

# **La discrimination sur le marché du travail : les approches économique et juridique**

Rachid Boumahdi, LIRHE, GREMAQ, Jean-Michel Lattes, Jean-Michel Plassard, LIRHE, Université Toulouse 1

## *Résumé*

L'article confronte les approches juridiques et économiques en matière de discrimination sur le marché du travail. Il s'attache à montrer les limites et les difficultés rencontrées par les deux approches à l'occasion de la définition et de la mesure du phénomène.

## **1. INTRODUCTION**

La discrimination est un phénomène qui peut concerner le marché des produits ou celui des facteurs de production. Par exemple, la discrimination peut se manifester sur le marché du logement sous la forme d'exclusions ou de hausses de prix. L'impact global peut d'ailleurs déborder ce cadre initial dans la mesure où notamment le premier effet peut contribuer, en réduisant les opportunités des ménages des groupes discriminés, aux disparités intergroupes constatées en matière d'éducation ou d'emploi. Mais les conséquences les plus sensibles du phénomène sont sans aucun doute situées sur le marché des facteurs de production et spécialement sur le marché du travail. Sur ce marché et en dépit de la présence d'une intervention importante des pouvoirs publics et d'un droit du travail très prégnant la discrimination tend à être importante et à perdurer.

Les différentes sciences sociales avec leurs propres sensibilités, leurs boîtes à outils spécifiques, se sont penchées sur le champ. L'article vise à mettre en perspective la perception des approches économiques et juridiques en matière de discrimination sur le marché du travail et leurs complémentarités dans la lutte contre les phénomènes de discrimination et la protection des groupes discriminés. L'article se situe dans une perspective très générale au sens où il ne tente pas de décliner les diverses sortes de discriminations constatées (genre, race, origine ethnique, etc.) même si à l'évidence les interprétations, l'ampleur ou les modalités mêmes du phénomène de discrimination peuvent varier selon la variable retenue. Il montre aussi les difficultés rencontrées lors de la définition de la discrimination et de sa mesure par les diverses approches.

Au niveau du plan, la présentation de l'article se déclinera en 3 sections. La première section est consacrée naturellement à l'approche juridique car c'est elle qui vient qualifier socialement le phénomène, la deuxième à l'approche économique. Une dernière section revient sur les problèmes de mesures et sur les dispositifs mis en œuvre pour combattre le phénomène.

## 2. L'APPROCHE JURIDIQUE

La doctrine juridique distingue les enjeux résultant de l'application de deux principes fondamentaux dont les racines sont les mêmes : le principe d'égalité et le principe de non-discrimination. Dans le domaine du travail et de l'emploi la discrimination apparaît comme une entorse au principe d'égalité sans qu'il soit pour autant possible d'opposer les deux concepts. De fait, toute différence de traitement n'est pas constitutive de discrimination. Elle ne le devient que si elle apparaît comme illégitime. Il est possible de déduire de la comparaison de ces deux principes, les trois critères que les juristes utilisent pour révéler des situations qualifiables de discriminatoires : un groupe (ou une personne) en situation défavorable, une différence de traitement et l'absence de justification de celle-ci (LATTES, 1989). Le principe d'égalité permet de garantir une égalité des citoyens, ici des salariés, devant la loi. Il ne permet pas la prise en compte du réel et de sa diversité. La promotion du principe de non-discrimination permet d'aller au-delà de règles applicables à des sujets de droit "abstraites" et identiques pour appréhender plus directement les membres de groupes identifiables et différents les uns des autres (LOCHAK, 1987).

Cette évolution traduit la volonté du législateur d'intervenir pour rétablir certains équilibres menacés par l'absence de contrôle des agents tant économiques que sociaux. Au-delà même du constat de l'existence de normes juridiques nombreuses et anciennes, il est utile de mettre en évidence la volonté des juristes de faire évoluer ces dispositifs, tant en droit international qu'en droit interne, ce qui témoigne de la perception universelle du problème.

### 2.1. Des normes juridiques à différents niveaux

La convention n° 111 de l'OIT concernant "la discrimination en matière d'emploi et de profession" illustre la volonté des acteurs internationaux de lutter contre "toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances en matière d'emploi ou de profession" (BARTOLOMEI de la CROUZ, EUZEBY, 1968). Ce texte légitime la possibilité de prévoir des mesures "positives" en faveur de catégories de personnes particulièrement défavorisées. Il présente cependant les défauts traditionnels des textes internationaux dont la réalité de l'application est très rarement contrôlée. Le Traité de Rome traduit, lui aussi, cette volonté de lutter contre les discriminations en limitant toutefois son champ d'intervention au cas particulier de la rémunération entre les hommes et les femmes. Les directives de février 1975 et, surtout, celles de février 1976 et de décembre 1978 vont permettre d'aller au-delà de la rémunération pour intégrer l'ensemble des droits professionnels et sociaux dans le dispositif juridique. Par suite, d'autres textes européens vont renforcer ces logiques comme le Traité d'Amsterdam en 1997 qui affiche clairement, dans ses objectifs, la lutte contre les discriminations.

La déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 constitue le premier texte juridique de référence dans la lutte contre la discrimination. Le contenu de l'article premier du texte suffit à ouvrir la voie à un droit national à portée

égalitaire. Par suite, le préambule de la Constitution de 1946 prolonge cette logique en soulignant que le sexe, les origines, les croyances, etc., ne peuvent constituer des critères discriminants. La Constitution de 1946 confirme ces orientations en insérant, dans son préambule, les deux textes qui précèdent (GODECHOT, 1970) alors que des textes du Code Pénal viendront développer cette logique égalitaire dans divers domaines de la vie professionnelle des salariés.

## 2.2. Les stratégies juridiques de lutte contre la discrimination professionnelle

La démarche du législateur français s'inscrit dans une perspective égalitaire. L'étude des situations "à risques" dans le domaine des situations discriminatoires permet de mesurer les choix effectués. Ainsi, la loi de février 1950 précise que les conventions ne peuvent être étendues que si elles contiennent les modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal" alors que la loi de décembre 1972 organise l'idée d'égalité entre les hommes et les femmes en même situation de travail.

De fait, le droit positif couvre aujourd'hui l'ensemble des étapes qui constituent la relation de travail. Les offres d'emploi, l'embauche, l'exécution comme la cessation du contrat de travail font l'objet d'un encadrement juridique souvent rigoureux tant en droit du travail qu'en droit pénal. Le bilan de l'application des textes qui précèdent peut amener les juristes à s'interroger sur l'efficacité de leurs dispositifs. Les droits égalitaires ne suffisent pas à rétablir une véritable égalité de fait, ils ne permettent que la sanction des situations les plus caricaturales en matière de discrimination. La législation évalue ainsi essentiellement la discrimination directe fondée sur l'intention de ses auteurs.

Le droit européen ouvre la voie à de nouvelles logiques réglementaires qui manifeste la volonté européenne d'éradiquer la discrimination. Les logiques européennes vont générer des évolutions significatives dans le droit des pays membres de l'Union Européenne, en particulier en France. L'idée que le droit peut être inégalitaire dans sa mise en place pour favoriser une égalité de fait constitue un premier axe d'intervention. Par la suite, c'est par le biais du renversement de la charge de la preuve que le droit européen va faciliter la lutte contre les discriminations. La discrimination positive constitue une première piste d'intervention. La directive européenne de février 1976 modifie profondément les logiques égalitaristes. Au-delà de la simple égalité, le droit peut générer des discriminations à condition que celles-ci soient considérées comme "positives", à savoir qu'elles permettent de compenser des situations de fait discriminatoires. Ce texte débouche sur la remise en cause de concepts nationaux, inefficaces dans leur application et basés sur des logiques révolues. La loi ROUDY de 1983 constitue la traduction française de ce changement de stratégie en organisant la possibilité de prendre des mesures de rattrapage professionnel au profit des femmes. Le bilan de l'application du texte au moment où de nouvelles lois sont en préparation permet de constater, qu'une fois encore, les résultats concrets n'ont pas été à la hauteur des espérances juridiques.

Le renversement de la charge de la preuve constitue une piste d'intervention significative du fait de la difficulté de mesurer la discrimination. La directive européenne de décembre 1997 traduit très clairement le constat fait par les juristes des limites des actions visant à établir une véritable équité dans le monde du travail, les textes se révélant sans efficacité réelle y compris dans leurs objectifs visant à favoriser les personnes subissant des discriminations professionnelles. La difficulté d'apporter la preuve de la discrimination est apparue comme le principal obstacle à la mise en place d'une stratégie juridique efficace. Ce nouveau texte va permettre de contraindre l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité, le doute profitant au salarié. La jurisprudence européenne prend directement en compte cette donnée en contrôlant étroitement les arguments avancés pour justifier une discrimination (CJCE du 13.03.1986, *BILKA*, in *Rec.* 1986.1607). L'Union européenne est décidée à poursuivre son action dans cette voie et un projet de directive devrait permettre la mise en place de structures destinées à recevoir les plaintes contre les personnes à l'origine de discriminations, structures qui seraient dotées de tous les moyens nécessaires pour enquêter. En outre, lorsque des présomptions seront établies, il appartiendra à la personne mise en cause d'en apporter la preuve contraire. Les décisions récentes de Cours françaises condamnant des employeurs pour attitude discriminatoire sur la base de l'analyse comparée des carrières des délégués syndicaux et de simples salariés témoignent de l'efficacité de cette démarche (*Cass. Soc.* du 28.03.2000, *SNCF*).

Il convient de constater que les résultats obtenus par les juristes dans leur combat contre les discriminations ne sont pas significatifs et que les efforts déployés ne sont pas récompensés par des résultats très probants. L'échec des juristes s'explique avant tout par la difficile mesure des situations discriminatoires. Le renversement de la charge de la preuve n'est efficace que si les situations considérées comme discriminatoires sont identifiées. La nécessité de rechercher dans d'autres disciplines les moyens d'évaluer les situations discriminatoires afin de permettre l'application réelle de règles juridiques de lutte adéquates contre les discriminations constitue aujourd'hui un passage obligé.

### 3. L'APPROCHE ÉCONOMIQUE DE LA DISCRIMINATION

L'approche économique se veut une approche intégrée au sens où elle propose à la fois sa propre définition du phénomène et un schéma interprétatif spécifique. La complexité du fait social et les difficultés de son appréhension transparaissent dans les diverses définitions proposées et les multiples interprétations élaborées.

#### 3.1. Les modalités de la discrimination : discrimination de marché et pré-discrimination

On parle en économie de discrimination lorsque certains individus ayant une particularité commune semblent spécialement défavorisés en raison de cette particularité indépendamment de leurs caractéristiques productives. L'observation empirique montre le plus souvent que c'est en raison de leur appartenance ethnique ou de leur sexe que certains travailleurs peuvent être victimes d'une telle discrimination. Mais on peut avoir une conception plus large et dire qu'une

discrimination existe notamment si des individus possédant les mêmes caractéristiques économiques reçoivent des salaires différents et que ces caractéristiques sont corrélées avec certaines caractéristiques non économiques. Le principe d'équité est donc bafoué au sens où l'on traite de façon différente des individus considérés comme identiques du point de vue économique. Ici l'homogénéité des individus n'est pas présumée de façon automatique ; bien au contraire le travail est envisagé comme un facteur de production hétérogène. La question renvoie immédiatement à la notion de caractéristiques économiques pertinentes et le support de l'hétérogénéité peut se trouver dans les divers champs de l'activité de travail : productivité actuelle ou future, stabilité, aptitude à apprendre sur le tas, etc. La discrimination apparaît ainsi comme la valorisation de caractéristiques individuelles non reliées à la productivité. Un autre élément fondateur réside dans le fait que la définition économique de la discrimination est établie en termes de conséquences et de résultats et non pas d'intentions. La discrimination suppose une matérialité et elle doit avoir des conséquences mesurables au niveau du marché du travail ; le constat pouvant être établi au niveau des rémunérations, du développement de carrières ou des taux de chômage.

L'accent mis sur les caractéristiques économiques pour définir la discrimination conduit à une autre distinction. L'analyse économique prend soin, en effet, d'opérer une distinction entre la discrimination avant le marché – *i.e.* la pré-discrimination – et la discrimination de marché. La pré-discrimination se déroule avant l'entrée dans la vie active et désigne le fait que les chances de développement personnel ne dépendent pas, durant cette période, uniquement des capacités potentielles de l'individu. L'analyse est confrontée au vaste problème de l'inégalité des chances, lui-même relié étroitement à la stratification sociale, au rôle joué par la famille et par l'école. L'existence de cette pré-discrimination est au centre de la conceptualisation classique du marché du travail en groupes non concurrents. La discrimination dans l'apprentissage des rôles sexuels participe du même processus, même si l'accent est mis davantage cette fois-ci explicitement sur le système des valeurs (SOFER, 1985). La discrimination de marché est la continuation durant la période de vie active de la discrimination alors même que les dotations de capital humain avant l'entrée dans la vie active sont considérées comme des données. Elle peut prendre la forme respectivement d'un versement de rémunérations plus faibles, d'un refus d'embauche ou d'une surqualification pour un poste.

Bien entendu, il peut être délicat parfois de distinguer clairement les deux types de discrimination, car il peut exister notamment des interactions. Aussi, certains auteurs penchent pour une conception unique et large de la notion en suggérant notamment que dans le long terme tout puisse relever de la discrimination.

### **3.2. Interprétations économiques des faits de discrimination**

Si l'on se restreint à la seule discrimination de marché, deux grandes orientations se dessinent. On peut opposer les théories qui mettent en avant une volonté explicite de discrimination émanant des différents acteurs du marché aux théories non intentionnelles d'une discrimination qui apparaît alors comme le

résultat indirect, involontaire d'actes d'agents économiques dans un univers non totalement transparent. Si ces deux grands corps de théories s'opposent au niveau des processus, ils se rejoignent au plan des résultats dans la mesure où les comportements qui en résultent vont se traduire tous par des différences de traitements entre individus.

Dans le cadre de la discrimination intentionnelle, les préférences discriminatoires des acteurs sont mises en cause, car elles vont avoir des implications directes sur le marché du travail (BECKER, 1957). Dans une économie salariale, l'intégration de la discrimination se fait nécessairement par l'employeur. Mais si ce dernier peut être directement à l'origine de la discrimination, son rôle ne peut consister qu'à relayer une discrimination émanant des travailleurs ou des consommateurs. La préférence discriminatoire est ici envisagée comme une préférence psychologique exogène (négative) à l'encontre d'un individu ou d'un groupe. Cette attitude discriminatoire attache des coûts non pécuniaires pour un acteur au fait de s'associer avec des personnes du groupe discriminé. Le statut de l'acteur à l'origine de la discrimination n'est cependant pas neutre au niveau des conséquences. Notamment, la théorie prédit une ségrégation au niveau de l'emploi plutôt que des différences de rémunération si ce sont les salariés et non pas les employeurs qui sont au départ de la discrimination. La discrimination des consommateurs n'a de portée réelle que dans le cas des services personnels. En matière de discrimination salariale, les écarts de revenus enregistrés tendent à dépendre de la distribution des attitudes des employeurs, de l'effectif des travailleurs du groupe discriminé ; mais dans tous les cas la théorie peine à établir une discrimination stable dans le long terme.

La discrimination non intentionnelle prend essentiellement la forme de la discrimination statistique (AIGNER, CAIN, 1977). Dans cette optique, l'accent est mis à l'intérieur du cadre d'une relation d'emploi classique sur les difficultés éprouvées par l'employeur à identifier les caractéristiques économiques de leurs salariés. La responsabilité de l'employeur est ici la seule engagée car la discrimination est de sa seule initiative, découlant des supports et de la qualité de l'information utilisés. La discrimination va résider dans un jugement statistique à travers lequel les employeurs projettent sur les individus certaines caractéristiques de groupe. La discrimination apparaît comme une contrepartie inévitable d'une maximisation de profit en situation d'incertitude sur un marché de facteurs de production hétérogènes. La discrimination statistique traduit simplement un problème de filtrage survenant lorsque des caractéristiques observables se trouvent en corrélation avec une variable économique mais que ces dernières ne constituent pas des prédicteurs parfaits. Comme dans le cadre de l'utilisation de signaux, l'employeur est en droit de faire usage de cette procédure rationnelle, même s'il est confronté à des problèmes d'erreurs de première espèce ou de deuxième espèce. Il est important ici de distinguer la discrimination individuelle de la discrimination de groupe. La discrimination individuelle apparaît comme un simple produit lié de l'information imparfaite qui ne fait que redistribuer les revenus à l'intérieur des groupes, alors que la discrimination de groupe s'avère beaucoup plus exigeante. Des hypothèses spécifiques sont cependant à même de



donner consistance à des situations de jeu à somme non nulle. L'introduction notamment des hypothèses d'aversion pour le risque des employeurs, de fonctions de production non linéaires, de rigidité de salaires, des effets de rétroaction via l'accumulation de capital humain ou de signaux peut rendre compte de la discrimination individuelle mais aussi de la discrimination de groupe (PLASSARD, 1987).

À l'inverse de la discrimination par goût entachée d'instabilité, la discrimination statistique pure prolonge ses effets sur le long terme. La différence avec les autres formes de discrimination est que l'employeur se comporte dans ce cas comme un véritable maximiseur de profit et qu'il ne supporte donc pas comme le faisait l'employeur de la discrimination par goût, le coût de cette discrimination.

Le seul facteur en mesure de modifier la situation consiste dans des changements exogènes intervenant dans les caractéristiques du groupe discriminé. Dans ce dernier cas, une évolution sur le marché du travail se produira dans le sens et au seul rythme de ces changements. Lorsque notamment les différences entre groupes imputables à la pré-discrimination s'atténuent, l'impact de la discrimination statistique doit graduellement diminuer.

#### **4. MESURES DE LA DISCRIMINATION DE MARCHÉ : MÉTHODES ET PROCÉDURES**

Les méthodes de mesure de la discrimination sont variées. Tandis que les méthodes économétriques, posent des questions d'économie positive à un niveau agrégé, les méthodes d'audit et la problématique de la valeur comparable ont des ambitions plus opérationnelles.

##### **4.1. Les méthodes économétriques de détection de la discrimination salariale**

En Europe, comme aux États-Unis, les femmes sont moins payées que les hommes. Les écarts de salaires varient entre 10% (en ex-RDA) et de 32% (en Grèce). En France, les mêmes écarts sont de l'ordre de 23%. L'approche économétrique est une méthode de mesure indirecte de la discrimination salariale. Elle part de l'analyse des différents déterminants du salaire. Pour ce faire, on introduit dans la fonction du salaire, d'une part, des variables explicatives mesurant les caractéristiques individuelles (niveau d'études, expérience professionnelle, ancienneté, etc.) et des variables indicatrices indiquant le sexe et/ou l'origine ethnique du salarié.

Un coefficient significatif (non significatif) de ces variables indicatrices prouve (infirme) la présence de la discrimination sur le marché du travail. En France, l'utilisation de cette méthode donne une valeur de l'ordre de 0,15 du coefficient de la variable "sexe", indique, toutes choses égales par ailleurs, un écart salarial de 15% entre hommes et femmes. Cependant, la valeur de ce coefficient peut être imputée non seulement à la discrimination mais aussi aux différences observées en termes de caractéristiques individuelles entre les divers groupes.

Afin de purger le coefficient de ce qui est imputable aux caractéristiques individuelles, BLINDER (1973) a proposé une décomposition de cette différence

salariale observée sur le marché du travail. Une première composante est due aux caractéristiques individuelles et une deuxième composante est imputable à la discrimination pure. Plus précisément, on considère deux fonctions de salaire (pour les Noirs : N, et les Blancs : B).

$$Y_{Ni} = \alpha_N + \beta_N X_{Ni} + \varepsilon_{Ni}$$

$$Y_{Bi} = \alpha_B + \beta_B X_{Bi} + \varepsilon_{Bi}$$

En terme de moyenne on obtient :

$$\bar{Y}_N = \hat{\alpha}_N + \hat{\beta}_N \bar{X}_N$$

$$\bar{Y}_B = \hat{\alpha}_B + \hat{\beta}_B \bar{X}_B$$

La différence moyenne, en terme de salaire, entre les noirs et les blancs est donnée par :

$$\bar{Y}_N - \bar{Y}_B = \underbrace{(\hat{\alpha}_N - \hat{\alpha}_B)}_{D_1} + \underbrace{(\hat{\beta}_N - \hat{\beta}_B) \bar{X}_B}_{D_2} + \hat{\beta}_N (\bar{X}_N - \bar{X}_B) = D + C$$

discrimination caractéristique individuelles

où  $D_1$  indique la contribution du terme constant à la discrimination alors que  $D_2$  indique la contribution des variables explicatives. En effet, si  $\hat{\beta}_N$  est différent de  $\hat{\beta}_B$  cela signifie, par exemple, que le niveau d'études ou le diplôme est rémunéré différemment selon que le salarié est un noir ou un blanc.

JONES (1983) a montré que la contribution de  $D_1$  et  $D_2$  dans  $\bar{Y}_N - \bar{Y}_B$  varie en fonction du choix des variables de référence, des autres variables explicatives (région de résidence, être syndiqué ou non, statut juridique de l'entreprise, etc.). Plus récemment, OAXACA et RANSOM (1999) ont proposé une nouvelle décomposition de  $\bar{Y}_N - \bar{Y}_B$  invariante au choix des variables de référence.

On considère une variable indicatrice  $R_{sj}$ ,  $j = 1, 2, 3, 4$ ;  $s = N, B$ , caractérisant la région de résidence (Est, Ouest, Nord et Sud) où  $\sum_{j=1}^{j=4} \bar{R}_{sj}$ ,  $s = N, B$ . Supposons maintenant que la variable de référence est  $R_{s1}$  (Est). Dans ce cas, la moyenne des salaires des Noirs et des Blancs est de la forme :

$$\bar{Y}_N = \hat{\alpha}_N + \sum_{j=2}^{j=4} \hat{\lambda}_{Nj} \bar{R}_{Nj} + \hat{\beta}_N \bar{X}_N = \sum_{j=1}^{j=4} \hat{\delta}_{Nj} \bar{R}_{Nj} + \hat{\beta}_N \bar{X}_N$$

$$\bar{Y}_B = \hat{\alpha}_B + \sum_{j=2}^{j=4} \hat{\lambda}_{Bj} \bar{R}_{Bj} + \hat{\beta}_B \bar{X}_B = \sum_{j=1}^{j=4} \hat{\delta}_{Bj} \bar{R}_{Bj} + \hat{\beta}_B \bar{X}_B$$

où

$$\hat{\lambda}_{sj} = \hat{\delta}_{sj} - \hat{\delta}_{s1} \text{ et } \hat{\alpha}_s = \hat{\delta}_{s1} ; j = 1, 2, 3, 4; s = N, B.$$



La nouvelle décomposition de la discrimination est de la forme :

$$\begin{aligned} \bar{Y}_N - \bar{Y}_B &= (\hat{\alpha}_N - \hat{\alpha}_B) + \sum_{j=2}^{j=4} (\hat{\lambda}_{Nj} - \hat{\lambda}_{Bj}) \bar{R}_{Bj} \\ &+ (\hat{\beta}_N - \hat{\beta}_B) \bar{X}_B + \sum_{j=2}^{j=4} \hat{\lambda}_{Nj} (\bar{R}_{Nj} - \bar{R}_{Bj}) + \hat{\beta}_N (\bar{X}_N - \bar{X}_B) \end{aligned}$$

ou encore :

$$\bar{Y}_N - \bar{Y}_B = \sum_{j=1}^{j=4} (\hat{\delta}_{Nj} - \hat{\delta}_{Bj}) \bar{R}_{Bj} + (\hat{\beta}_N - \hat{\beta}_B) \bar{X}_B + \sum_{j=2}^{j=4} \hat{\delta}_{Nj} (\bar{R}_{Nj} - \bar{R}_{Bj}) + \hat{\beta}_N (\bar{X}_N - \bar{X}_B)$$

Cette décomposition présente, en effet, plusieurs avantages. Premièrement, le choix de la variable de référence ainsi que la suppression du terme constant n'affecte pas la décomposition globale de la discrimination.

Deuxièmement, la contribution de la variable indicatrice  $R_{sj}$  à la discrimination peut être identifiée par  $(\hat{\alpha}_N - \hat{\alpha}_B) + \sum_{j=2}^{j=4} (\hat{\lambda}_{Nj} - \hat{\lambda}_{Bj}) \bar{R}_{Bj} = \sum_{j=1}^{j=4} (\hat{\delta}_{Nj} - \hat{\delta}_{Bj}) \bar{R}_{Bj}$ . En d'autres termes, la contribution du terme constant fait partie de la contribution de la variable  $R_{sj}$ . Enfin, la contribution de la variable indicatrice  $R_{sj}$  aux caractéristiques individuelles est invariante au choix de la variable de référence.

#### 4.2. Les méthodes d'audits

La méthode d'audits est un dispositif de détection de la discrimination raciale, ethnique et de genre sur le marché du travail. Le principe consiste à former des couples, dits "vérificateurs", Noir et Blanc, hispanique et non hispanique, homme et femme pour un emploi donné. Chaque couple dispose du même *curriculum vitae*. Cette méthode opère, en contrôlant de façon systématique les différences individuelles. Pour ce faire, elle procède à l'audition des différents couples de vérificateurs pour s'assurer de l'homogénéité du couple et minimiser les différences de compétences.

Une des premières applications de cette méthode a été conduite par MINCY (1993) aux États-Unis sur un échantillon d'individus âgés de 19 à 25 ans. Un test de la discrimination raciale a été effectué à Chicago et à Washington, alors que celui de discrimination ethnique a été effectué à Chicago et à San Diego. La méthode confirme l'existence de la discrimination lorsque l'emploi est proposé à un seul élément du couple. Alors que la discrimination est infirmée si les deux personnes obtiennent le poste. De la même manière, une discrimination est détectée si les deux personnes obtiennent le poste de travail mais avec des rémunérations différentes. Les données suggèrent que les Blancs reçoivent, en moyenne, trois fois plus d'offres de travail que les Noirs. De même, les non hispaniques ont trois fois plus de chance d'être embauchés que les hispaniques. Elles indiquent aussi la persistance d'une discrimination salariale de race.

Une des critiques de cette méthode est que toutes les caractéristiques individuelles ayant un effet pertinent ne peuvent être mesurées ou identifiées. Par voie de conséquence, il serait presque impossible de former un couple de vérificateurs homogènes. En effet, l'apparence du candidat – que le détecteur de la discrimination ne peut contrôler – peut jouer en faveur ou en défaveur du candidat à l'embauche.

Afin de parer aux critiques précédentes, RIACH et RICH (1991) ont procédé à la détection de la discrimination en effectuant des tests par correspondance au Royaume-Uni. Ces tests consistent à répondre à des offres d'emplois en envoyant des lettres de candidature tout en choisissant des noms particuliers comme signal de l'ethnie du candidat. Bien évidemment, des candidats homogènes, pour la même offre d'emploi, ont été présentés. Là aussi, les résultats sont très frappants. De la part du même employeur, des candidats d'origine indienne ou pakistanaise ont reçu des réponses indiquant que l'offre d'emploi a été déjà attribuée alors que simultanément, les candidats d'origine anglo-saxonne reçoivent des convocations pour une audition. Les mêmes résultats ont été mis en évidence en Australie cette fois-ci pour des candidatures d'origine vietnamienne et d'origine anglo-saxonne. Malgré ces résultats, ces tests par correspondance se limitent à une identification initiale de la discrimination. En effet, après l'audition, on ignore si le candidat d'origine anglo-saxonne a reçu l'offre ou pas.

D'autres tests des pratiques discriminatoires ont été effectués, par exemple, pour le recrutement des musiciens au sein des différents orchestres. GOLDEN et ROUSSE (1997) ont montré que l'audition des candidats et des candidates derrière un écran augmente la probabilité d'embauche de presque de 50% pour les femmes.

Pour l'essentiel, les méthodes d'audit confirment la persistance des pratiques discriminatoires sur le marché du travail.

#### **4.3. Égalité de rémunérations pour un travail de valeur comparable**

Une part importante des écarts de salaires constatés entre hommes et femmes semble relever d'un phénomène de ségrégation d'emplois. Le diagnostic a conduit à proposer alors des politiques visant à redresser les résultats disparates du fonctionnement de marchés du travail qui emploient en proportion très variable les hommes et les femmes. Des interventions directes dans le domaine des rémunérations relatives des emplois à prédominance féminine et des emplois à prédominance masculine sont suggérées. Ce type de politiques de rémunération égale pour un travail de valeur comparable a été implémenté dans le secteur privé en Australie, dans l'Ontario et dans le secteur public aux États-Unis.

L'évaluation des emplois et des compétences requises qui permettent d'établir que les emplois sont de valeur comparable comporte une part de subjectivité au sens où elle revient parfois à appliquer aux différents aspects des emplois considérés des critères d'appréciation différents de ceux en fonction desquels les rémunérations ont été fixées au départ. Il est possible toutefois de mettre au point

des comparaisons qui réduisent la part du jugement subjectif et qui donnent des résultats plus largement admis.

L'évaluation des emplois en fonction de leurs caractéristiques peut s'effectuer avec des méthodes utilisées pour déterminer la structure de rémunération dans un marché interne. Une variante classique affecte un certain nombre de points aux diverses caractéristiques d'emploi, permettant ainsi à l'employeur d'articuler la rémunération sur un total de points. Une régression linéaire peut alors être utilisée pour relier les points assignés aux emplois et les niveaux de rémunération. Il suffit ensuite de comparer les points théoriques et les points réels et de vérifier si les emplois sont systématiquement reliés au genre. Si tel est le cas, la politique consistera à demander que la rémunération soit calée uniquement sur l'évaluation de l'emploi.

Deux questions restent posées. La première est de savoir si l'application systématique de ce principe augmente ou diminue la discrimination salariale globale de genre. La réponse n'est pas automatique (ORAZEM, MATTILA, 1998) ; elle dépend de considérations relatives à l'offre et à la demande de travail dans les différents marchés. La deuxième question renvoie au problème du caractère efficace du système de rémunération et notamment des conséquences de ce dernier sur l'affectation des travailleurs aux emplois.

## 5. CONCLUSION

Au terme de cette étude, on voit bien les complémentarités et les différences entre les deux optiques. Le Droit en général à des degrés d'ailleurs divers selon les instances, retrouve les deux types de sources à l'origine de la discrimination mises en exergue par la théorie économique. Les notions de discrimination directe et indirecte de l'approche juridique s'avèrent très proches de la vision intentionnelle ou non intentionnelle de la théorie économique, même si le droit et le juge français par leurs conceptions très individualistes peinent à se saisir des données statistiques. L'approche économique éclaire aussi les difficultés rencontrées dans la régulation et le combat contre la discrimination. La notion de discrimination est fondée sur une définition étroite du phénomène, qui pose des problèmes de mesure pour détecter "la véritable discrimination" opérant sur des individus totalement identiques. Un autre champ peut aussi réunir les deux approches. Il s'agit de celui des dispositifs mis en place pour combattre le phénomène. Si les divers dispositifs proposés sont fondés généralement sur des questions d'équité, ils posent aussi des questions d'efficacité. Un débat sur ces deux aspects entre disciplines, peut être fructueux pour asseoir la cohérences des dispositifs.

## BIBLIOGRAPHIE

- AIGNER D., CAIN C. (1977), "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets", *Industrial and Labor Relations Review*, n° 30.
- BARTOLOMEI de la CRUZ, H-G, EUZEBY A. (1997), *L'Organisation Internationale du Travail*, PUF.
- BECKER G. (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- BLINDER A. S. (1973), "Wage Discrimination : Reduced Form and Structural Estimates", *Journal of Human Resources*, vol. 8, pp. 436-455.
- DARITY W. A., MASON, P. L. (1998), "Evidence on Discrimination in Employment : Codes of Color, Codes of Gender", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n° 2, pp. 63-90.
- GODECHOT J. (1970), *Les Constitutions de la France depuis 1789*, Garnier-Flammarion.
- GOLDEN C., ROUSSE C. (1997), "Orchestrating Impartiality. The Impact of blind auditions on Female Musiciens", unpublished manuscript, Harvard University.
- JONES F. L. (1983), "On Decomposing the Wage Gap : A critical Comment on Blinder's Method", *Journal of Human Resources*, vol. 18, pp. 126-130.
- LATTES J-M. (1989), "Le Principe de non-discrimination en droit du travail", Thèse, Toulouse, 1989.
- LOCHAK D. (1987), "Réflexions sur la notion de discriminations", *Droit Social*, 1987, n°11, pp.778-790.
- MINCY R. B. (1993), "The Urban Institute Audit Studies : Their Research and policy Context", in *Michael Fix and Raymond Strucky, eds, Clear and Convincing Evidence : Measurement of discrimination in America*, Washington, The Urban Institute Press, pp. 165-186.
- OAXACA R., RANSOM M. (1999), "Identification in Detailed Wage Decompositions", *The Review of Economics and Statistics*, vol. 81, n° 1, pp. 154-157.
- ORAZEN P. E., MATTILLA J. P. (1998), "Male - Female Supply to State Government Jobs and Comparable Worth", *Journal of Labor Economics*, vol. 16, n° 1.
- PLASSARD J-M. (1987), *Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite*, Paris, éditions du CNRS.
- RIACH P. B., RICH J. (1991), "Measuring Discrimination By Direct Experimental Methods : Seeking Gunsmoke", *Journal of PostKeynesian Economics*, vol. 14, n° 2, pp. 143-150.
- SOFER C. (1985), *La division du travail entre hommes et femmes*, Paris, Economica.