Nationale, et ce, plus particulièrement dans le cas des candidatures d'origine maghrébine.

Dans le cadre de cet article, 100 CV fictifs ont été envoyés en réponse à 50 offres d'emploi entre les mois de mars et avril 2014². Les CV des deux candidates sont semblables en tout point à un CV typique d'un natif du Québec, et ne présentent aucune étude ou expérience de travail à l'international³. Le but de cette démarche est de capter uniquement l'effet de la discrimination selon l'origine ethnique de la personne et non pas l'effet d'avoir obtenu une formation à l'étranger ou d'être récemment arrivée au Québec. Les variables explicatives sont l'identité de la candidate, le niveau de scolarité (*i.e.*, diplôme d'études collégiales ou diplôme d'études professionnelles) et le niveau de connaissance de la langue française divisé en deux catégories, soit les niveaux *Français loisir* et *Français professionnel*. Les candidates sont bilingues (anglais et français). Nos résultats suggèrent que la probabilité d'être invitée à un entretien d'embauche diminue entre 10 et 11 unités de pourcentage selon la méthode retenue, lorsque la candidate a un nom d'origine maghrébine (*i.e.*, Samira Benounis) plutôt que québécoise (*i.e.*, Valérie Tremblay). Les résultats de l'article suggèrent la présence de discrimination statistique selon

1. Afin de ne pas trop soulever d'interrogations, nous avons aussi introduit quelques différences mineures en termes de l'ordre des sections, la police d'écriture ainsi que les loisirs.

2. Cette expérience a été approuvée par les Comités d'éthique de la recherche avec les êtres humains de l'Université Laval (CÉRUL). Cette approbation a été accordée sous condition que les informations concernant les entreprises testées soient détruites.

3. Les CV soumis peuvent varier entre les entreprises, mais sont semblables (sauf pour le nom) dans le cas des deux CV soumis à une même entreprise. Voir notre discussion dans la section 2.2.

laquelle les employeurs utilisent l'origine ethnique d'une employée potentielle pour en tirer des conclusions sur sa productivité, en présence d'information imparfaite.

La suite de cet article est divisée en quatre sections. Dans la première, nous présentons les deux principales théories de la discrimination sur le marché du travail et de nouvelles mesures de la discrimination. La deuxième section discute en détail de la méthodologie utilisée dans notre étude et des problèmes éthiques qui en résultent. La troisième section présente les résultats. Enfin, la conclusion présente les limites de l'étude, ses extensions possibles. Elle apporte enfin des recommandations de politiques publiques pour contrer la discrimination à l'embauche des Québécoises d'origine maghrébine.

1. THÉORIES ET NOUVELLES MESURES DE LA DISCRIMINATION

La discrimination sur le marché du travail survient lorsqu'une entreprise n'offre pas les mêmes conditions (*e.g.*, accès à l'emploi, rémunération, avantages non pécuniaires, promotion, *etc.*) à deux travailleurs semblables en termes de productivité, mais différents en ce qui a trait à leurs caractéristiques non productives (Heckman, 1998). La théorie des différences compensatrices nous enseigne qu'en présence d'un marché du travail en concurrence parfaite, les écarts de salaire doivent provenir uniquement d'une différence dans les tâches de travail ou dans les aptitudes des travailleurs. En théorie, le marché du travail est en concurrence parfaite s'il respecte quatre hypothèses : information complète, mobilité parfaite des travailleurs et des entreprises, libre entrée et atomocité. Dans un tel cadre d'analyse, les salaires égalisent l'offre et la demande de travail et correspondent à la valeur de la productivité marginale des travailleurs.

Dès lors que le marché du travail ne respecte pas l'une des hypothèses de la concurrence parfaite, il est possible d'observer une différence de salaire ou de probabilité d'être invitée à un entretien d'embauche entre deux personnes pour des raisons autres que leur productivité, notamment la discrimination (Cahuc *et al.*, 2014). Il existe principalement deux théories portant sur la discrimination sur le marché du travail : la discrimination fondée sur le goût et la discrimination statistique (Cain, 1986).

1.1 *Discrimination fondée sur le goût*

Becker (1957) est l'un des premiers à avoir développé le modèle de discrimination fondée sur le goût. Selon ce modèle, il est possible que les employeurs, les employés ou les clients aient une aversion envers des individus issus d'un certain groupe démographique (*e.g.*, selon l'ethnie, le genre, la religion, *etc.*). Un employeur qui ne fait preuve d'aucune forme d'aversion peut quand même avoir intérêt à prendre en considération celles de ses employés et de ses clients. Dans cet ordre d'idées, un écart salarial peut se creuser en défaveur du groupe discriminé. Le modèle suggère que les entreprises font face à une baisse de profits causée par la discrimination. Arrow (1972b) critique le modèle de Becker, car à long terme,

les entreprises faisant moins de profits que leurs concurrents devraient fermer leurs portes sous les hypothèses de la concurrence parfaite. Cette critique pourrait expliquer pourquoi le modèle de Becker trouve peu d'appui dans la littérature. Toutefois, Charles et Guryan (2008) ont montré que les préjugés fondés sur l'origine ethnique sous la forme d'un salaire plus faible chez les Afro-Américains aux États-Unis confirment les principales prédictions de l'approche de Becker. En outre, Baert et De Pauw (2014) ont élaboré une expérience en laboratoire pour tester notamment les comportements clés de la discrimination fondée sur le goût. Leurs résultats montrent la présence d'une aversion compatible avec la discrimination fondée sur le goût envers les non-natifs de la part des employés et des clients.

1.2 *Discrimination statistique*

La discrimination statistique est fondée sur l'hypothèse que les entreprises ne disposent pas d'une information complète concernant les aptitudes de leurs employés. Dans cette perspective, les employeurs utilisent des caractéristiques observables, comme l'origine ethnique, pour en tirer des conclusions sur des caractéristiques inobservables qui peuvent influencer la productivité des travailleurs et ainsi en déterminer la rémunération (Phelps, 1972). Arrow (1972a,b), de son côté, étudie l'effet des croyances, fondées ou non, sur différents groupes en ce qui a trait à l'embauche et à la rémunération.

1.3 *Nouvelles mesures de la discrimination*

Dans cette sous-section, nous discutons de trois articles de base utilisant la méthode de *testing* par envoi de CV fictifs. Ces études permettent d'illustrer cette approche dans le cadre de la discrimination à l'embauche selon l'origine ethnique. De plus, ces recherches proposent de nouvelles mesures de la discrimination.

1.3.1 *Bertrand et Mullainathan (2004)*

Bertrand et Mullainathan (2004) ont effectué une expérience de 2001 à 2002 dans les villes de Boston et Chicago. L'objectif de leur expérience était de vérifier une possible discrimination à l'embauche envers les Afro-Américains par rapport aux Caucasiens. Plus précisément, les chercheurs ont tenté de répondre à la question suivante : un Afro-Américain a-t-il autant de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'un Caucasien ?

Pour répondre à cette question, la méthode de *testing* par envoi de CV fictifs a été utilisée. Ainsi, les chercheurs ont envoyé près de 5 000 CV fictifs à environ 1 300 entreprises. Les offres d'emploi sont principalement divisées en trois catégories : la vente, le service à la clientèle et le soutien administratif. À chaque offre d'emploi apparaissant dans des quotidiens de Boston et de Chicago, les chercheurs ont envoyé quatre candidatures, c'est-à-dire deux CV de bonne qualité et deux CV de faible qualité. Ils ont introduit plusieurs variables pour différencier la qualité des CV, soit un plus grand nombre d'années d'expérience de travail, moins de périodes sans emploi et un plus grand nombre de langues parlées et écrites. Les

CV de même qualité étaient semblables en tout point à l'exception de l'identité. L'identité est composée de quatre variables : le nom, le numéro de téléphone, l'adresse postale et, à l'occasion, une adresse courriel. C'est par le nom que les employeurs pouvaient en inférer une origine ethnique au candidat. Le jumelage des identités et des CV était effectué de manière aléatoire. La variable d'intérêt est l'invitation à un entretien d'embauche.

Selon leurs résultats, les candidats dont le nom est d'origine caucasienne avaient un taux d'invitation à un entretien d'embauche de 9,65 % contrairement à 6,45 % pour les noms d'origine afro-américaine. Un CV de qualité élevée augmentait de 30 % le nombre d'invitations à un entretien d'embauche des seuls candidats caucasiens, ce qui ne permet pas de conclure à la présence d'une discrimination statistique. En effet, la présence d'une discrimination statistique de la part des employeurs aurait dû avoir un effet positif sur le nombre d'invitations à un entretien d'embauche autant pour les Caucasiens que pour les Afro-Américains.

Les résultats ne sont pas compatibles avec la notion de discrimination fondée sur le goût. Les entreprises sollicitées dans cette expérience desservent des clientèles afro-américaines ou caucasiennes assez marquées. Les auteurs auraient dû observer une discrimination plus forte envers les candidatures d'origine afro-américaine dans les secteurs d'emploi avec une clientèle majoritairement composée de Caucasiens. Or, une telle prédiction ne s'est pas avérée exacte. L'incompatibilité des résultats avec la discrimination fondée sur le goût et la discrimination statistique amène les auteurs conclure que les entreprises utilisent une stratégie d'embauche qu'ils qualifient de recherche lexicographique. Selon cette théorie, les employeurs décident de continuer ou non la lecture d'un CV en se basant uniquement sur l'origine ethnique du candidat, ce qui pourrait expliquer l'absence d'effet d'un CV de qualité élevée pour le groupe des Afro-Américains.

1.3.2 *Oreopoulos et Dechief (2012)*

Oreopoulos et Dechief (2012) ont mené une expérience entre les mois de février et septembre 2010 avec la méthode de *testing* par envoi de CV fictifs dans trois grandes villes canadiennes, soit Toronto, Montréal et Vancouver. L'idée à la base de cette expérience est la même que celle de Bertrand et Mullainathan (2004), mais avec d'autres types de candidatures. Leur échantillon est composé d'environ 1975 entreprises et 20 catégories d'emploi.

Dans le but de mesurer l'effet de l'origine ethnique sur le nombre d'invitations à un entretien d'embauche, les chercheurs ont utilisé un Modèle de Probabilité Linéaire pour mesurer la discrimination en matière de probabilité de succès.

La forme fonctionnelle du modèle est :

$$y_{ij} = \delta_0 + \delta_1' type_{ij} + \delta_2' z_{ij} + \delta_3'(type_{ij} \times z_{ij}) + \varepsilon_{ij}.$$

La variable y_{ij} est une variable binaire prenant la valeur 1 si le type de candidature i envoyé à l'employeur j a généré une invitation à un entretien d'embauche. Le vecteur $type_{ij}$ comprend des variables indicatrices du type de candidat. Le vecteur z_{ij} représente un ensemble de variables de caractéristiques du CV. Le modèle prend aussi en compte les interactions entre les types de candidats et les variables caractéristiques du CV ($type_{ij} \times z_{ij}$). La variable ε_{ij} est le terme d'erreur.

En moyenne, dans les trois villes sélectionnées pour l'étude, les candidatures avec un nom à consonance anglaise sont 35 % plus susceptibles d'obtenir une invitation à un entretien d'embauche que les candidatures avec un nom d'origine indienne ou chinoise. Ce constat est semblable à celui trouvé dans la précédente étude d'Oreopoulos (2009). De plus, l'effet de passer d'un nom anglophone à un nom grec est de même ampleur que celui de passer d'un nom anglophone à un nom chinois. Cet effet va à l'encontre des hypothèses de départ des chercheurs. En effet, ils présumaient que les candidats d'origine grecque avaient davantage de caractéristiques similaires aux candidats avec des noms à consonance anglophone que ceux des autres origines ethniques testées. Les chercheurs ont donc avancé l'hypothèse que les entreprises préféreraient interviewer un candidat avec un nom anglophone. De plus, le fait d'avoir un prénom anglophone avec un nom de famille d'une autre origine n'a pas d'effet sur la probabilité d'obtenir une entrevue d'embauche en comparaison d'une candidature présentant un prénom et un nom de famille d'origine autre qu'anglophone.

Les résultats sont compatibles avec un modèle de discrimination statistique dit accidentel, c'est-à-dire une situation où les employeurs utilisent le nom des candidats pour en tirer des conclusions sur leurs compétences. Cependant, cette inférence statistique s'avère telle que l'importance des autres signaux offerts par un CV est amoindrie, voire inexistante.

1.3.3 Jacquemet et Edo (2013)

Jacquemet et Edo (2013) ont aussi estimé l'effet de la discrimination à l'embauche avec la méthode de *testing* par envoi de CV fictifs, mais cette fois sur le marché du travail français. Certaines caractéristiques de leur étude diffèrent des deux articles mentionnés précédemment.

Les chercheurs ont envoyé six candidatures à chacune des 504 offres d'emploi de l'échantillon dans la région de l'Île-de-France entre septembre 2011 et février 2012. Pour chaque envoi de six candidatures, on y trouve trois personnes de genre masculin, dont un nom d'origine française, un nom d'origine maghrébine et un nom étranger sans origine précise. L'autre moitié des candidatures correspond à leurs homologues féminins. Les variables de traitement sont l'origine ethnique du candidat, le genre et la maîtrise de la langue française. Les offres d'emploi sont divisées en trois catégories : aide-comptable, secrétaire-comptable et comptable. Tous les candidats sont de nationalité française, en début de carrière et célibataire.

En moyenne, l'effet de passer d'un nom d'origine française à un nom d'une autre origine explique 40 % de la discrimination à l'embauche. En raison d'une absence de différence significative entre les noms d'origine maghrébine et les noms d'origine inconnue, les chercheurs suggèrent la présence d'une « homophilie ethnique » en accord avec les conclusions d'Oreopoulos et Dechief (2012). En d'autres termes, les entreprises favorisent les candidats avec un nom d'origine française sans manifester de méfiance envers les autres origines. Par ailleurs, les candidats de genre féminin sont légèrement favorisés par rapport aux candidats de genre masculin. Ce constat est peut-être dû au type d'emploi choisi pour l'expérience. Les résultats de l'étude ne permettent pas de trouver un effet découlant de la maîtrise de la langue française sur la discrimination.

2. MÉTHODOLOGIE

La méthode de *testing* par envoi de CV fictifs exige de varier la présentation des candidatures afin d'aider à identifier l'effet de la discrimination. Il est en effet préférable qu'un nom spécifique ne soit pas toujours associé à un même type de présentation. En d'autres mots, il faut varier l'ordre des éléments apparaissant dans les CV et ne pas utiliser la même police d'écriture pour toutes les candidatures envoyées à chaque employeur. Les CV présentés en annexe montrent les différentes présentations utilisées dans notre expérience. L'ordre des sections, la police d'écriture ainsi que les loisirs ne sont pas les mêmes dans les deux exemples de CV présentés en annexe. En dépit de cette procédure, il risque d'y avoir un effet confondant entre l'identité de la candidate et la façon de présenter une candidature. Dans cette optique, une partie de l'effet de traitement pourrait être expliquée par une association systématique d'un type de présentation avec une identité particulière.

La méthode de *testing* par envoi de CV fictifs soulève certaines questions d'ordre éthique. Deux éléments sont au centre de ces questions : l'absence de consentement des employeurs testés et l'utilisation de candidatures fictives (Eid, 2012). Malgré ces deux éléments, plusieurs raisons peuvent justifier l'utilisation de cette méthode, dont les suivantes (McGinnity *et al.*, 2009) :

1. La méthode de *testing* par envoi de CV fictifs est la technique la plus directe pour mesurer la discrimination à l'embauche;
2. Les torts causés par la discrimination dépassent largement ceux qui peuvent être causés par cette technique;
3. Les torts occasionnés aux employeurs testés sont minimes;
4. La technique est bien documentée et elle a été effectuée dans plusieurs pays;
5. Aucune information n'est publiée concernant les entreprises de l'échantillon.

Pour minimiser les torts occasionnés aux employeurs testés de notre échantillon, nous avons envoyé un courriel indiquant que la candidate ne souhaitait plus obtenir le poste, et ce, pour chacune des réponses positives obtenues.

2.1 *Objectif*

À notre connaissance, la région de la Capitale-Nationale n'avait pas encore été l'objet d'une expérience avec la méthode de *testing* par envoi de CV fictifs. Néanmoins, plusieurs recherches sur différents types de discrimination à l'embauche dans la province du Québec ont été réalisées à l'aide de bases de données comme le Recensement de la population de 2006 effectué par Statistique Canada (Bouarbat et Connolly, 2013b; Nadeau, 2010).

2.2 *Construction des curriculum vitae et des identités fictives*

Le domaine d'emploi visé par notre expérience est le secrétariat. Plus précisément, les emplois de l'échantillon sont commis-secrétaire, secrétaire, secrétaire administrative et secrétaire-réceptionniste. Bien que tous ces emplois ne portent pas le même titre, les offres d'emploi ciblées avaient des tâches et des exigences semblables. Le domaine d'emploi du secrétariat a été choisi pour deux raisons : il génère beaucoup d'offres d'emploi et il regroupe principalement des femmes (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2011; Rapport du Comité permanent de la condition féminine, 2010).

Les CV sont divisés en deux grandes catégories, soit de bonne qualité (CV 1 en annexe) ou de faible qualité (CV 2 en annexe). Les CV de bonne qualité sont associés à un programme de techniques de bureautique avec stage. Toutes les candidatures de bonne qualité ont une expérience professionnelle partagée entre travail et stage d'environ deux années. Les CV de faible qualité, quant à eux, sont associés à des diplômés d'études professionnelles en secrétariat. L'expérience professionnelle des CV de faible qualité n'est pas la même que celle de CV de bonne qualité, car il n'y a pas de stage dans le cheminement normal du diplôme d'études professionnelles choisi dans notre expérience. Ainsi, les candidatures de faible qualité se sont vues attribuer le même nombre d'années d'expérience professionnelle que les candidatures de bonne qualité, et ce, avec un seul emploi pertinent.

En outre, nous avons ajouté aux candidatures deux niveaux de connaissance de la langue française provenant de l'expérience de Jacquemet et Edo (2013), soit les niveaux *Français loisir* et *Français professionnel*. Une activité professionnelle (*i.e.*, un emploi dans notre expérience) est associée à un signal plus fort dans un CV comparativement à une activité extra-professionnelle (*i.e.*, un loisir dans notre expérience) en ce qui a trait à la perception qu'ont les employeurs des candidatures. Bougard *et al.* (2011) ont montré qu'une activité extra-professionnelle n'est pas suffisante pour modifier la perception des employeurs relativement à une candidature, et ce, à l'aide d'une expérience française sur le bénévolat. Nous avons

donc attribué aux candidatures ayant un niveau *Français professionnel* un emploi (*i.e.*, tutorat ou soutien à domicile en français) et un loisir (*e.g.*, club de lecture) pour celles ayant un niveau *Français loisir*. S'agissant des compétences en langue, toutes les candidatures sont bilingues (anglais et français).

Deux noms ont été retenus pour les CV. Valérie Tremblay représente les candidatures d'origine québécoise et Samira Benounis représente les candidatures d'origine maghrébine. Le nom de famille Tremblay est le plus commun au Québec (Duchesne, 2006). Le prénom et le nom de famille de l'identité des candidatures d'origine maghrébine proviennent de l'expérience de Jacquemet et Edo (2013). Les deux identités fictives habitent dans la région de la Capitale-Nationale. De plus, chaque identité possède sa propre adresse postale, adresse courriel et un numéro de téléphone cellulaire associé à une boîte vocale. En outre, les deux candidatures sont de genre féminin et ont environ le même âge, soit le début de la vingtaine. Enfin, les CV ne permettent pas d'attribuer le statut d'immigrante de première génération à Samira Benounis, car les CV sont semblables en tout point à celui d'une personne née dans la ville de Québec. Nous avons voulu éviter de capter l'effet d'une formation générale à l'international ou l'effet d'avoir immigré récemment au Québec.

2.3 Déroulement de l'expérience

Nous avons envoyé les dossiers de candidature entre les mois de mars et avril 2014. L'échantillon est composé de 50 CV d'origine typiquement québécoise et 50 CV d'origine à consonance maghrébine. Les offres d'emploi ont été trouvées par le biais de sites publics de placement en ligne.

Nous avons par la suite recueilli la réponse de chaque entreprise de l'échantillon, soit une invitation ou l'absence d'invitation à un entretien d'embauche suivant l'envoi d'une candidature. Nous définissons une réponse positive par une invitation à un entretien d'embauche par courriel ou par messagerie vocale. L'absence d'une telle invitation est considérée comme négative dès lors que l'expérience est terminée.

2.4 Variables retenues

Les variables de traitement sont les suivantes : l'identité (*Identité*), la qualité du CV (*Qualité du CV*) et le niveau de connaissance de la langue française (*Niveau français*). La variable d'intérêt est binaire. Elle représente la réponse à une invitation à un entretien d'embauche de la part d'un employeur (*Réponse*). La variable *Identité* comporte deux catégories, soit *Valérie Tremblay* et *Samira Benounis*. La variable *Valérie Tremblay* est le groupe de référence.

La qualité du CV est codée 1 pour une qualité élevée et 2 pour une qualité faible. Nous avons généré deux variables binaires supplémentaires, soit la variable *DEP* pour les CV de qualité faible et la variable *Cégep* pour les CV de qualité élevée. Le groupe de référence pour la qualité du CV est la variable *DEP*.

Le niveau de connaissance de la langue française est codé de 1 à 6. Cette variable a été divisée en deux niveaux : *Français professionnel*, qui englobe le tutorat en français pour des élèves du secondaire et le soutien scolaire à domicile en français, et la catégorie *Français loisir*, qui comprend le club de lecture, les concours de Scrabble, la rédaction d'un journal d'école secondaire et les concours de français. Ici, le groupe de référence est la variable *Français loisir*.

La création de variables d'interaction aurait été intéressante pour évaluer si l'effet d'avoir un diplôme d'études collégiales ou un niveau *Français professionnel* est le même pour les deux identités. La taille de l'échantillon n'a cependant pas permis de générer un nombre assez élevé de réponses positives pour créer des variables d'interaction.

2.5 Données

TABLEAU 1
NOMBRE DE RÉPONSES POSITIVES

Qualité du CV	Valérie Tremblay	Samira Benounis
<i>Faible (DEP)*</i>	4	0
<i>Élevée (Cégep)**</i>	6	5
Total	10	5
Niveau français	Valérie Tremblay	Samira Benounis
<i>Français loisir</i>	9	4
<i>Français professionnel</i>	1	1
Total	10	5

NOTE : Pour ce qui est de l'ensemble de l'échantillon, N = 100. Seules les réponses positives sont décrites dans ce tableau. *Diplôme d'études professionnelles en secrétariat. **Programme de techniques de bureautique avec stage.

Le tableau 1 présente une vue d'ensemble sur les données de l'expérience. On y constate que les candidatures d'origine maghrébine ont reçu deux fois moins d'invitations (5) à un entretien d'embauche que les candidatures d'origine québécoise (10) pour le même nombre de CV envoyés (50). À ce sujet, bien qu'il soit difficile de les comparer, le taux de rappel⁴ observé dans notre étude (*i.e.*, 5/50 = 10 %) et ceux observés dans les études de Oreopoulos et Dechief (2012) (entre 9,2 et 10,8 %) et de Jacquemet et Edo (2013) (= 10 %) sont semblables. Le taux de rappel des candidatures n'étant potentiellement pas discriminées est cependant plus élevé dans notre recherche que dans ceux des deux dernières études citées, soit 20 % (=10/50) comparativement à 13,4 % pour Oreopoulos et Dechief (2012) et 17,3 % pour Jacquemet et Edo (2013). Ce taux de rappel élevé pourrait être le résultat d'un faible taux de chômage dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec lors de l'expérience, soit de 4,6 % au mois de mars 2014 et 5 % au mois d'avril de la même année (Statistique Canada, 2014).

4. Il s'agit du nombre de réponses positives sur le nombre de CV envoyés par candidature.

La variable de traitement *Cégep* semble être pertinente dans l'expérience. En effet, seules les candidatures avec un programme de techniques de bureautique avec stage (*Cégep*) ont été invitées à un entretien d'embauche dans le cas de Samira Benounis. Les données de la variable *Niveau français* du tableau 1 sont difficiles à interpréter, car la très grande majorité des candidatures ayant eu une réponse positive ont un niveau de connaissance de la langue française *Français loisir*. Ce constat nous laisse croire que le niveau de connaissance de la langue française pourrait être un signal faible pour les entreprises de l'échantillon comparativement à la scolarité des candidatures.

3. RÉSULTATS

Dans cette section, nous présentons les résultats selon les trois approches économétriques retenues, soit le Modèle de Probabilité Linéaire (MPL), les Moindres Carrés Pondérés (MCP) et le modèle Probit.

3.1 *Modèle de Probabilité Linéaire d'offre d'embauche*

Le MPL s'écrit :

$$Réponse_i = \beta_1 + \beta_2 Samira_i + \beta_3 Cégep_i + \beta_4 Français\ professionnel_i + \varepsilon_i, \quad (1)$$

ou, plus généralement, avec une notation évidente,

$$y_i = x_i' \beta + \varepsilon_i. \quad (2)$$

Le MPL est une régression par moindres carrés ordinaires avec une variable dépendante binaire. Ce modèle possède un avantage principal, soit la simplicité d'interprétation des coefficients. La variable y_i de l'équation (2) suit une loi de Bernoulli d'espérance P . La variable P est la probabilité associée à la variable y_i lorsqu'elle prend la valeur 1, soit la probabilité de succès. Ainsi, l'espérance conditionnelle $E(y_i|x_i)$ peut être interprétée comme la probabilité conditionnelle qu'un événement se produise compte tenu des valeurs de x_i :

$$E(y_i|x_i) = P(y_i = 1|x_i), \quad (3)$$

$$1 - E(y_i|x_i) = P(y_i = 0|x_i). \quad (4)$$

Lorsque x_k est une variable discrète, le coefficient β_k mesure le changement de la probabilité de succès quand x_k passe de 0 à 1, toutes choses égales par ailleurs :

$$\beta_k = P(y_i = 1|x_i, x_k = 1) - P(y_i = 1|x_i, x_k = 0). \quad (5)$$

La première colonne du tableau 2 présente les coefficients estimés à partir du MPL.

TABLEAU 2

RÉSULTATS D'ESTIMATION D'OFFRE D'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

	MPL Coefficients	MCP Coefficients	Probit Effets marginaux
<i>Samira Benounis</i>	-0,100* (0,0701)	-0,110** (0,0540)	-0,108* (0,0682)
<i>Cégep</i>	0,165** (0,0733)	0,179*** (0,0619)	0,167** (0,0674)
<i>Français professionnel</i>	-0,0443 (0,0818)	-0,0149 (0,0334)	-0,0520 (0,0949)
_cons	0,132** (0,0665)	0,124** (0,0520)	
N	100	100	100

Les écarts-types sont entre parenthèses. La première colonne présente des écarts-types robustes.

Test unilatéral à gauche pour la variable *Samira Benounis* et bilatéral pour les autres variables.

* $p \leq 0,10$, ** $p \leq 0,05$, *** $p \leq 0,01$

Selon les résultats obtenus dans le cas du MPL, la probabilité d'obtenir une invitation à un entretien d'embauche diminue de 10 unités de pourcentage lorsque le nom de la candidature change de Valérie Tremblay à Samira Benounis. Ce résultat est significatif au seuil de 10 %. Notons que la significativité de la variable *Samira Benounis* du tableau 1 est basée sur un *test unilatéral à gauche* (test t pour le MPL et les Moindres Carrés Pondérés et test z pour le Probit). Nous supposons en effet que l'hypothèse alternative à l'hypothèse nulle (*i.e.*, aucune discrimination) est que le coefficient de la variable *Samira Benounis* est inférieur à zéro (*i.e.*, présence de discrimination négative). Par ailleurs, le fait de diplômé d'un programme de techniques de bureautique avec stage augmente la probabilité d'obtenir un entretien d'embauche de 16,5 unités de pourcentage. Cet effet est significatif à 5 %.

L'utilisation du MPL pour estimer le modèle soulève cependant deux problèmes. Premièrement, il est bien connu que les termes d'erreur sont *intrinsèquement* hétéroscédastiques. On a en effet :

$$\begin{aligned}
 V(\varepsilon_i|x_i) &= E(\varepsilon_i^2) = x_i'\beta(1 - x_i'\beta)^2 + (1 - x_i'\beta)(-x_i'\beta)^2, \\
 &= x_i'\beta(1 - x_i'\beta).
 \end{aligned}
 \tag{6}$$

Ainsi la variance de ε_i varie d'un individu i à l'autre et dépend de β . L'inférence statistique fondée sur le MPL n'est donc pas valide, du moins lorsque les écarts-types des coefficients estimés ne sont pas robustes à l'hétéroscédasticité. Une façon

de traiter ce problème est donc de corriger les écarts-types avec la matrice de White, soit de calculer les écarts-types robustes. Ce sont ceux que nous présentons entre parenthèses dans la première colonne du tableau 2. Cependant, si les coefficients estimés par le MPL sont convergents, ils ne sont pas asymptotiquement efficaces. En effet, ils n'exploitent pas l'information découlant de la structure intrinsèque de la matrice variance-covariance des termes d'erreur.

Pour obtenir des coefficients asymptotiquement efficaces, nous utilisons la procédure de Goldberger (1964)⁵ en deux étapes fondée sur les Moindres Carrés Pondérés (MCP). Cette approche est un cas particulier des moindres carrés généralisés estimables.

Le second problème associé à l'utilisation du MPL est que celui-ci ne contraint pas les prédictions du modèle à varier entre 0 et 1. Cependant, les prédictions associées aux espérances de y_i conditionnellement à x_i de notre expérience ne dépassent pas 1 et seulement cinq prédictions sont négatives tout en étant proches de 0. L'intervalle des prédictions est compris entre -0,012 et 0,296. Ainsi, nous pensons que ce problème n'est pas majeur dans notre échantillon.

3.2 Moindres Carrés Pondérés

Dans cette sous-section, nous présentons les résultats des MCP qui tiennent compte de l'hétéroscédasticité intrinsèque des termes d'erreur. Comme mentionné plus haut, nous utilisons la procédure en deux étapes de Goldberger (1964). Dans un premier temps, nous utilisons les moindres carrés ordinaires pour estimer la variance du terme d'erreur de chaque individu i .

La variance estimée pour i est donnée par :

$$\hat{V}(\varepsilon_i|x_i) = x_i'b(1 - x_i'b). \quad (7)$$

où b est le vecteur des coefficients estimés.

Dans la deuxième étape de cette méthode, on calcule le terme de pondération donné par :

$$w_i = \sqrt{\frac{1}{x_i'b(1 - x_i'b)}}. \quad (8)$$

Les probabilités estimées $x_i'b$ à l'extérieur de l'intervalle entre 0 et 1 ne peuvent être utilisées pour construire w_i . Supprimer les observations ayant une probabilité de succès à l'extérieur de l'intervalle entre 0 et 1 peut conduire à des biais de sélection. Nous avons donc contraint les probabilités à être bornées entre 0 et 1 (Hensher et Johnson, 1981), c'est-à-dire que les probabilités estimées inférieures à

5. Voir en particulier pp. 249-250.

0 ont été ramenées à 0.001. Tel que mentionné plus haut, seules cinq observations ont une probabilité inférieure à 0.

Finalement, dans cette deuxième étape, nous régressons de nouveau y_i sur x_i , mais cette fois nous multiplions préalablement toutes les variables de l'équation (1) par le poids w_i de l'équation (8) :

$$w_i \text{Réponse}_i = w_i \beta_1 + w_i \beta_2 \text{Samira}_i + w_i \beta_3 \text{Cégep}_i + w_i \beta_4 \text{Français professionnel}_i + w_i \varepsilon_i. \quad (9)$$

La régression par MCP de l'équation (9) permet d'obtenir des estimateurs convergents et asymptotiquement efficaces de l'équation (1). Les coefficients estimés par les MCP sont relativement semblables à ceux des moindres carrés ordinaires, comme le montrent les deux premières colonnes du tableau 2. Tous les coefficients estimés varient d'environ plus ou moins 1 unité de pourcentage à l'exception de celui associé à la variable *Français professionnel* qui passe de 4,43 unités de pourcentage à 1,49 unité de pourcentage, mais reste non significatif.

Notons cependant qu'une différence importante entre les estimations du MPL et des MCP est le fait que la variable *Samira Benounis* est maintenant significative à 5 % dans le cas des MCP. En moyenne, le fait de passer de Valérie Tremblay à Samira Benounis diminue la probabilité d'être invitée à un entretien d'embauche de 11 unités de pourcentage. Le fait que cette estimation soit plus précise n'est pas une surprise puisqu'on s'attend à un gain d'efficacité (asymptotique du moins) par rapport au MPL en utilisant l'approche des MCP.

Enfin, selon les résultats des MCP, le fait d'être diplômée d'un programme de techniques de bureautique avec stage augmente la probabilité d'être invitée à un entretien d'embauche de 17,9 unités de pourcentage.

3.3 Probit

Le modèle Probit est non-linéaire et a l'avantage de contraindre les prédictions à être bornée entre 0 et 1. Comme le montre le tableau 2, les effets marginaux moyens obtenus à l'aide du modèle Probit sont proches des coefficients estimés du MPL et des MCP. Le fait de passer de Valérie Tremblay à Samira Benounis diminue la probabilité d'être invitée à un entretien d'embauche de 10,8 unités de pourcentage au seuil de 10 %, à partir d'un test unilatéral à gauche. L'effet de la variable *Cégep* est plus élevé que celui de la variable *Samira Benounis*, c'est-à-dire qu'une diplomation dans un programme de techniques de bureautique avec stage augmente la probabilité d'obtenir une réponse positive de 16,7 unités de pourcentage. L'effet de la variable *Français professionnel* reste négatif, mais toujours non significatif.

CONCLUSION

Les résultats de notre étude sont cohérents avec la présence d'une discrimination vis-à-vis les candidates d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale. En effet, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être invitée à un entretien d'embauche diminue d'environ 10 unités de pourcentage lorsque la candidate a un nom d'origine maghrébine. De plus, nos résultats sont compatibles avec la discrimination statistique plutôt qu'avec les nouvelles mesures de la discrimination à l'embauche. Elle ne semble pas être de nature lexicographique. En effet, dans ce cas les entreprises auraient arrêté l'analyse des CV dès lors qu'elles auraient associé le nom de la candidature à une origine maghrébine. Ainsi, les entreprises n'auraient pas pris en compte la variable *Cégep* pour Samira Benounis. Bien qu'il nous ait été impossible de créer une variable d'interaction entre les variables *Samira Benounis* et *Cégep* en raison de la faible taille de l'échantillon, l'effet de la variable *Cégep* est statistiquement significatif.

Notre étude comporte certaines limites. Dans un premier temps, les résultats obtenus sont difficilement généralisables à l'ensemble du marché du travail québécois. Pour que ce soit le cas, il faudrait poser l'hypothèse que la propension à discriminer dans la région de la Capitale-Nationale ne possède pas de spécificités particulières (Jacquemet et Edo, 2013). La littérature sur la discrimination à l'embauche au Québec ne nous permet pas, à notre connaissance, d'en arriver à une telle conclusion. Plus généralement, les résultats de notre expérience sont conditionnels au fait qu'elle a été réalisée dans la région de la Capitale-Nationale, qu'elle s'applique au domaine d'emploi du secrétariat et qu'elle porte sur une origine ethnique particulière.

Ensuite, il existe deux possibles effets confondants dans notre expérience en raison de l'association systématique d'un code postal particulier pour chacune des deux identités et à l'incertitude des entreprises concernant l'origine du nom Samira Benounis. En effet, le code postal est un élément potentiellement discriminatoire lorsque les employeurs analysent les candidatures, et ce, indépendamment de la distance entre le travail et le domicile (Petit *et al.*, 2011). En outre, il est possible que les entreprises québécoises n'associent pas le nom Samira Benounis à une origine maghrébine.

De plus, la méthode de *testing* par envoi de CV fictifs permet d'observer les choix des entreprises en matière d'invitation à un entretien d'embauche, mais ne donne aucune information sur ce qui se passerait une fois les candidates embauchées. Aussi, les CV ne mentionnent pas tous les mêmes établissements scolaires afin de ne pas envoyer des candidatures trop semblables. Bien que ces établissements scolaires offrent des programmes de formation semblables, il est possible que les entreprises aient une préférence quant à l'établissement qui a délivré le diplôme dans leur processus de sélection pour un entretien d'embauche.

La question suivante demeure : quels moyens pourraient être utilisés pour diminuer la discrimination à l'embauche des Québécoises d'origine maghrébine ?

On peut ainsi penser à l'utilisation de CV anonymes. Ainsi, si aucun nom n'était indiqué dans le dossier de candidature, les employeurs ne pourraient plus se baser sur l'origine du nom de la candidate pour tirer des conclusions sur sa productivité potentielle. Cependant, le CV anonyme comme moyen de contrer la discrimination à l'embauche a été testé en France et a révélé plusieurs effets pervers liés à son utilisation (Behaghel *et al.*, 2015). En effet, toutes choses égales par ailleurs, on observe que les firmes sont moins portées à passer en entretien d'embauche et à embaucher des candidats lorsque le CV anonyme est utilisé plutôt que le CV non anonyme. Un tel résultat semble s'appliquer, que ce soit dans le cas de candidatures de natifs ou de personnes appartenant à une minorité visible. Ces effets seraient dus à un problème d'auto-sélection des firmes de l'échantillon et d'une absence d'atténuation des signaux négatifs des candidatures de personnes appartenant à une minorité visible causée par l'anonymisation du CV.

Si le fait de cacher les éléments de la candidature pouvant mener à de la discrimination n'aide pas à lutter contre cette problématique, qu'advierait-il si les candidates mettaient au grand jour leurs éléments potentiellement à la base de discrimination ? Le CV vidéo est d'ores et déjà utilisé et offert par des personnes ayant des incapacités par l'entremise d'un projet pilote intitulé *Mes compétences d'abord* et effectué par l'Association des paralysés de France (APF). Bien qu'à ce jour seulement 40 individus aient bénéficié de ce service, les résultats sont déjà probants. Selon l'APF, le CV vidéo présente l'avantage de diminuer les appréhensions à la fois des candidats et des employeurs, tout en évitant le recours à l'anonymisation des candidatures. Il serait pertinent de tester si le CV vidéo pourrait être bénéfique aux candidatures de personnes d'origine maghrébine sur le marché du travail québécois. Ce moyen semble s'avérer une piste de solution.

Trois extensions de notre expérience pourraient être envisagées dans le futur. D'abord, il y aurait lieu d'accroître la taille de notre échantillon et de refaire notre analyse avec plusieurs domaines d'emploi. L'introduction de variables d'interaction permettrait d'obtenir des estimations plus précises et de mieux faire ressortir les particularités de la discrimination dans la région de la Capitale-Nationale. Une autre extension possible serait de refaire notre étude pour observer si l'arrivée récente des réfugiés syriens a changé la perception des entreprises de la région de la Capitale-Nationale envers les candidates d'origine maghrébine. Enfin, ajouter le CV vidéo nous permettrait d'évaluer ses effets sur la discrimination à l'embauche et l'élaboration de recommandations de politiques publiques.

ANNEXE

(CV 1 : *Valérie Tremblay + Cégep + Français professionnel*)

Valérie Tremblay

[REDACTED], rue [REDACTED]

Québec
[REDACTED]

Tel : [REDACTED], Adresse courriel : [REDACTED]

Bilingue (anglais et français)**ÉTUDES****Diplôme d'études collégiales - Techniques de bureautique** 2013
[REDACTED], Québec**Diplôme d'études secondaires** 2010
[REDACTED], Québec**COMPÉTENCES PARTICULIÈRES**

Maîtrise du logiciel Acomba

Maîtrise de la suite Microsoft Office

EXPÉRIENCE PERTINENTE**Secrétaire** 2013-
[REDACTED], Québec

- Effectuer des tâches administratives générales (classement, les comptes de dépenses, organisation des événements spéciaux),
- Accueillir les personnes qui se présentent au bureau,
- Corriger différents documents administratifs.

Stagiaire 2012-13
[REDACTED], Québec

- Répondre aux besoins de clients et respecter leurs demandes ainsi que les délais de production (création de présentations, traitement de texte, conception et mise à jour de pages Web).

AUTRES EXPÉRIENCES DE TRAVAIL**Conseillère-vendeuse** 2010-12
[REDACTED], Québec**Tutorat en français pour des élèves du secondaire** 2011-

ACTIVITÉS ET ENGAGEMENTS SOCIAUX

Mentor

[REDACTED], Québec

2011-

LOISIRS

Voyage

Références fournies sur demande

(CV 2 : *Samira Benounis + DEP + Français loisir*)

SAMIRA BENOUNIS

██████████ rue ██████████, Québec, ██████████ | ██████████ |
██████████

FORMATIONS

██████████, Québec

DEP - secrétariat 2012

██████████, Québec

Diplôme d'études secondaires 2010

EXPÉRIENCE PERTINENTE

██████████, Québec

Secrétaire administrative 2012-

- Sous la supervision du chargé de projet, je devais effectuer les tâches suivantes : rédiger, imprimer, relier, et présenter (envoyer) des rapports, saisir des données de factures, de plans et d'autres documents et transcrire (corriger) divers documents.

COMPÉTENCES

Informatique :

Maîtrise de la suite Microsoft Office (Access, Outlook, Word, Excel, PowerPoint)

Linguistique :

Bilingue (anglais et français)

AUTRES EXPÉRIENCES DE TRAVAIL

██████████, Québec

Vendeuse 2011 – 2012

██████████, Québec

Vendeuse 2010 – 2011

ACTIVITÉS DIVERSES

Concours de français

Bénévolat à ██████████

Volleyball

Références fournies sur demande

BIBLIOGRAPHIE

- ARROW, K. (1972a) : « Models of Job Discrimination », dans : *Racial Discrimination in Economic Life*, ed. A. Pascall, chap. 4, pp. 83–102. D.C. Heath, lexington, MA.
- (1972b) : « Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market », dans *Racial Discrimination in Economic Life*, ed. A. Pascall, pp. 187–204. D.C. Heath, lexington, MA.
- AYDEMIR, A. et M. SKUTERUD (2005) : « Explaining the Deteriorating Entry Earnings of Canada's Immigrant Cohorts, 1966 – 2000 », *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 38(2), 641–672.
- BAERT, S. et A.-S. DE PAUW (2014) : « Is ethnic discrimination due to distaste or statistics ? », *Economics Letters*, 125(2), 270–273.
- BECKER, G. (1957) : *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press Economics.
- BEHAGHEL, L., B. CRÉPON et T. LE BARBANCHON (2015) : « Unintended Effects of Anonymous Résumés », *American Economic Journal : Applied Economics*, 7(3), 1–27.
- BERTRAND, M. et S. MULLAINATHAN (2004) : « Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal ? A Field Experiment on Labor Market Discrimination », *American Economic Review*, 94(4), 991–1013.
- BLAU, F. D., L. M. , KAHN et K. L. PAPPS (2011) : « Gender, source country characteristics, and labor market assimilation among immigrants », *The Review of Economics and Statistics*, 93(1), 43–58.
- BOUDARBAT, B. et M. CONNOLLY (2013a) : « Évolution de l'accès à l'emploi et des conditions de travail des immigrants au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique entre 2006 et 2012 », *CIRANO*, (2013s-28).
- (2013b) : « The Gender Wage Gap among Recent Postsecondary Graduates in Canada : a Distributional Approach », *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 46(3), 1037–1065.
- BOUGARD, J., T. BRODATY, C. ÉMOND, Y. L'HORTY, L. DU PARQUET et P. PETIT (2011) : « Les effets du bénévolat sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d'Île-de-France », *Document de travail EPEE*, 11(02).
- BOULET, M. et B. BOUDARBAT (2010) : « Un diplôme postsecondaire canadien : un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants ? », *Étude IRPP*, 8, 1–31.
- CAHUC, P., S. CARCILLO et A. ZYLBERBERG (2014) : *Labor Economics*. The MIT Press.
- CAIN, G. (1986) : « The Economic Analysis of Labor Market Discrimination : A Survey », dans *Handbook of Labor Economics*, ed. O. Ashenfelter, et R. Layard, vol. 1, pp. 694–785. New York.

- CHARLES, K. K. et J. GURRYAN (2008) : « Prejudice and The Economics of Discrimination », Document de Travail 116, Journal of Political Economy.
- DUCHESNE, L. (2006) : *Les noms de famille au Québec : aspects statistiques et distribution spatiale*. Institut de la statistique du Québec.
- DUGUET, E., N. LEANDRI, Y. L'HORTY et P. PETIT (2010) : « Are Young French Jobseekers of Ethnic Immigrant Origin Discriminated against? A Controlled Experiment in the Paris Area », *Annals of Economics and Statistics*, (99/100), 187–215.
- EID, P. (2012) : « Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un "testing" mené dans le grand Montréal », *Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse (CDPDJ)*.
- FERNANDEZ, R. (2013) : « Cultural Change as Learning : The Evolution of Female Labor Force Participation over a Century », *American Economic Review*, 103(1), 472–500.
- FERRER, A. et W. C. RIDDELL (2008) : « Education, Credentials, and Immigrant Earnings », *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economique*, 41(1), 186–216.
- GOLDBERGER, A. (1964) : *Econometric Theory*. John Wiley and sons, New York.
- HECKMAN, J. J. (1998) : « Detecting Discrimination », *The Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 101–116, Spring.
- HENSHER, D. A. et L. W. JOHNSON (1981) : *Applied Discrete Choice Modelling*. Croom Helm, London.
- JACQUEMET, N. et A. EDO (2013) : *La discrimination à l'embauche sur le marché du travail français*. CEPREMAP.
- MCGINNITY, F., J. NELSON, P. LUNN et E. QUINN (2009) : *Discrimination in Recruitment Evidence from a Field Experiment*. Economic and Social Research Institute.
- MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION DU QUÉBEC (2015) : *Les immigrants et le marché du travail québécois en 2014*. Direction de la recherche et de l'analyse prospective, Québec.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2011) : *Le marché du travail au Québec Perspectives d'emploi par profession 2011-2015*. Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail (DAIMT), Québec.
- NADEAU, S. (2010) : « Another Look at the Francophone Wage Gap in Canada : Public and Private Sectors, Quebec and Outside Quebec », *Canadian Public Policy*, 36(2), 159–179.
- OREOPOULOS, P. (2009) : « Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Six Thousand Resumes », Working Paper 15036, National Bureau of Economic Research.

- OREOPOULOS, P. et D. DECHIEF (2012) : « Why do some employers prefer to interview Matthew but not Samir? New evidence from Toronto, Montreal and Vancouver », CLSSRN WP 95, Vancouver School of Economics.
- PETIT, P., F. SARI, Y. L'HORTY, E. DUGUET et L. DU PARQUET (2011) : « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : un test de discrimination auprès des jeunes qualifiés », *Economie et statistique*, 447(1), 71–95.
- PHELPS, E. (1972) : « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, 62(4), 659–61.
- RAPPORT DU COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE (2010) : *La main-d'oeuvre de demain : pour une présence accrue des femmes dans les emplois non traditionnels*. Chambre des communes du Canada, Ottawa.
- STATISTIQUE CANADA (2014) : « Enquête sur la population active (EPA), estimations selon la région métropolitaine de recensement basées sur les limites du Recensement de 2011, moyennes mobiles de 3 mois, désaisonnalisées et non désaisonnalisées (tableau) », *CANSIM (base de données)*, Tableau 282-0135.