

Commentaires formulés suite au Séminaire international Metropolis  
sur les entraves à l'emploi

Montréal, 28 au 30 octobre  
1998

Ministère des Relations avec les citoyens et de l'immigration,  
gouvernement du Québec

et

Secrétariat Metropolis canadien

Don J. DeVoretz  
Codirecteur, RIIM  
Devoretz@sfu.ca

Merci de fournir l'encadrement nécessaire à une réflexion sur les variables économiques des entraves à l'emploi dans un contexte international. Ce congrès tombe particulièrement à point puisque les économistes en général tentent d'estimer l'état des connaissances concernant les entraves à l'emploi chez les minorités. Les commentaires importants formulés par K. Arrow, J. Heckman et un grand nombre de «vérificateurs sociaux» contiennent l'éventail des points de vue actuels. Les économistes sont partagés à la fois sur les plans de la méthode et de l'idéologie en ce qui concerne la permanence, la prévalence et l'importance des entraves à l'emploi aux États-Unis en 1998. Heckman rapporte la position de Becker, laquelle est soi-disant fondée sur les données économétriques disponibles pour les États-Unis: dans le secteur privé, toute discrimination salariale ou liée à l'emploi est éphémère. Dans cette optique, les entraves artificielles à l'emploi émanant de critères relatifs au capital non-humain résultent, dans un milieu compétitif, en des coûts accrus et ne persistent pas dans un milieu à main d'oeuvre mobile où les profits sont maximisés. D'un autre côté, les vérificateurs sociaux qui ont fait des expériences du type esquissé par les présentateurs hollandais soutiennent que les entraves à l'emploi ont connu une recrudescence et non pas disparu, comme l'avancent les économistes en général.

Que faut-il croire?

Les entraves économiques, linguistiques et discriminatoires se multiplient-elles de façon à justifier une intervention gouvernementale énergique et soutenue? Ou se peut-il que les différences salariales fondées sur l'ethnie et la segmentation liée à l'emploi se produisent dans des circonstances particulières pour ensuite se dissiper avec le temps sans requérir une intervention, même minimale, de la part du gouvernement?

La position adoptée pèse lourd dans la balance puisque l'intervention des gouvernements coûte cher, crée des dissensions et entraîne de nombreuses conséquences imprévisibles. C'est pourquoi je crois que la persistance des entraves à l'emploi des types économique,

linguistique ou discriminatoire doit être prouvée par des faits et non par des anecdotes.

De surcroît, pour convaincre, les faits en question doivent être organisés en industries (de service ou non), en secteurs (public ou privé) et en endroits (ville ou quartier) précis, de façon à ce que l'intervention gouvernementale jugée nécessaire soit orientée pertinemment.

En quoi consistent des faits convaincants? Quoique souvent dramatiques, les études de vérification contiennent des erreurs méthodologiques lorsqu'elles ont pour objet le marché du travail plutôt que celui du logement. Contrairement aux études de vérification, les mesures économétriques, quant à elles, sont fondées sur l'approche méthodologique inverse, soit sur de grands nombres accompagnés de contrôles pour le capital humain et la compétence linguistique. Cependant, la logique qui sous-tend les mesures économétriques se résume en fait à une démonstration par l'absurde. En bref, on tente d'expliquer les différences salariales ou les indices de dispersion liée à l'emploi par le biais de variables de contrôle pour le capital humain et la compétence linguistique, puis on dit que le résidu est attribuable à la discrimination. Plutôt que de l'attribuer à la discrimination, on pourrait expliquer ce résidu en fonction du rôle non reconnu des variables inobservables, notamment les renseignements asymétriques, la cohésion sociale et les effets du voisinage.

Ces dernières contraintes, dont on n'a pas discuté en profondeur, pourraient expliquer les causes de la disparité salariale attribuée à l'ethnie et de la segmentation liée à l'emploi dont il a été question lors de ce congrès.

K. Arrow et O. Stark nous ont suggéré une manière de prédire l'ampleur et la durée des entraves à l'emploi chez les immigrants: du point de vue des employeurs, ce sont les renseignements asymétriques qui différencient sensiblement les candidats natifs des immigrants. Les employeurs éliminent facilement les variables inobservables chez les

candidats natifs en évaluant leur formation, leurs activités sociales et les lettres de recommandation de personnes dignes de foi. Ils sont aussi conscients du fait que les intervalles de précision entourant ces renseignements expliquent les différences dans les variables inobservables. Ces intervalles de précision ne peuvent être articulés par les employeurs qui parcourent les renseignements fournis par les nouveaux immigrants; les employeurs ont donc temporairement recours à une certaine «discrimination statistique». Ce concept est important puisque la discrimination salariale en faveur des candidats natifs est de courte durée: elle cesse dès que les employeurs ont recueilli des données sur la performance d'individus récemment embauchés appartenant à un groupe précis. C'est ainsi que les détenteurs d'une maîtrise en gestion des affaires de l'Université Queen's sont mieux payés à l'embauche que les gradués d'une université étrangère appelée «X»: les employeurs connaissent l'intervalle de précision entourant les compétences des gradués de l'Université Queen's mais non pas celui qui a trait aux compétences des gradués de «X».

Borjas et Stark poussent le raisonnement en se posant des questions précises sur le rôle joué par les ménages et le voisinage dans la prévention ou la promotion des entraves à l'emploi. Coleman, un sociologue, suggère aux économistes d'élargir le concept de capital humain pour y inclure les capitaux social et familial. En résumé, la simple existence de disparités salariales ou de disparités liées à l'emploi en fonction de l'ethnie ne veut pas dire qu'il y ait discrimination ni intervention gouvernementale mise en place en vue d'enrayer la dite discrimination.

En fait, cette approche pointe dans la direction d'une toute nouvelle stratégie de recherche. Examinez les groupes ethniques minoritaires qui réussissent ou les individus sur-performants d'origine ethnique pour trouver les variables, outre le capital humain, qui favorisent leurs réalisations. Peut-être y a-t-il chez les individus sur-performants d'origine ethnique des indices autres que ceux qui soulignent leurs réalisations. Un plus grand capital humain d'origine ethnique ou des structures variées à l'intérieur de la famille peuvent

mener à des réalisations exceptionnelles et servir à orienter les mesures à prendre pour enrayer la discrimination envers les groupes moins fortunés.

Enfin, qu'est-ce qui nous permet d'affirmer qu'il y a discrimination salariale ou liée à l'emploi envers les individus sous- et sur-performants d'origine ethnique au Canada? Est-ce que ce sont les macro-conditions d'emploi, qui sont préjudiciables aux immigrants et leur imposent des difficultés salariales de courte durée? Est-ce que ce sont les entraves causées par la compétence linguistique? Ou s'agit-il de pure discrimination?

Qui plus est, dans le contexte canadien, les faits indiquent-ils que le gouvernement devrait intervenir après l'arrivée des immigrants ou que l'on devrait soigneusement améliorer le système d'immigration actuel? Je soutiens que cette dernière position est viable car elle permet de proposer des politiques, dont on n'a pas discuté dans le cadre de ce congrès, visant à combattre les entraves à l'emploi. En voici quelques-unes:

1. Reconnaître les diplômés: ceci peut facilement se faire en vendant aux enchères des visas temporaires ou permanents des types technique ou professionnel à des entreprises liées par une garantie d'exécution et qui veulent engager des candidats pour une période de deux ans ou plus.

2. Évaluer le ménage entier, non pas les individus séparément, pour accorder le droit d'établissement.

3. Établir un programme de prêts substantiels (pouvant être remis selon le cas) pour que les meilleurs candidats puissent apprendre les langues requises.

4. Adopter des politiques élaborées au Canada pour augmenter le capital social des voisinages et supplanter ainsi les mesures gouvernementales visant à assurer l'équité partout dans l'emploi.

5. Fournir aux entreprises une évaluation objective des diplômes pour supprimer l'écart occasionné par les renseignements asymétriques.

En conclusion, le débat sur les facettes économiques des entraves à l'emploi qui ont fait l'objet de ce congrès ne m'a pas convaincu que les entraves soient importantes et durables. En outre, les innombrables politiques proposées à ce congrès demeureront inefficaces dans la lutte contre les entraves à l'emploi. Ce sont plutôt des politiques de plein emploi et des politiques novatrices pour l'admission des immigrants qui pourront ensemble enrayer les entraves actuelles.