

## ÉGALITÉ, INÉGALITÉS, DISCRIMINATIONS

## ESSAI DE DIALOGUE INTERDISCIPLINAIRE DES SAVOIRS JURIDIQUES ET QUANTITATIFS

**p. 6** AVANT-PROPOS de Jérôme Porta et Christophe Bergouignan

**p. 12** Debbie Collier

De l'Apartheid à l'action positive : un aperçu de la loi sur l'égalité au travail en Afrique du Sud

**p. 24** Supriya Routh

Une Constitution à deux vitesses. Les travailleurs et l'égalité devant la loi en Inde

**p. 36** Fábio Rodrigues Gomes et Roberto Fragale Filho

Le principe d'égalité dans le droit du travail brésilien. Brèves considérations propédeutiques sur l'article 461 de la CLT

**p. 48** Laurène Joly

L'égalité à l'aune du handicap

**p. 60** Benoît Riandey, Catherine Quantin, Anne-Marie Benoît et Olivier Cohen

Proposition d'un dispositif sécurisé de suivi statistique de la diversité dans les entreprises signataires de la Charte de la diversité

**p. 68** Laure Mogueu, Tatiana Eremenko, Xavier Thierry et Rose Prigent

Les familles monoparentales immigrées : des familles doublement pénalisées ?

**p. 84** Richard Marcoux

Le travail des enfants au Mali : tentative de mesure et inégalités de genre

**p. 90** Dominique Meurs

Mesurer les discriminations : les approches des économistes

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

THÉMATIQUE : OBLIGATIONS IMPLICITES DE L'EMPLOYEUR ET CRÉATION PRÉTORIENNE :  
DES EXEMPLES CONTRASTÉS EN DROIT COMPARÉ

**p. 99** Allison Fiorentino

Elena Sychenko (Fédération de Russie)

Nanga Silue (Côte d'Ivoire)

Juan Pablo Mugnolo et Diego Ledesma Iturbide (Argentine)

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

**p. 128** Afrique du Sud

**p. 130** Algérie

**p. 132** Argentine

**p. 134** Australie

**p. 136** Autriche

**p. 138** Brésil

**p. 140** Chili

**p. 142** Colombie

**p. 144** Espagne

**p. 146** États-Unis

**p. 148** Fédération de Russie

**p. 150** France - DT

**p. 152** France - DSS

**p. 154** Grèce

**p. 156** Italie

**p. 158** Lituanie

**p. 160** ONU

**p. 162** Pays Bas

**p. 164** République du Congo  
(Congo-Brazzaville)

**p. 166** Roumanie

**p. 168** Royaume-Uni

**p. 170** Serbie

**p. 172** Slovénie

**p. 174** Turquie

**p. 176** Union Européenne - DPS

**p. 178** Uruguay



# DOSSIER THÉMATIQUE

ÉGALITÉ, INÉGALITÉS, DISCRIMINATIONS  
ESSAI DE DIALOGUE INTERDISCIPLINAIRE  
DES SAVOIRS JURIDIQUES ET QUANTITATIFS



## DOMINIQUE MEURS

Professeure à l'Université Paris Ouest - Nanterre La Défense, Chercheuse à EconomiX (CNRS UMR 7235) et Chercheuse associée à l'Ined.

Thèmes de recherche : Marché du travail, Inégalités entre les hommes et les femmes, Discrimination, Économétrie. Parmi ses publications :

~ « Estimating Gender Differences in Access to Jobs », *Journal of Labor Economics*, vol 33 (2), 2015, pp 317-363 (with Laurent Gobillon and Sébastien Roux).

~ « Gender inequality », chapter in « *Handbook of Income Distribution* » (ed. F. Bourguignon and A. Atkinson), Elsevier, Vol. 2. p. 981-1146, 2015, (with Sophie Ponthieux).

## MESURER LES DISCRIMINATIONS : LES APPROCHES DES ÉCONOMISTES



### ABSTRACT

Measuring discrimination has been an economic issue since the seventies. Basically the methodology requires to define the group “at risk” (women, immigrants), then to measure the extent of the inequality (unemployment, wage) between this group and the reference group. A part of this inequality may be explained by the individual characteristics. The “unexplained” part is considered as a proxy of the extent of the discrimination..

*KEYWORDS : Inequalities, Discrimination, Methods, Statistical Measures, Categories*

### RÉSUMÉ

La mesure de la discrimination est un thème développé depuis les années 70 en économie. Les techniques employées reposent sur l'identification de groupes à risque (femmes, immigrés), puis la mesure des inégalités entre ce groupe et un groupe de référence, enfin le partage entre ce qui peut être expliqué par les caractéristiques individuelles et ce qui reste inexpliqué. Cette dernière partie est un indicateur de l'ampleur de la discrimination.

*MOTS CLÉS : Inégalités, Discrimination, Méthodes, Mesures, Catégories.*

Appelé à la barre d'un tribunal aux États-Unis lors du procès d'une entreprise accusée de discrimination salariale envers les femmes, le professeur Ronald Oaxaca<sup>1</sup> s'est entendu dire par le juge : « Le problème avec vous, Professeur, c'est que vous ne comprenez rien au droit ». Il a alors répliqué « et le problème avec vous, Monsieur le juge, c'est que vous ne comprenez rien à l'économétrie ». Cette anecdote – authentique – reflète la difficulté des juristes pour s'approprier la manière dont l'économiste statisticien va diagnostiquer une situation de discrimination et, réciproquement, la difficulté de l'économiste à entrer dans le raisonnement juridique. Cela tient moins à la complexité mathématique qu'à la manière dont l'analyse est construite.

Pour l'économiste, la discrimination est suspectée lorsqu'on constate statistiquement un écart de situation (niveau du salaire, probabilité d'emploi, probabilité d'obtenir un crédit, un logement, ...) entre deux groupes qui ne diffèrent que par une caractéristique (sexe, origine, religion,...). Le présupposé de l'économiste est que les individus sont tous différents, plus ou moins efficaces, plus ou moins doués dans telle ou telle activité, et cela explique que les rémunérations, l'emploi ne soient pas les mêmes d'un individu à l'autre, mais qu'il n'y a aucune raison pour que la distribution des talents innés diffère d'un groupe à l'autre. En d'autres termes, le problème n'est pas qu'une femme en particulier perçoive un salaire inférieur à un homme, ni qu'un noir pris au hasard soit au chômage ; il n'y a problème que si les résultats obtenus par un groupe (le salaire moyen, le taux de chômage, l'obtention d'un appartement,...) sont systématiquement inférieurs à un autre groupe. Pour passer du constat d'inégalités moyennes à la mesure de la discrimination, il faut donc être capable empiriquement de constituer deux groupes comparables du point de vue de l'objet traité (accès à l'emploi, rémunération, promotion,...) et dont les différences (sexe, origine, religion,...) ne peuvent pas avoir d'influence directe sur les situations constatées.

Les méthodes de mesure de la discrimination reposent donc toutes fondamentalement sur une démarche en deux temps : définir les groupes à risque et le groupe de comparaison ; calculer une différence moyenne sur une situation et faire la part dans cet écart entre ce qui est explicable et ce qui ne l'est pas<sup>2</sup>. La part inexpliquée correspond alors

à un indicateur de l'ampleur de la discrimination lorsque toutes les autres explications sont écartées.

Dans cet article nous présentons un résumé de ces deux étapes du raisonnement. Nous commençons d'abord par montrer en quoi la construction des groupes « à risque » et « de référence » peut se révéler difficile selon le critère retenu (I). Ensuite nous passerons en revue les différentes méthodes, plus complémentaires que rivales, utilisées par les statisticiens économistes pour tester l'existence ou non d'une forme de discrimination (II). Nos exemples seront tirés du marché du travail ; nous laisserons de côté les discriminations possibles dans l'accès au logement, aux soins médicaux ou au crédit, dans l'éducation, la consommation, etc.

## I - Définir les groupes à risque

Pour diagnostiquer l'ampleur de la discrimination, il ne suffit pas d'enregistrer les plaintes et de déterminer si un individu donné s'est vu opposer un refus d'emploi, de logement, etc. en raison de son apparence physique, son sexe, etc., mais il faut établir s'il s'agit d'un cas isolé ou si le groupe d'appartenance est plus exposé en moyenne qu'un autre à ces situations. En d'autres termes, il faut pouvoir rapporter le nombre de cas enregistrés à un dénominateur (le nombre de cas « à risque ») pour avoir une idée de la fréquence de ces événements.

La première phase du travail de l'économiste consiste donc à construire les groupes sur lesquels vont porter les comparaisons. La base du raisonnement va s'appuyer sur la longue liste des critères de discrimination pour déterminer les populations « à risque » (ici tels que formulés pour la France) : sexe, origine, grossesse, situation de famille, apparence physique, patronyme, lieu de résidence, état de santé, handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, identité sexuelle, âge, opinions politiques, activités syndicales, appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une race, une religion, appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une nation.

<sup>1</sup> La référence sur la mesure de la discrimination pour les économistes.

<sup>2</sup> E. Delattre, N. Leandri, D. Meurs, R. Rathelot, « Trois approches

de la discrimination : évaluations indirectes, expérimentation, discriminations ressenties », *Économie et Statistique*, 2014, N° 464-465-466.

Pour certains critères, la construction statistique du groupe et son repérage dans les données est simple. Pratiquement tous les fichiers permettent de différencier selon le sexe, le lieu de résidence. D'autres critères comme l'origine, l'orientation sexuelle, l'opinion politique, l'apparence physique... sont beaucoup plus compliqués à observer statistiquement, et les pratiques d'enregistrement peuvent différer d'un pays à l'autre.

Prenons, par exemple, la question de l'origine ethnique (vraie ou supposée), souvent ramenée en France à un débat confus sur les statistiques ethniques. Aux États-Unis, en raison de leur propre histoire, la recension de cette caractéristique individuelle est standard, avec des questions qui ont évolué dans le temps mais qui permettent de dresser des tableaux statistiques sophistiqués qui peuvent surprendre les lecteurs français. Par exemple, le site web du recensement<sup>3</sup> fournit des données avec des croisements selon l'origine (hispanique ou non) et la « race »<sup>4</sup>, avec la nomenclature suivante : blanc, noir, asiatique, *american indian and alaska native*, *native hawaiian and pacific islander*, ou deux races ou plus (en reprenant les catégories ci-dessus). Dans le cas français, le sujet reste largement tabou même s'il est possible aux chercheurs de mener des enquêtes sur ces thèmes en respectant l'anonymat des individus et après autorisation de la CNIL sur les questions sensibles. De ce fait, l'approche statistique de la discrimination selon l'origine est menée le plus souvent à partir des questions portant sur l'individu et ses parents, avec une batterie lourde de questions sur le lieu de naissance et la nationalité de la personne et de ses deux parents<sup>5</sup>. Rappelons que le lieu de naissance et la nationalité à la naissance ne sont pas des questions sensibles.

Pour d'autres critères comme l'orientation sexuelle, la religion,... la manière la plus simple est de procéder par enquête spécifique. Le problème est le coût de collecte de l'information : plus le critère concerne un nombre restreint de personnes, plus l'enquête auprès de la population doit être de grande ampleur pour dégager un sous-groupe à risque de taille suffisamment importante pour mener une analyse statistique sérieuse. Pour donner une idée chiffrée du

problème, partons de l'exemple des descendants d'immigrés d'origine maghrébine. Ceux-ci forment environ moins de 5% de la population en âge de travailler. Si l'on veut un échantillon de 2 000 personnes pour mener une analyse statistique un peu fouillée, il faut donc obtenir des données pour 40 000 personnes sur l'ensemble de la France. Pour une enquête postale ou par internet, le taux de réponse est au grand maximum de 20%, soit 200 000 lettres ou courriels à envoyer pour avoir un échantillon statistique exploitable.

Il est parfois possible de s'appuyer sur une combinaison de variables disponibles dans une base de données publiques pour identifier un groupe potentiellement à risque. Par exemple, pour le risque de discrimination salariale concernant les homosexuels<sup>6</sup>, T. Laurent et F. Mihoubi sont partis de l'enquête emploi de l'INSEE (soit environ 70 000 ménages interrogés) et ont identifié les couples homosexuels à partir de la table de composition du ménage (on dispose de l'information sur le sexe des cohabitants se définissant mutuellement comme « ami » et il est possible de distinguer raisonnablement les colocataires des couples à l'aide de questions filtres). Une double limite de leur étude est qu'il s'agit par construction de couples (et non de l'ensemble des homosexuels), et qu'il est impossible de savoir si leur orientation sexuelle est connue ou non sur leur lieu de travail. Ils trouvent une pénalisation salariale des homosexuels hommes (de l'ordre de 6%) par rapport aux autres hommes, mais pas pour les femmes homosexuelles (par rapport aux autres femmes).

Enfin, certains critères sont relativement aisés à observer mais posent la question du choix du groupe de comparaison, par exemple l'âge, ou le handicap. En effet, l'âge ou le handicap modifient les compétences, positivement (expérience pour l'âge, développement d'autres capacités pour le handicap) ou négativement, par rapport aux plus jeunes ou aux non handicapés.

## II - Présentation de différentes méthodes

### A - Utiliser le *testing* par correspondance

Pour résoudre la question de comparer les situations de « deux personnes identiques à un critère près », une voie possible est celle du *testing* par correspondance. Par

<sup>3</sup> <http://www.census.gov>

<sup>4</sup> Le terme est utilisé couramment dans le monde anglo-saxon, sans connotation péjorative.

<sup>5</sup> P. Simon, « The Choice of Ignorance : The Debate on Ethnic and Racial Statistics in France », in *Social Statistics and Ethnic Diversity*, Springer International Publishing, 2015, p. 65-87.

<sup>6</sup> T. Laurent, F. Mihoubi, « Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : une identification indirecte », *Économie et Statistique*, 2013, N°464-465-466.

exemple, lorsqu'on soupçonne des entreprises de pratiquer des discriminations à l'embauche et de recruter de préférence des hommes plutôt que des femmes, ou des nationaux plutôt que des étrangers, cela consiste à construire des paires de CV fictifs, identiques dans les caractéristiques professionnelles (éducation, expérience), mais différents sur un seul critère : le sexe, la nationalité, le lieu de résidence... Un grand nombre de CV sont envoyés en réponse aux offres d'emploi d'entreprises d'une ville, d'un secteur... et l'on mesure la différence d'invitation à un entretien d'embauche selon la caractéristique observée. Très précisément, on regarde pour chaque « paire » ce qui est arrivé : soit les deux sont retenus, soit les deux sont rejetés, soit l'un des deux est pris et non l'autre. On somme ensuite les résultats et on obtient la proportion respective de candidats retenus selon le critère choisi. Si le testing est bien construit, la simple différence à la moyenne (si elle est statistiquement différente de zéro) indique que les entreprises ont préféré un type de candidats à un autre.

La difficulté de réalisation du *testing* tient essentiellement à la qualité de la procédure et à la construction de paires de CV semblables mais suffisamment différents pour que le recruteur ne détecte pas le *testing* en cours. Pour différencier les envois tout en gardant l'équivalence des CV, les chercheurs travaillent sur la police de caractère, les variations sur les hobbies (trouver des activités différentes mais révélant les mêmes traits de caractère), la présentation des rubriques... avec toujours le risque que ces petites personnalisations ne jouent sur l'impression faite au recruteur et ne faussent le résultat final. Un *testing* célèbre est celui conduit par Bertrand et Mulhainatan<sup>7</sup> sur les recrutements des noirs par rapport aux blancs à Chicago et Boston. Une première difficulté pour eux a été de construire une base de données de faux CV dont les noms et prénoms fictifs convoquaient une indication de la couleur de la peau qui soit sans ambiguïté pour le recruteur. Pour cela, ils sont partis des fichiers d'état civil pour disposer de la race déclarée associée aux noms/prénoms (selon la nomenclature décrite ci-dessus), ont gardé les plus courants, puis ils ont testé auprès d'un panel d'individus la correspondance entre cette identité et la couleur de peau. Ils n'ont retenu pour le testing que les identités pour lesquelles il n'y avait pas eu d'erreurs d'attribution. On voit dans cette procédure com-

<sup>7</sup> M. Bertrand, S. Mullainathan, « Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination », *The American Economic Review*, vol. 94, n° 4, 2004, p. 991-1013.

plexer l'utilisation des nomenclatures « ethniques » à des fins d'identification d'une discrimination raciste. Ensuite, l'envoi des CV par paire a donné lieu à un enregistrement individuel des réponses. Ils ont trouvé que les envois de « blancs » donnaient lieu à 50% plus de propositions d'entretien par rapport aux noirs. Comme les CV étaient en tout point semblables, le testing permettait de conclure à la discrimination de la part des entreprises de ces deux villes.

Dans le cas français, des *testings* ont commencé à être largement utilisés, notamment depuis les travaux de Petit sur les recrutements des femmes dans les banques<sup>8</sup>. Ainsi, on peut citer un travail récent qui portait sur la discrimination à l'embauche à l'encontre des jeunes en Île-de-France et qui avait l'originalité de combiner deux dimensions : l'effet du genre et l'effet de l'origine (française, maghrébine, africaine subsaharienne et asiatique). Leur terrain d'application est une profession qualifiée et recherchée, les informaticiens de niveau Bac + 5. Les chercheurs ont envoyé 2 424 candidatures en réponse à 303 offres d'emploi en 2009, en utilisant 8 profils distincts. Ils observent de fortes discriminations à l'embauche tant selon le genre que l'origine<sup>9</sup>.

## B - Passer par les expériences contrôlées ou naturelles

Une des limites du *testing* par correspondance tient à la méthode elle-même : les CV utilisés sont par construction factices et peuvent ne pas refléter les caractéristiques de la population étudiée. Par exemple, si l'on veut regarder le risque pour une femme d'être recrutée comme conductrice de bus par rapport à un homme, on va produire autant de CV femmes avec ce permis de conduire que de CV d'hommes. Dans la réalité, il y a beaucoup moins de femmes avec cette compétence, et si le *testing* permet bien de repérer l'attitude de l'employeur face à des candidatures similaires, il ne reflète pas la réalité du marché du travail. Or, celle-ci peut influencer l'attitude de l'employeur : par exemple, sachant qu'il y a peu de candidates en général, il peut avoir tendance à davantage les auditionner même s'il avait une préférence

<sup>8</sup> P. Petit, "The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector", *Labour Economics*, vol. 14, n° 3, 2007, p. 371-391.

<sup>9</sup> P. Petit, E. Duguet, Y. L'Horty, L. du Parquet, F. Sari F., « Discrimination à l'embauche : les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? », *Économie et Statistique*, 2013, N°464-465-466, .

pour les recrutements masculins dans le cas où il y aurait autant de femmes que d'hommes parmi les postulants.

Les expériences contrôlées vont avoir l'avantage par rapport au *testing* d'utiliser des situations réelles. Le principe est inspiré des expériences en double aveugle en science. Un même groupe va passer par deux procédures différentes dont l'une est supposée éviter la discrimination. Si les taux de succès de deux groupes diffèrent (femmes vs hommes, descendants d'immigrés vs descendants de parents nés français en France), on pourra suspecter des comportements discriminatoires. L'expérience naturelle est comme une expérience contrôlée, excepté que la variation de procédure n'est pas artificielle mais issue d'un changement des règles ou des lois.

L'exemple des recrutements des musiciens d'orchestre des orchestres symphoniques américains est une des plus célèbres exploitations d'une variation de procédure de recrutement<sup>10</sup>. Dans les années cinquante et soixante, les femmes formaient une part très restreinte (autour de 10%) des musiciens des orchestres symphoniques les plus célèbres et les recrutements se faisaient essentiellement par cooptation. Progressivement, les orchestres ressentirent le besoin de sortir de cette pratique et d'ouvrir plus largement les possibilités de recrutement pour avoir un plus large choix de talents. Ils introduisirent pour cela la pratique des auditions à l'aveugle (derrière un paravent au moins dans les premiers tours) pour sélectionner les candidats ; ainsi aucune information sur les caractéristiques individuelles, dont le sexe, n'était connue du jury et seule la performance musicale départageait les concurrents. Goldin et Rouse utilisèrent ce changement dans le temps chez les mêmes orchestres pour identifier l'effet spécifique de cette procédure. Elles démontrèrent que cette méthode augmenta significativement la proportion de femmes présentes au dernier stade de la sélection. Selon leurs estimations, un quart de l'accroissement du nombre de musiciennes d'orchestre, maintenant de l'ordre de 30 à 40% dans ces formations, résulta de ce renouvellement des pratiques.

Une expérimentation en France sur les CV anonymes faite en 2010 par des chercheurs en collaboration avec Pôle Emploi est proche de la méthode employée pour ce travail

sur les orchestres. L'expérimentation consistait à envoyer des vrais CV en réponse à un ensemble homogène d'annonces traitées par l'ANPE, les réponses aux offres d'emploi étant réparties en deux groupes équivalents en qualité : les CV anonymisés et ceux traditionnels avec nom et prénom. Les entreprises étaient prévenues qu'elles pouvaient recevoir des CV anonymes. Dans tous les cas (anonymes ou non), l'ANPE servait de point de passage obligé entre l'entreprise et le/la candidat/e. Concernant les femmes, les CV anonymes par rapport au CV complet ont eu un effet significatif d'augmentation des propositions d'entretien aux femmes lorsque le recruteur était un homme, et inversement lorsque c'était une femme. Le résultat le plus frappant concernait les candidats issus de parents immigrés, car le CV anonyme diminuait leur chance d'être retenus. Une interprétation possible de ce résultat paradoxal serait que les signaux négatifs du CV (périodes de chômage) étaient interprétés moins négativement quand les recruteurs pouvaient les rapprocher des difficultés des secondes générations sur le marché du travail<sup>11</sup>.

## C - Comparer des situations « toutes choses égales par ailleurs » dans l'économie

*Testing*, audit ou expérimentations ont leurs limites pour mesurer la discrimination. Si elles permettent de porter un diagnostic précis et direct sur les attitudes des employeurs, elles n'ont de portée que pour le cas étudié. De plus, elles ne peuvent pas s'appliquer à toutes les situations de discrimination : il est impossible de tester la discrimination salariale ou les inégalités dans les promotions avec ces techniques. L'approche adoptée le plus généralement par les économistes est de nature indirecte, et se rapproche d'une démarche de type « avocat du diable » : une fois écartées toutes les causes potentielles qui peuvent générer de l'inégalité entre deux groupes, ce qui reste inexplicable est considéré comme vraisemblablement de la discrimination. Cette énorme littérature part de bases de données individuelles brutes (sur l'ensemble de la population, pour un secteur ou sur une entreprise...), puis estime s'il y a en moyenne un désavantage salarial ou une moindre chance d'être promu pour un individu appartenant à un groupe donné.

<sup>10</sup> C. Goldin, C. Rouse, « Orchestrating Impartiality: The Impact of « Blind » Auditions on Female Musicians », *The American Economic Review*, vol. 90, n° 4, 2000, p. 715-741.

<sup>11</sup> L. Behaghel, B. Crépon, T. Le Barbanchon, « Impact evaluation of Anonymous CVs », *PSE Working Papers*, halshs-00754921, HAL (2011).



Toute la difficulté est de construire un indicateur « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire avoir une comparaison entre deux grandeurs qui neutralise les effets de structure. Par exemple, imaginons une situation très simple où, pour un même emploi, il y ait 10 femmes et 10 hommes, de même âge, de même ancienneté, et que le salaire moyen des femmes soit 700 € et celui des hommes 1 400 €. Si l'on ajoute que le temps de travail des hommes est 35 heures par semaine, celui des femmes 17 heures 50 par semaine, on peut dire que le taux horaire moyen des hommes et des femmes est strictement le même et qu'il n'y a donc pas discrimination salariale. Mais, maintenant, supposons que l'entreprise ne propose pas de temps complet aux femmes et qu'elles n'ont donc que la possibilité de travailler à mi-temps alors qu'une partie d'entre elles souhaiterait être à temps complet. Il n'y a pas d'écart salarial stricto sensu, et pourtant il y a discrimination. Si, au contraire, ne se présentent que des femmes qui souhaitent travailler à mi-temps en raison de contraintes familiales, on ne peut plus dire qu'il y a discrimination, alors que l'inégalité des rémunérations est la même. Cet exemple artificiel souligne la nécessité de bien distinguer ce qui sépare le constat d'une inégalité à celui d'un diagnostic de discrimination. Cela montre aussi que l'analyse d'une inégalité, quelle que soit sa nature, ne peut se faire sans penser ce qui est « juste » et ce qui ne l'est pas. En d'autres termes, mesurer la discrimination requiert d'avoir une grille d'analyse sur ce qui est une inégalité justifiée et ce qui n'est pas « normal ».

Dans cet exemple simplifié, le seul facteur pris en compte était le temps de travail. Dans la réalité, beaucoup d'autres différences structurelles peuvent expliquer les écarts observés de rémunération ou de promotions. Ainsi, pour rester sur l'exemple de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes, les deux populations diffèrent dans leur niveau de diplôme, le type de diplôme, leur expérience professionnelle, ... Elles ne travaillent pas dans les mêmes secteurs ni les mêmes entreprises, n'exercent pas les mêmes métiers, n'ont pas les mêmes responsabilités. Une méthode économétrique devenue standard pour estimer l'ampleur de la part non expliquée de l'écart des salaires est celle développée la même année, mais séparé-

ment, par R. Oaxaca<sup>12</sup> et A. Blinder<sup>13</sup>. Elle consiste à décomposer l'écart moyen de rémunération observé entre deux groupes en deux composantes : une partie « expliquée », c'est-à-dire attribuable à des effets de structure (éducation, expérience, ...) et une partie non attribuable aux effets de structure, égale à la différence entre l'écart total et la partie expliquée. Cette dernière composante est l'indicateur d'une discrimination potentielle, sous réserve que toutes les caractéristiques pertinentes aient été prises en compte.

Cette méthode, largement utilisée dans la littérature économique, comporte deux risques symétriques. Le premier est d'omettre des variables qui expliqueraient ces différences sans être de la discrimination salariale au sens strict. Par exemple, dans l'exemple précédent, ce serait comparer le salaire des hommes et des femmes sans tenir compte des différences des heures travaillées. Dans la réalité, lorsqu'on essaye de mesurer au mieux les origines des écarts de salaire, le résultat obtenu dépend d'un grand nombre d'éléments : la base de données utilisée, le champ (secteur privé ou ensemble de l'économie), les caractéristiques structurelles retenues pour l'analyse, la mesure du salaire (horaire, mensuel ou annuel), l'inclusion ou non des salariés à temps partiel ou des périodes non travaillées lorsque la comparaison porte sur les rémunérations annuelles, la prise en compte des biais de sélection ou non. Il n'est donc pas surprenant qu'il n'y ait pas « un » chiffre unique mais un faisceau de mesures de la discrimination salariale.

Le second risque est d'en mettre « trop ». En effet, plus l'on prend en compte de facteurs, plus l'on est capable d'expliquer une partie importante de l'écart. Mais il est tout à fait possible que, ce faisant, on ajoute des variables qui découlent pour tout ou partie de discriminations. Un exemple tiré d'un cas réel illustrera ce point : l'entreprise Walmart, chaîne de grands magasins aux États-Unis, a été poursuivie dans les années 80 dans le cadre d'une « *class action* » pour manquement à l'égalité dans les promotions : les femmes composaient 47% des deux premiers niveaux hiérarchiques (payés au tarif syndical) mais 0% au sixième et dernier échelon (et 5% à l'avant-dernier). Il n'y avait aucune différence de salaire à poste égal : les emplois étant syn-

<sup>12</sup> R. Oaxaca, « Male-female wage differentials in urban labor markets », *International economic review*, 1973, p. 693-709.

<sup>13</sup> A.S. Blinder, « Wage discrimination: reduced form and structural estimates », *Journal of Human resources*, 1973, p. 436-455.

diqués, le salaire horaire était unique et attaché au poste, quel que soit le sexe de l'employé. Le syndicat vérifiait que le salaire était bien celui fixé par l'accord, mais n'intervenait pas dans les politiques d'affectation et de promotion. Lorsqu'on mesurait l'écart de salaire en tenant compte des différences dans la structure des emplois occupés, on expliquait entièrement la différence des rémunérations entre les hommes et les femmes. L'entreprise se pensait donc à l'abri de l'accusation de discrimination salariale. Mais, lors du procès, elle n'a pas réussi à convaincre les juges que la raréfaction des femmes aux derniers échelons provenait de leur refus d'occuper ces postes en raison de charges de travail plus lourdes et d'horaires plus contraignants, et non de la politique de l'entreprise. Les avocats ont pu produire des preuves comme quoi des femmes tout à fait éligibles avaient été candidates aux promotions et n'avaient pas été retenues. Walmart perdit donc son procès en 1984, son mode d'affectation de la main-d'œuvre aux différents niveaux hiérarchiques ayant été considéré comme illégal.

L'approche économétrique de la mesure de la discrimination est applicable dans l'entreprise si celle-ci est de taille suffisante, et les grandes entreprises y ont de plus en plus souvent recours pour identifier les principaux leviers d'égalité professionnelle. Cela peut aussi servir, comme dans le cas de Walmart, comme aide aux avocats pour mettre en évidence un dysfonctionnement. Mais, il ne faut pas se cacher que ces méthodes requièrent une certaine technicité tant dans la construction des bases de données et des spécifications économétriques que dans l'interprétation des résultats. Cela pose aussi la question des données collectées. Si pour le sexe, l'âge, ... les informations ne sont pas sensibles, elles le sont pour quasiment tous les autres critères. On en revient ainsi à la question initiale de collecte de données individuelles pour analyser une situation. L'enjeu ici est de se donner les moyens de mettre en évidence des discriminations lorsqu'on les suspecte, tout en préservant la confidentialité des caractéristiques des salariés dans un établissement.

### Conclusion

En conclusion, l'approche des économistes de la discrimination apparaît complémentaire à celle du juriste. L'économiste fournit des mesures de l'inégalité et de ce que l'on peut rapporter à des facteurs identifiables. Quelle que soit l'approche choisie, directe avec les *testings* ou les

expérimentations, indirectes avec l'exploitation de données statistiques existantes, il doit faire preuve d'une très grande prudence dans la construction de sa démonstration de l'existence d'une inégalité non explicable. Il doit également être transparent dans la méthode adoptée et ne rien laisser dans l'ombre sur le recueil des données, la construction des variables et les techniques statistiques utilisées. Mais, l'économiste ne peut pas se substituer au juriste sur l'interprétation en termes de discrimination au sens de la loi.

Ajoutons qu'il peut se présenter des cas où mener des politiques sur les facteurs identifiés et n'entrant pas dans la catégorie « discrimination » peut avoir une portée très grande pour la réduction générale des inégalités. Ainsi, le premier facteur des inégalités de salaire entre les hommes et les femmes est la différence des temps travaillés. Des politiques de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, des incitations au partage des tâches domestiques entre les parents, etc. permettraient à plus de femmes de travailler à temps complet et auraient un effet puissant de réduction des inégalités, d'une ampleur plus grande que l'élimination (hautement souhaitable) des pratiques discriminatoires.