

**La discrimination à l'accès à l'emploi  
en raison de l'origine étrangère :  
le cas de la Belgique**

B. Smeesters  
A. Nayer  
(réd.)



## Table des matières

<b>Avant-propos</b> .....	vii
<b>1. Introduction</b> .....	1
1.1. La recherche internationale comparative en Belgique .....	1
1.2. La Belgique : un paysage institutionnel complexe et spécifique .....	1
1.3. Objet de la recherche et répartition politique des compétences .....	2
1.4. Décentralisation et coordination de la recherche .....	2
1.5. Présentation régionale des résultats .....	3
1.6. Structure du rapport .....	3
<b>2. Contextes démographique et social</b> .....	3
2.1. Flux migratoires et évolution de la population étrangère .....	3
2.1.1. Représentation et évolution démographiques de la population d*origine étrangère en Belgique .....	4
2.1.2. Evolution des naturalisations .....	5
2.2. Le marché du travail en Belgique .....	6
<b>3. Identification de la problématique : sous représentation, sélectivité et contexte légal</b> .....	7
3.1. Les critères de recrutement : pertinence et légitimité .....	7
3.1.1. Le recrutement au quotidien .....	7
3.1.2. Le recrutement en droit .....	9
3.2. La non-discrimination à l'embauche en raison de l*origine ethnique .....	10
3.3. Les attentes des différents acteurs .....	10
<b>4. Méthodologie</b> .....	12
4.1. Le test de situation .....	12
4.1.1. A la recherche d*une méthodologie adéquate .....	12
4.1.2. Le test de situation : caractéristiques générales de la méthode .....	13
4.1.3. Caractéristiques spécifiques du test de situation .....	13
4.1.4. Limites du test de situation .....	14
4.1.5. Applications .....	14
4.2. Application de la méthodologie en Belgique .....	15
4.2.1. Particularités régionales .....	15
4.2.2. Définition des concepts et des indicateurs de base .....	16
4.2.2.1. Les acteurs .....	16
4.2.2.2. Les indicateurs .....	17
4.2.2.3. La discrimination .....	17
4.2.3. Choix raisonné des variables .....	18
4.2.3.1. L*origine nationale .....	18
4.2.3.2. Qualification .....	20
4.2.3.3. Âge .....	21
4.2.3.4. Secteurs d*activité des entreprises .....	22
4.2.3.5. La répartition par fonctions .....	23
4.2.3.6. La répartition par mode de postulation .....	26
4.3. Réalisation des tests de situation en Belgique .....	26
4.4. Réalisation d*un "code book" .....	28
<b>5. Définitions et critères d'analyse des résultats</b> .....	29
5.1. Définition des critères de validité .....	29
5.1.1. Présentation .....	29
5.1.2. Définitions .....	29
5.2. Identification des critères de discrimination .....	30

5.2.1. Le traitement différencié	30
5.2.2. Le comportement différencié	30
5.3. Identification des étapes de recrutement	31
5.3.1. La présentation du candidat	32
5.3.2. La prise en considération des qualifications du candidat	32
5.3.3. La décision de recrutement	32
<b>6. Résultats en région wallonne</b> (par F. Castelain-Kinet; L. Es-Safi; S. Feld; F. Lannoy GRESF, Université de Liège)	32
6.1. Description de la procédure d'enquête	32
6.1.1. Sélection des enquêteurs	32
6.1.2. Formation des candidats	33
6.1.3. Le déroulement des tests	34
6.1.3.1. Les périodes d'enquête	34
6.1.3.2. Méthodologie	34
6.1.3.3. Localisation des tests	34
6.1.3.4. Diversité des emplois postulés	35
6.1.3.5. La rédaction des curriculum	35
6.1.3.6. Difficultés rencontrées	36
6.1.4. Les candidatures spontanées	37
6.2. Résultats de l'enquête basée sur le test de situation	39
6.2.1. Préambule	39
6.2.2. Première étape, la prise de contact (présentation du candidat)	40
6.2.3. Deuxième étape, l'interview des 2 candidats (prise en considération des qualifications du candidat)	41
6.2.4. Troisième étape, l'engagement (décision de recrutement)	41
6.2.5. Calcul du taux critique	42
6.3. Test de validité	42
6.4. Discrimination et type de candidature	43
6.5. La discrimination en fonction de certaines variables	44
6.5.1. La discrimination par secteur	45
6.5.2. La discrimination et contact visuel avec la clientèle	45
6.5.3. La discrimination et la nature de la fonction	46
6.5.4. La discrimination et le type de contrat	46
6.6. Les comportements différenciés	47
6.6.1. Comportements différenciés par équipe	47
6.6.2. Comportement différencié et type de candidature	47
6.6.3. Le parcours de la discrimination	48
6.7. Conclusions	50
<b>7. Résultats en Région flamande</b> (par H. Delagrangé; IISA, Bruxelles)	51
7.1. Introduction	51
7.2. Description de la procédure	51
7.2.1. Sélection des enquêteurs	51
7.2.2. Formation des enquêteurs	52
7.2.3. Déroulement des tests	52
7.2.3.1. Périodes	52
7.2.3.2. Région	52
7.2.3.3. Secteurs	52
7.2.3.4. Rédaction d'un CV	53
7.2.4. Candidatures spontanées	54
7.3. Résultats	55
7.4. Calcul du taux critique	56
7.5. Test de validité	56
7.6. Discrimination selon le type de candidature	57
7.7. Discrimination en fonction de certaines variables	58
7.7.1. Secteur	58

7.7.2. La discrimination et le contact visuel . . . . .	59
7.7.3. La discrimination et la nature de la fonction . . . . .	60
7.7.4. Type de contrat . . . . .	60
7.8. Les comportements différenciés . . . . .	60
7.9. Conclusion . . . . .	61
<b>8. Résultats en région de Bruxelles-Capitale(Équipes d'hommes)</b> . . . . .	<b>62</b>
8.1. Description de la procédure d'enquêtes . . . . .	62
8.1.1. Sélection des enquêteurs . . . . .	62
8.1.2. Formation des candidats . . . . .	63
8.1.3. Les périodes d'enquêtes . . . . .	64
8.1.4. Difficultés rencontrées . . . . .	64
8.2. Résultats de l'enquête réalisée sur base du test de situation . . . . .	66
8.2.1. Préambule . . . . .	66
8.2.2. Première étape, prise de contact: présentation des candidats . . . . .	68
8.2.3. Deuxième étape, l'interview des candidats: prise en considération des qualifications du candidat . . . . .	68
8.2.4. Troisième étape, l'engagement: décision de recrutement . . . . .	68
8.2.5. Calcul du taux critique . . . . .	68
8.3. Test d'indépendance: discrimination et équipes . . . . .	69
8.4. Les résultats en relation avec quelques variables et les notions retenues pour les présenter . . . . .	71
8.4.1. Discrimination et nature de la fonction . . . . .	72
8.4.2. Discrimination et secteurs d'activité . . . . .	73
8.4.3. Discrimination et contact visuel . . . . .	74
8.4.4. Discrimination et zone . . . . .	74
8.4.5. Discrimination et type de contact . . . . .	76
8.5. La discrimination vécue au quotidien: les comportements . . . . .	76
8.5.1. Identification des différentes formes de comportements différenciés: définitions et description . . . . .	76
8.5.1.1. L'altération de la procédure de recrutement . . . . .	76
8.5.1.2. La déclaration mensongère . . . . .	77
8.5.1.3. L'imposition de conditions de travail distinctes . . . . .	78
8.5.1.4. L'adoption d'attitudes particulières . . . . .	78
8.5.1.5. L'argumentation fondée sur l'origine ethnique . . . . .	78
8.5.2. Analyse: croisement avec quelques variables . . . . .	79
8.5.2.1. Comportements et équipes . . . . .	79
8.5.2.2. Comportements et discrimination . . . . .	80
8.5.2.3. Comportements et nature de la fonction . . . . .	81
8.5.2.4. Comportements et secteurs . . . . .	81
8.5.2.5. Comportements et contact visuel . . . . .	81
8.5.2.6. Comportements et zones . . . . .	82
8.5.3. L'exigence de connaissance de la seconde langue . . . . .	82
8.5.4. La mise en réserve de recrutement . . . . .	84
8.5.5. "Pris sur le vif": extraits d'enquêtes . . . . .	84
8.6. Conclusions . . . . .	87
<b>9. Résultats en région de Bruxelles-Capitale (Équipes de femmes)</b> . . . . .	<b>88</b>
9.1. Mise en perspective: Le marché du travail à Bruxelles et les travailleuses belges et étrangères . . . . .	88
9.2. Résultats des équipes d'enquêtrices en Région de Bruxelles-Capitale . . . . .	90
9.2.1. Résultats de l'enquête réalisée sur base du test de situation . . . . .	90
9.2.2. Test d'indépendance: discrimination et équipes . . . . .	92
9.2.3. Croisements avec plusieurs variables . . . . .	94
9.2.3.1. Discrimination et fonction . . . . .	94
9.2.3.2. Discrimination et secteurs . . . . .	95
9.2.3.3. Discrimination et contact visuel . . . . .	96

9.2.4. La discrimination vécue au quotidien: les comportements	96
9.2.4.1. Présentation des différentes formes de comportement différencié	97
9.2.4.2. Comportement et équipes	98
9.2.4.3. Comportement et discrimination	98
9.2.4.4. Comportement et secteurs d'activité des entreprises	99
9.2.4.5. Comportement et nature de la fonction	99
9.2.4.6. Comportement et la variable "contact visuel"	100
9.3. La discrimination en Région de Bruxelles-Capitale à l'encontre des travailleurs et travailleuses d'origine étrangère: similitudes et divergences	100
9.3.1. L'approche globale	100
9.3.1.1. Résultats de l'enquête réalisée sur base du test de situation	100
9.3.1.2. Discrimination selon le sexe des enquêteurs	102
9.3.1.3. Discrimination et fonction	102
9.3.1.4. Discrimination et secteurs d'activité des entreprises	103
9.3.1.5. Discrimination: contact visuel impliqué par l'emploi	104
9.3.1.6. Les comportements différenciés	105
9.3.2. Approche ciblée	105
9.3.2.1. Discrimination et sexe	106
9.3.2.2. Comportement des employeurs et sexe des candidats	108
9.4. Conclusions	110
<b>10. Synthèse des résultats</b>	112
10.1. Résultats des enquêtes basées sur les tests de situation	112
10.1.2. Commentaires du tableau	114
10.1.2.1. Sélection des dossiers valides et utilisables	114
10.2. Test d'indépendance: discrimination et équipes	116
10.3. La discrimination en fonction de certaines variables	117
10.3.1. Variables communes aux trois régions du pays	117
10.3.1.1. Discrimination et contact visuel	117
10.3.1.2. Discrimination et secteurs d'activité des entreprises	118
10.3.1.3. Discrimination et nature de la fonction	118
10.3.2. Variables spécifiques à certaines régions	118
10.3.2.1. Discrimination et type de contrat (Wallonie)	118
10.3.2.2. Discrimination et type de candidature (Flandre et Wallonie)	119
10.3.2.3. Discrimination et type de contact (Bruxelles)	119
10.3.2.4. Discrimination et zones (Bruxelles)	119
10.4. Les comportements différenciés	120
10.4.1. Variables communes à plusieurs régions (Wallonie et Bruxelles)	120
10.4.1.1. Comportement différencié et discrimination	120
10.4.1.2. Comportement différencié et équipes	120
10.4.1.3. Comportement différencié et contact visuel	120
10.4.2. Variables spécifiques (Bruxelles)	120
10.5. Conclusions	121
<b>Bibliographie</b>	125
<b>Remerciements</b>	133
<b>Cahiers de migrations internationales</b>	135

## Avant-propos

Le présent document a été établi par le Programme des migrations relevant du Service des conditions de travail de l'OIT. Ce programme a pour objectif de contribuer à: i) la formulation, l'application et l'évaluation de politiques internationales en matière de migration adaptées aux objectifs économiques et sociaux des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs; ii) au renforcement de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants et à la protection de leurs droits et de leur dignité. Ses moyens d'action sont la recherche, les services consultatifs et la coopération technique, les réunions et les travaux portant sur les normes internationales du travail. Dans le cadre de ce programme, l'OIT s'emploie également à recueillir, analyser et diffuser les informations pertinentes et joue le rôle de centre d'information pour ses mandants, les services de l'OIT et les autres parties intéressées.

L'OIT est tenue en vertu de sa Constitution de protéger les "intérêts des travailleurs occupés à l'étranger". Elle s'est jusqu'à présent acquittée de cette obligation en élaborant, en adoptant et en contrôlant les normes internationales du travail, et notamment la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et les recommandations non contraignantes qui les accompagnent. Les instruments internationaux de ce type sont destinés à faire évoluer la législation nationale des pays qui ont ratifié ces conventions, mais aussi, par voie de conséquence, leurs pratiques.

Les normes de l'OIT consacrées aux travailleurs migrants visent avant tout à promouvoir la non-discrimination ou l'égalité de chances et de traitement. De nombreux pays adhèrent globalement à cet objectif dans les domaines économique et social. Certains ratifient les conventions de l'OIT<sup>11</sup> et font de leur mieux pour s'acquitter des obligations qui en découlent. On pourrait donc penser que la discrimination a disparu de leur législation ou de leurs pratiques. Malheureusement, les faits contredisent cet optimisme, en particulier dans les entreprises privées ou publiques, et il ne faut pas croire que les pays qui n'ont pas ratifié les conventions de l'OIT sont mieux lotis.

En 1993, l'OIT a lancé un programme mondial de lutte contre la discrimination à l'égard des travailleurs immigrés et des minorités ethniques dans le monde du travail. Ce programme, qui s'adresse surtout aux pays industrialisés qui accueillent des travailleurs migrants, vise à montrer aux décideurs, aux employeurs, aux travailleurs et aux formateurs, sur la base d'une comparaison internationale, comment renforcer l'efficacité des mesures législatives et de la formation en matière de lutte contre la discrimination; il comporte quatre grands volets: i) étude empirique du phénomène; ii) étude de la portée et de l'efficacité des mesures législatives; iii) évaluation de la formation et de l'enseignement en matière de lutte contre la discrimination ou d'égalité de traitement; iv) séminaires destinés à diffuser les résultats des travaux de recherche et à en tirer des enseignements.

<sup>11</sup> Quarante et un dans le cas de la convention n° 97, cent vingt-sept dans le cas de la convention n° 111 et dix-huit dans le cas de la convention n° 143.

Ce document expose les résultats des travaux de recherche effectués par la Belgique pour le premier volet du programme. Il montre de manière convaincante et ce, pour la première fois, que la discrimination à l'égard des demandeurs d'emploi d'origine étrangère est largement répandu en dépit des mesures législatives qui interdisent ces traitements discriminatoires. Il est souhaité que les conclusions de ce rapport contribuent à faire prendre conscience de l'étendue du problème de la discrimination dans le monde du travail. Si tel est le cas, alors la première étape vers le développement de stratégies anti-discriminatoires aura été franchie.

Nous adressons nos plus vifs remerciements aux Services fédéraux des affaires scientifiques, techniques et culturelles de Bruxelles pour l'appui financier qu'ils ont apporté à la réalisation de la présente étude.

Avril 1998

F.J. Dy-Hammar  
Chef  
Service des conditions  
de travail

## 1. Introduction

### 1.1. La recherche internationale comparative en Belgique

La recherche relative à la discrimination à l'embauche déjà réalisée, à l'initiative du Bureau International du Travail, dans d'autres pays<sup>1</sup>, a été entreprise dans chacune des trois régions composant la Belgique.

Les travaux furent menés en application de la méthodologie du test de situation, largement inspirée de la méthodologie décrite dans le document *A manuel for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin*<sup>2</sup>. La discrimination à l'encontre de jeunes d'origine marocaine<sup>3</sup> a été testée lors de procédures de recrutement pour des fonctions ouvertes aux semi qualifiés.

Les enquêtes ont été effectuées à Anvers, pour la Région flamande, à Bruxelles, pour la Région de Bruxelles-Capitale et à Liège, pour la Région wallonne. Elles furent menées durant deux périodes successives : de février à juin 1996 et d'octobre à décembre 1996 (de novembre 1996 à février 1997 à Anvers).

### 1.2. La Belgique : un paysage institutionnel complexe et spécifique

La Belgique connaît une structure politique et institutionnelle complexe. Celle-ci reflète le caractère hétérogène et l'évolution des différentes collectivités composant la population. Au fil des années, celles-ci se sont vues reconnaître une certaine autonomie dans des domaines particuliers.

La Belgique vit un "fédéralisme de superposition", qualifié d'unique en Europe occidentale<sup>4</sup>. En effet, "la Belgique est un Etat fédéral composé des Communautés et des Régions" (Constitution belge, art. 1). Cependant, les trois Communautés (flamande, française et germanophone)<sup>5</sup> ne coïncident pas avec les trois Régions (bruxelloise, flamande et wallonne)<sup>6</sup>. Du point de vue de la répartition des attributions, "les compétences de l'Etat et celles de ses composantes s'excluent mutuellement"<sup>7</sup>. Il s'agit du principe, car, en réalité, certaines compétences se chevauchent.

<sup>1</sup> Notamment Allemagne, Espagne, Etats-Unis, Pays-Bas,... : infra, 4.1.5.

<sup>2</sup> par Bovenkerk, F., ILO, Genève, 1992, dont une traduction officieuse en français a été réalisée par la coordinatrice des travaux en Belgique.

<sup>3</sup> Conformément à l'avis émis dans le manuel précité de F. Bovenkerk, p. 36 : "They constitute one of the largest immigrant groups and the one most affected by social prejudice and the political mobilization against foreigners".

<sup>4</sup> Voir Delpérée, F. et Verdussen, M., Le système fédéral, *La Belgique fédérale*, (dir. Delpérée F.), Bruylant, Bruxelles, 1994, pp. 47-61.

<sup>5</sup> Art. 2 de la Constitution.

<sup>6</sup> Art. 3 de la Constitution.

<sup>7</sup> Delpérée, F. et Verdussen, M., 1994 citant Ergec R., "Un Etat fédéral en gestation : les réformes institutionnelles belges de 1988-1989", *Rev. dr. publ.*, 1991, p. 1597, n°5.

### 1.3. Objet de la recherche et répartition politique des compétences

Sans faire un exposé exhaustif du partage des pouvoirs, il est utile, dans le cadre de la présentation des résultats de cette recherche, relevant des différents domaines de compétence de l'Etat fédéral, des communautés et des régions, de rappeler comment sont actuellement réparties les compétences concernées par la thématique étudiée ici.

- La politique de l'emploi et la promotion sociale relèvent de la compétence des régions.
- La reconversion, les recyclage et perfectionnement professionnels, l'aide aux personnes, dont l'accueil des immigrés, relèvent de la compétence des régions wallonne et de Bruxelles-Capitale d'une part, et des compétences fusionnées de la communauté et de la région flamande d'autre part.
- L'enseignement et l'éducation permanente relèvent de la compétence des communautés.
- Les droits et obligations des employeurs et des travailleurs, l'intégration sociale, la répression de la discrimination à l'embauche relèvent de la compétence de l'Etat fédéral, à qui sont par ailleurs attribuées les compétences résiduelles relatives aux domaines ne faisant pas l'objet de compétences réservées aux communautés et aux régions.

### 1.4. Décentralisation et coordination de la recherche

Le paysage institutionnel, démographique et social de chacune des trois régions du pays n'étant pas homogène<sup>1</sup>, il eût été incorrect d'extrapoler à l'ensemble du Royaume les résultats de la recherche. Nous verrons que les différences observées dans les résultats régionaux confirment cette perspective.

C'est pourquoi des enquêtes furent menées dans chacune d'elles. Néanmoins, ceci est développé dans la description de la méthodologie<sup>2</sup>, les trois équipes de recherche ont harmonisé le plus possible leurs travaux d'investigation et d'analyse.

Ainsi, des critères communs ont été définis pour déterminer le caractère valide et utilisable des procédures, pour distinguer les traitements et les comportements différenciés et pour effectuer l'encodage des données. Ces critères ont été réfléchis en tenant compte de la pluralité des modes de recrutement et des spécificités régionales. Par exemple, le marché du travail ouvert aux semi qualifiés étant faible en régions flamande et wallonne, les enquêteurs ont du recourir à des candidatures spontanées alors qu'en région bruxelloise, les propositions d'emploi étant beaucoup plus nombreuses, les enquêteurs n'ont fait que répondre aux offres. En outre, l'évolution de la place des femmes dans le monde du travail a incité le centre de recherche bruxellois à compléter la recherche réalisée par les équipes d'enquêteurs par une recherche effectuée par des équipes d'enquêtrices<sup>3</sup>.

### 1.5. Présentation régionale des résultats

En raison de la diversité des situations, il serait vain de vouloir, sur base des enquêtes réalisées dans chacune des trois régions<sup>4</sup>, établir un moyenne abstraite, détachée des réalités observées. Ils ne peuvent également pas faire l'objet de comparaisons. En effet, les variables

<sup>1</sup> Infra, 2. et 4.2.4.

<sup>2</sup> Infra, 4.

<sup>3</sup> Infra, 9.

<sup>4</sup> Infra 6, 7 et 8.

telles que la représentation démographique des personnes de nationalité étrangère et leur participation au sein du marché du travail diffèrent d'une région à l'autre, notamment pour ce qui a trait aux personnes d'origine marocaine. C'est pourquoi, la synthèse des résultats de la recherche réalisée en Belgique consiste essentiellement en une description thématique des différents constats régionaux<sup>1</sup>.

### **1.6. Structure du rapport**

Avant d'avancer les résultats de la recherche, nous rappelons les contextes démographique (la représentation des étrangers en Belgique et dans les trois régions du pays) et social (le marché du travail et la représentation des travailleurs étrangers) de la Belgique. Ensuite, nous identifions la problématique et décrivons la méthodologie. Enfin, nous procédons à l'analyse des résultats. Ces quatre chapitres forment un premier ensemble, soit l'approche générale du rapport.

Compte tenu des particularités régionales du marché du travail, la présentation des résultats fait l'objet de trois chapitres distinctes : ceux obtenus en Région wallonne, en Région flamande et en Région de Bruxelles-Capitale où les enquêtes furent réalisées par des équipes d'enquêteurs et par des équipes d'enquêtrices. Ces quatre chapitres forment un second ensemble, soit les présentations régionales des résultats de la recherche.

Enfin, un recueil des principaux résultats régionaux, compose le dernier ensemble, formant la synthèse des résultats de la recherche.

## **2. Contextes démographique et social**

### **2.1. Flux migratoires et évolution de la population étrangère**

La population d'origine étrangère est composée des personnes de nationalité étrangère et de celles qui, parmi elles, ont acquis la nationalité belge. Elle sera donc présentée sous ce double aspect : les flux migratoires et l'évolution des naturalisations.

#### **2.1.1. Représentation et évolution démographiques de la population d'origine étrangère en Belgique <sup>2</sup>**

Sans retracer en détail l'évolution de l'immigration en Belgique, il est intéressant de retenir quelques points de repère. Les étrangers représentent en 1846 2% de la population en Belgique, 3,5% en 1910, 2,9% en 1920 (après la première guerre mondiale), 3,9% en 1930. Suite au mouvement de recrutement de travailleurs italiens<sup>3</sup>, amplifié après la seconde guerre mondiale,

<sup>1</sup> Infra, 10.

<sup>2</sup> Pour une description plus détaillée de ces flux : Nayer A., *Introductions aux statuts de l'étranger*. Préface de F. Rigaux, Story scientia, 1991, pp. 21-125, spéc. "Statut professionnel", pp. 92-111.

<sup>3</sup> Ce mouvement prit fin après l'accident tragique du Charbonnage du Bois de Cazier le 8 août 1956, à Marcinelle, où parmi les 262 ouvriers victimes, 136 travailleurs italiens trouvèrent la mort.

ce pourcentage est égal à 4,3% en 1947. Les “golden sixties” virent se développer un nouveau mouvement migratoire pour servir les besoins de main d\*oeuvre dans l\*industrie lourde, le secteur de la construction, du travail portuaire, du textile,... Les travailleurs auxquels il fut fait appel furent d\*abord Espagnols et Grecs, ensuite Marocains et enfin Turcs. De 1961 à 1970, le pourcentage d\*immigrants s\*accrut de 4,9% à 7,2%.

Durant les vingt dernières années, l\*évolution démographique est marquée par une stabilisation de la population étrangère oscillant autour de 9%<sup>1</sup>. Pour nombre d\*étrangers, on peut affirmer que leur séjour a acquis un caractère permanent. En Belgique, les minorités de nationalité étrangère les plus représentées sont italienne, française et marocaine.

C\*est dans cette perspective, et donc dans celle du développement durable de notre société, que s\*inscrit la finalité de cette recherche : considérant que l\*intégration professionnelle des minorités ethniques est une condition nécessaire à la survie de toute société démocratique, il importe de s\*interroger sur la capacité de l\*Etat à garantir à toute personne, quelle que soit son origine, un accès non discriminatoire à l\*emploi.

On observe donc que sur une population totale de 10.143.047 personnes, il y a au 1<sup>er</sup> janvier 1996 en Belgique, 909.769 étrangers (soit 9%). Parmi ceux-ci, 554.517 sont ressortissants d\*un pays de l\*Union Européenne (soit 5,5%) et 140.303 ont la nationalité marocaine (soit 1,4%).

**Tableau 2.1. Population étrangère, belge et totale par régions**

Pays représentés	Nombre de ressortissants par entité							
	Bruxelles		Flandre		Wallonie		Royaume	
	Ch.abs.	% *	Ch.abs.	% *	Ch.abs.	% *	Ch.abs.	% *
Total / U.E.	134.943	14,2	153.091	2,6	266.483	8,0	554.517	5,5
Italie	29.664	3,1	24.502	0,4	156.490	4,7	210.656	2,0
France	30.837	3,2	15.768	0,3	53.483	1,6	100.088	1,0
Autres pays d*Europe	29.181	3,0	51.100	0,9	26.959	0,8	107.240	1,0
Total / pays d*Asie	11.049	1,2	11.357	0,2	2.962	0,08	25.368	0,25
Total / pays d*Afrique	90.059	9,5	54.400	0,9	35.039	1,0	179.498	1,8
Maroc	74.070	7,8	45.828	0,8	20.405	0,6	140.303	1,4
Total / pays d'Amerique	6.467	0,7	7.600	0,1	6.815	0,2	20.882	0,2
Total / pays d'Oceanie	219	0,02	298	(0,005)	127	(0,003)	644	(0,006)
Réfugiés	9.858	1,0	5.394	0,1	5.882	0,2	21.134	0,2
Apatrides	140	0,01	189	(0,003)	157	(0,004)	486	(0,005)
Total / Etrangers	281.916	27,7	283.429	4,8	344.424	10,3	909.769	9

<sup>1</sup> La population étrangère est représentée à raison de 8,5% en 1975, de 9% en 1991 et de 8,9% en 1996. La stagnation de ce taux au cours des cinq dernières années s\*analyse en tenant également compte du nombre de naturalisations, légalement facilitées : de 1992 à 1995, il y eut 114.780 naturalisations belges de personnes étrangères.

Belges	666.206	70,3	5.596.928	95,1	2.970.144	89,6	9.233.278	91
Total / Population	948.122	100	5.880.357	100	3.314.568	100	10.143.047	100

Source : INS, Tableau 00.01 au 1.1.1996.

\* Il s'agit des pourcentages, arrondis au dixième (sauf si la valeur est inférieure à un dixième) par rapport au total de population dans l'entité considérée.

## 2.1.2. Evolution des naturalisations

Les minorités d'origine étrangère ne comprennent pas seulement des personnes de nationalité étrangère, mais également des personnes d'origine étrangère devenues belges par naturalisation. Cette démarche juridique illustre la volonté de leurs auteurs d'appartenir, civilement du moins, à la communauté du pays d'accueil ou, à tout le moins, d'y séjourner à moyen terme.

L'évolution des naturalisations<sup>1</sup> se présente comme suit :

**Tableau 2.2. Acquisition de la nationalité belge par pays d'origine pour l'ensemble du Royaume**

	1985	1986- 91	1992	1993	1994	1995	Total	%
U.E.- Total	64.918	17.804	29.417	2.781	4.195	3.937	123.052	48,9
Maroc	3.464	10.554	6.862	5.500	8.638	9.146	44.164	17,5
Hors U.E.-Total	18.503	35.756	17.058	13.598	21.592	22.192	128.709	51,1
Total	83.421	53.560	46.485	16.379	25.787	26.129	251.761	100,0

Source : INS, 1 janvier 1996, citée *Rapport annuel 1996. Annexe informative, Centre pour l'Egalité des Chances*, p. 7.

## 2.2. Le marché du travail en Belgique

Pour évaluer la proportion des travailleurs par rapport à l'ensemble de la population, il est fait référence à deux expressions distinctes :

- C la population *active* (ou les "actifs") désigne la population potentielle de travailleurs; elle comprend les personnes effectivement occupées au travail et les chômeurs;
- C la population *active occupée* désigne la population de travail réelle; elle comprend les personnes effectivement occupées au travail.

### 1°) La population active

La population active totale est composée en Belgique de 4.284.644 personnes<sup>2</sup>. Par rapport à la population totale, la part des actifs belges est de 41,6% de la population belge, et celle des

<sup>1</sup> Dont l'analyse approfondie, ne rentrant pas dans l'objet de la présente recherche, nécessite aussi une prise en considération des modifications législatives à la nationalité.

<sup>2</sup> En 1991: Feld S. et Biren P., *La main d'œuvre étrangère sur le marché du travail en Belgique*, SSTC, 1994, p. 24.

actifs étrangers est de 36,1% de la population étrangère<sup>1</sup>. Toutefois, ces parts sont respectivement de 51,7% pour les Belges et de 50,4% pour les étrangers, “si on considère la population en âge de travailler” (les plus de 14 ans, selon la définition de l’OIT)<sup>2</sup>.

Ces taux d’activité diffèrent d’une région à l’autre. La Wallonie est la seule région où le taux d’activité des étrangers dépasse celui des Belges. La Flandre connaît l’écart le plus important. Et Bruxelles-Capitale détient le taux d’activité des étrangers le plus bas.

**Tableau 2.3. Taux d’activité par région (1991)**

Année 1991	Flandre	Wallonie	Bruxelles
Etrangers	49,4	52,2	48,5
Belges	52,4	50,7	50,2

Source : INS, Calculs GRESP/ULG, cité in Feld S. et Biren P., *La main d’œuvre étrangère sur le marché du travail en Belgique*, SSTC, 1994, p. 29.

2°) La population active occupée

La population active occupée représente en Belgique 3.651.703 personnes (soit 36,5% de la population du Royaume)<sup>3</sup>. Parmi celles-ci, 247.452, soit 6,7% de la population active

<sup>1</sup> Feld S. et Biren P., *op. cit.*, p. 29.

<sup>2</sup> Feld S. et Biren P., *op. cit.*, p. 29, qui exposent que “Ces chiffres s’expliquent par le fait que la part des jeunes (âgés de moins de 14 ans), retranchée de la population totale pour le calcul des taux d’activité, et plus importante chez les étrangers que chez les Belges”.

<sup>3</sup> Soit 3.651.703 / 9.986.975 : *Indicateurs statistiques bruxellois, Tableaux*, 1996, p. 99 et Feld S. et Biren P., *op. cit.*, SSTC, 1994, p. 13.

occupée totale, est de nationalité étrangère. Cette proportion diffère d'une région à l'autre: 21,5% à Bruxelles, 9% en Wallonie et 3,3% en Flandre.

**Tableau 2.3bis. Population active occupée par région (1991)**

Régions	Pop. active occupée totale	Pop. active occupée étrangère	%
Bruxelles	305.077	65.691	21,5%
Wallonie	1.090.611	106.961	9,0%
Flandre	2.256.015	74.800	3,3%

Source : INS - Recensement de la population et des logements, 1991, tableau 0055 A et B.

### 3. Identification de la problématique : sous représentation, sélectivité et contexte légal

#### 3.1. Les critères de recrutement : pertinence et légitimité

La mise en évidence du critère relatif à l'origine ethnique nécessite une mise en relief de l'ensemble des critères de recrutement en fait et en droit.

##### 3.1.1. Le recrutement au quotidien

Sur base d'informations issues d'une étude récente, les critères de sélection, tous secteurs et fonctions confondus, se présentent comme suit :

**Tableau 3.1. Importance des principaux critères de recrutement**

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
Flexi- bilité	Perso- nalité	Culture d'entre- prise	Français ou néerlandais*	Socia- bilité	Expé- rience profess- ionnelle	Niveau scolaire	Présen- tation	Coût salarial	Âge	Sexe	Natio- nalité	Autres raisons
91,8	89,9	84,8	78,7	78,3	65,7	64,9	64,2	53,4	44,4	41,5	23,2	28,4

Source : Denolf L. et Denys J., *Les entreprises et le recrutement en Belgique -1995-*, 1996, p 30.

\* Il s'agit des deux langues nationales les plus courantes en Belgique.

Parmi les autres raisons, représentant près de 30% des cas, ont été relevés les critères suivants :

**Tableau 3.2. Répartition, en %, des critères secondaires de recrutement**

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
Connai- ssance linguist- ique	Motiva- tion du candi- dat	Biling- uisme	Appuis du candidat	Candidat connu dans l'entre- prise	Caract é- ristiques physi- ques	Connai- ssance technique	Domicile proche de l'entre- prise	Esprit d'équipe	Sens comme- rcial	Autres
24,2	13,9	10,7	6,5	6,5	6,5	6,5	4,3	3,2	3,2	14,5

Source : Denolf L. et Denys J., *Les entreprises et le recrutement en Belgique -1995-*, 1996, p. 30.

Le critère relatif à l'origine ethnique n'est pas énoncé en tant que tel. Mais, du point de vue de l'employeur, il peut en tout cas se manifester à travers les critères suivants : culture d'entreprise, sociabilité, présentation, nationalité, bilinguisme, caractéristiques physiques<sup>1</sup>.

A cet égard, les tests psychologiques pourraient constituer un mode de sélection apparemment neutre, mais faisant référence à des repères culturels pouvant s'avérer très discriminatoires. On relate à ce propos "les expériences faites aux Etats-Unis où les tests ont été utilisés à grande échelle pendant la première guerre mondiale pour tester les nouvelles recrues. Les résultats avaient de quoi étonner : d'après les tests, près de 80% des nouveaux immigrants (Irlandais, Polonais, etc.) présentaient de graves déficiences mentales et n'étaient donc pas engagés dans l'armée. Il s'avéra plus tard que ces personnes étaient assez intelligentes pour se débrouiller, voire se distinguer dans la société américaine. Les tests ont donc été adaptés"<sup>2</sup>.

Si l'on prend en considération le critère a priori le plus proche de celui de l'origine ethnique, à savoir la nationalité, ce critère est considéré comme déterminant à raison de 25,5% en Flandre, de 20,9% à Bruxelles et à raison de 18,3% en Wallonie<sup>3</sup>.

L'exposé de ces données nous conduit aux observations suivantes :

L'exigence de qualification est diluée dans un ensemble de critères. Parmi ceux-ci, certains sont très "objectivables" (niveau scolaire, expérience professionnelle, âge, sexe, nationalité, domicile, connaissances linguistiques, connaissances techniques, coût salarial) et d'autres, faisant davantage référence à l'appréciation subjective, le sont moins (personnalité, sociabilité, culture d'entreprise, présentation, motivation, esprit d'équipe, caractéristiques physiques).

Il y a interpénétration et recoupement de ces critères, de telle sorte que certains d'entre eux peuvent avoir un effet multiplicateur. Certains critères, comme l'origine ethnique, non énumérés explicitement, peuvent se manifester, de manière latente, à travers les critères "apparents" répertoriés.

La logique qui sous-tend l'adoption de ces critères et qui, du point de vue de l'entreprise, en définit la pertinence, se situe dans un processus de "sécurisation" et de diminution des risques pour l'employeur. Celui-ci semble vouloir s'entourer du maximum de garanties non seulement quant aux compétences professionnelles spécifiques à la fonction à pourvoir (ex.: sens commercial), mais également quant à la disponibilité (ex.: flexibilité) et à l'intégration dans l'entreprise (ex.: sociabilité, candidat connu dans l'entreprise). A travers ces critères, l'entreprise apparaît comme une communauté de personnes dont le fonctionnement optimal requiert un degré élevé de cohésion interne.

### 3.1.2. Le recrutement en droit

<sup>1</sup> Dans ce sens : Nayer A. (sous la direction de), Beauchesne M.N., Nys M., avec la collaboration de Zinbi T., *La discrimination dans l'emploi et l'intégration professionnelle en région bruxelloise*, recherche commanditée par le Commissariat royal à la politique des immigrants, CERP, 1991, pp. 92-10, 108-116 et Anciaux V., *Les immigrants et l'emploi*, Conférence de presse, 16 juin 1993, pp. 8 et 11

<sup>2</sup> Recherche hollandaise de Eppink A., citée in Mens en ruimte, *Les immigrants et l'emploi. L'intégration des immigrants par la valorisation du potentiel économique des forces de travail étrangères dans la Région de Bruxelles-Capitale*, 1992, p. 46.

<sup>3</sup> Denolf L. et Denys J., *Les entreprises et le recrutement en Belgique, 1995-1996*, p. 102.

Sans détailler ici l'état du droit applicable en Belgique à la problématique de l'embauche, il est important de rappeler dans le cadre de cette approche le régime en vigueur selon les normes de droit international et de droit interne en vigueur en Belgique.<sup>1</sup>

La prohibition de la discrimination à l'embauche découle de la reconnaissance d'un droit d'accès à l'emploi, envisagé sur base des seules qualifications professionnelles objectives, à l'exclusion de critères relatifs à la personnalité du "candidat travailleur" qui ne sont pas nécessitées par les exigences du poste à pourvoir. Ces critères sont souvent énoncés dans un texte légal prohibant la discrimination et peuvent varier d'une législation à l'autre.

La discrimination en raison de la *nationalité*<sup>2</sup>, de l'*origine ethnique* ou *nationale*, de la *race*, de la *couleur*, de l'*ascendance nationale* ou *sociale*, dans les questions relatives à l'emploi, est interdite par des dispositions de droit international, de droit national et de droit communautaire (belge). Parmi celles-ci, figure le récent article 2bis de la loi du 30 juillet 1981, inséré par la loi du 12 avril 1994 tendant à réprimer pénalement certains actes de racisme et de xénophobie et l'article 10 de la Convention collective n° 38 du 6 décembre 1983, tel que modifié par la convention n° 38 bis du 29 octobre 1991, prévoit explicitement :

L'employeur qui recrute ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire. Pendant la procédure, il doit traiter tous les candidats de manière égale. Il ne peut faire de distinction sur la base d'éléments personnels lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent.

Ainsi l'employeur ne peut en principe faire de distinction sur la base de l'âge, du sexe, de l'état civil, du passé médical, de la *race*, de la *couleur*, de l'*ascendance* ou de l'*origine nationale* ou *ethnique*, des convictions politiques ou philosophiques, de l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation.

Bien que n'ayant pas été rendue obligatoire par arrêté royal, cette disposition a été élaborée en accord avec l'ensemble des partenaires sociaux.

### 3.2. La non-discrimination à l'embauche en raison de l'origine ethnique

Telle qu'elle ressort des dispositions contenues dans les normes énoncées ci-dessus, la définition de la discrimination comprend, indépendamment du domaine dans lequel intervient le traitement différencié, les éléments suivants : un traitement différencié, tel qu'une distinction, une exclusion; un critère légalement prohibé ou arbitraire provoquant cette différence de traitement, telle que l'origine nationale; un résultat objectif résultant de cette différence de traitement, constituant le plus souvent en la destruction ou l'altération de l'égalité des chances ou de traitement.

<sup>1</sup> Voir *Approche juridique de la discrimination à l'accès à l'emploi en Belgique en raison de l'origine étrangère*, Smeesters, B. et Nayer, A., BIT, 1998.

<sup>2</sup> Dans les conclusions de son rapport de 1996 relatant l'étude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession telle qu'elle est régie par la Convention n° 111 de l'OIT, la Commission d'experts a sollicité un élargissement des critères susceptibles de fonder un comportement discriminatoire (tels que la nationalité, l'âge...) : *Egalité dans l'emploi et la profession*, Conférence internationale du travail, 83<sup>ème</sup> session, 1996, BIT, pp. 132-134.

Les législations actuellement en vigueur visant à combattre la discrimination ne permettent pas (ou difficilement) de rencontrer les discriminations indirectes, résultant de procédures de sélections apparemment neutres et résistent difficilement à la crise et à la montée d\*emplois précaires. Cette impossibilité explique, en partie du moins, le décalage entre les prises en considération pratique (en fait) et théorique (en droit) des critères de recrutement. De plus, la preuve, dans ce domaine, est malaisée.

En effet, dans le secteur économique privé, l\*employeur ne motive généralement pas la décision d\*engagement ou de non-engagement et le travailleur n\*a pas accès au dossier de candidature. Dès lors, si la publication d\*annonces manifestement discriminatoires peut contribuer à prouver l\*existence d\*un critère illégal, l\*absence de transparence des procédures d\*embauche, inhérent à la liberté de recrutement des entreprises, rend extrêmement périlleuse l\*action en réparation consécutive à une discrimination. De plus, le régime légal de preuve actuellement en vigueur en Belgique régleme en les limitant les différents moyens de preuve autorisés.

### 3.3. Les attentes des différents acteurs

Si d\*un point de vue macro-économique, la non discrimination en raison de l\*origine ethnique constitue un facteur de développement social et économique de nos sociétés, elle ne rencontre pas nécessairement, loin s\*en faut, les intérêts des différents acteurs en présence.

Si certains représentants politiques ou employeurs envisagent aujourd\*hui la dimension “multiculturelle” comme potentiellement enrichissante pour la société ou l\*entreprise du point de vue de la créativité ou de l\*accessibilité à une clientèle étrangère, voire immigrée<sup>1</sup>, les études d\*opinion réalisées jusqu\*à ce jour ont démontré l\*existence d\*une résistance, constituant une tendance lourde dans les secteurs qui ne sont pas à haute concentration de travailleurs immigrés<sup>2</sup>.

Parmi les réticences exprimées dans les études (citées ci-dessous) réalisées en région bruxelloise, sont évoqués le manque de stabilité, la fermeture à la culture d\*entreprise, la crainte d\*un surcroît d\*absences<sup>3</sup>, la pratique de la langue étrangère commune entre les travailleurs étrangers, les signes extérieurs de la religion (port du foulard, habitudes propres,...), les difficultés relationnelles entre les travailleurs et leurs collègues belges ou de nationalité distincte de la leur, les craintes de la réaction de la clientèle, la méfiance due au retentissement des événements internationaux (ex. : la guerre du Golfe)<sup>4</sup>, les lacunes

<sup>1</sup> Verreet E., “Intégrer les minorités. Personnel multiculturel : l\*atout” et “La diversité enrichit”, *Talent*, 24 août 1995, Année 3, n°29. Dans ce sens, également : “Programme d\*immigration et politique d\*intégration”, Ch. II, A.3, cité in Question n°131 de Mme de Bethune du 5 avril 1996, *Q et R, Sénat*, 7 mai 1996, p. 847, précisant notamment que “La présence stable en Belgique de personnes d\*origine étrangère doit être considérée comme un apport positif pour notre société”; Mens en ruimte, *op.cit.*, p. 139.

<sup>2</sup> Nayer A. (sous la direction de), *op. cit.*, p. 122.

<sup>3</sup> Idem, pp. 112-115.

<sup>4</sup> Idem, pp. 119-122.

linguistiques<sup>1</sup>, le chômage des Belges<sup>2</sup>, le non respect des horaires<sup>3</sup>, l'absence de motivation<sup>4</sup>, le manque d'assertivité<sup>5</sup>. Par ailleurs, les autres travailleurs de l'entreprise peuvent préférer réserver les postes de travail à leurs proches, voire à leurs nationaux. Cette réaction s'est notamment manifestée par l'ambivalence des prises de position des syndicats, déchirés entre le respect du principe de l'égalité des travailleurs et les attentes de leurs membres, majoritairement belges<sup>6</sup>. Enfin, l'intérêt du travailleur étranger ou d'origine étrangère est bien sûr d'être embauché, dans le respect de son intégrité physique et morale. Cette attente, toute légitime qu'elle soit, est loin de recueillir l'enthousiasme des employeurs et est appelée à être conciliée avec les valeurs véhiculées dans l'entreprise par l'employeur et les autres travailleurs dans l'entreprise ainsi qu'avec les attentes légitimes de ceux-ci.

On le voit, à travers l'expression des attentes et préjugés des différents acteurs, la place laissée au "vouloir vivre" des minorités ethniques, notamment par une égalité d'accès à l'emploi n'est pas aisément cernable, dès lors que certains critères "indirects" sont invoqués en considération de l'adéquation de la fonction dans la perspective d'un fonctionnement optimal, du moins à court ou à moyen terme, de l'entreprise. Malgré la complexité de la problématique, il est pertinent de tenter d'évaluer, par une neutralisation maximale des critères objectifs non concernés par l'expression de l'origine ethnique, l'existence, au sein d'une collectivité donnée, d'un comportement discriminatoire en raison de cette origine. L'utilisation de la méthodologie du test de situation rend cette tentative possible.

## 4. Méthodologie

### 4.1. Le test de situation<sup>7</sup>

La méthodologie de la recherche est située par rapport à son principe ; ses caractéristiques générales, spécifiques et ses limites sont ensuite décrites; enfin, sont énoncées les principales applications déjà réalisées à ce jour.

<sup>1</sup> Mens en ruïnte, *op. cit.*, pp.73 et 173

<sup>2</sup> Idem, p. 80.

<sup>3</sup> Idem, p. 131.

<sup>4</sup> Idem, p. 174.

<sup>5</sup> Anciaux V., *op. cit.*, p. 16.

<sup>6</sup> Faust A., L'action de formation anti-raciste au niveau syndical, Face au racisme : l'Europe ?, *Actes du colloque organisé le 6 décembre 1993 par le MRAX*, p. 34, qui évoque les "sarcasmes ou l'agressivité d'une partie des affiliés" qu'ont dû subir certains délégués ayant, de ce fait, battu en retraite d'une manifestation.

<sup>7</sup> Développement largement inspiré de Bovenkerk, F., *op. cit.*

### 4.1.1. A la recherche d'une méthodologie adéquate

On se souvient des récits de John Howard Griffin "Noir comme moi" et de Günter Wallraff "Tête de Turc", relatant, dans le chef d'un même acteur l'expérience de la discrimination. Celle-ci reposait sur la comparaison entre les traitements vécus par un même sujet, mais s'étant présenté alternativement comme autochtone puis comme allochtone<sup>1</sup>.

D'un point de vue méthodologique, cette stratégie de recherche est saine. La discrimination est la différence dans le traitement, le traitement discriminant nécessite une instance de référence pour le comparer. Les deux auteurs agissent techniquement comme enquêteurs et comme personnes stimulantes qui étudient les réactions que leurs identités respectives provoquent dans la vie réelle. Quoique d'un point de vue humain, leurs histoires soient très convaincantes, la nature de leur témoignage est nécessairement anecdotique, limitée à leurs personnalités individuelles et subjective dans leur interprétation.

La problématique de la discrimination touchant les travailleurs d'origine étrangère dans le monde du travail a déjà fait l'objet de nombreuses recherches, en Belgique comme à l'étranger. Parmi les méthodes les plus utilisées, figurent les études relatives à la position économique des minorités ethniques, les études du processus de discrimination, les expériences en laboratoire, les études d'attitudes, l'expérience de la victime, les études de "victimisation", l'observation, les interviews de managers.

Toutefois, aucune d'entre elles ne mesure la discrimination elle-même, soit parce qu'elles ne permettent pas d'identifier d'autres variables, soit parce qu'elles ne permettent pas de distinguer les paroles et les actes, soit encore parce qu'elles ne peuvent assurer l'absence de subjectivité ou de conditionnement du comportement des acteurs<sup>2</sup>. C'est la raison pour laquelle l'étude comparative du Bureau International du Travail est réalisée sur base d'une méthodologie commune : le test de situation. D'origine anglo-saxonne, et déjà en pratique dans plusieurs pays (Australie, Canada, Etats-Unis, Espagne, France, Pays-Bas, Royaume-Uni, Hollande...<sup>3</sup>), cette méthodologie n'a jamais été empruntée en Belgique, notamment pour déceler l'existence de discriminations dans l'accès à l'emploi.

### 4.1.2. Le test de situation : caractéristiques générales de la méthode

La recherche de vérification ou le test de situation est une expérimentation sociale dans des situations de vie réelle où les personnes en position de pouvoir décident des chances d'une population qui postule à un emploi. Les membres d'une équipe de deux "candidats enquêteurs" suivent exactement la même procédure avec le même employeur pour trouver un emploi. Ils peuvent se présenter eux-mêmes à l'entrée de l'usine, appeler par téléphone, écrire des lettres de candidature sur base d'annonces de journaux dans lesquels l'engagement de personnel est sollicité.

<sup>1</sup> Les récits publiés ne décrivent que les expériences de candidats allochtones, mais par leurs expériences vécues comme candidats autochtones, les auteurs bénéficiaient d'éléments sensibles de comparaison.

<sup>2</sup> Pour une description détaillée des avantages et inconvénients de chacune de ces méthodes : Bovenkerk, F., *op. cit.*, pp. 4-7.

<sup>3</sup> Pour une description détaillée de ces recherches menées à l'étranger : Bovenkerk, F., *op. cit.*, pp. 8-12.

La méthode de recherche du test de situation met en oeuvre une technique qui préserve la qualité de “vie réelle” de l'observation et évite la perspective anecdotique et subjective du récit privé d'acteur. Le “stimulus” consiste en deux enquêteurs, l'un appartenant à un groupe de la majorité et l'autre à un groupe de la minorité, qui sollicitent une réponse d'un décideur dans la vie réelle. Deux enquêteurs présentent des critères de sélection identiques susceptibles d'intéresser un employeur qui recrute du personnel. Ils ont le même âge, ont un “background” similaire du point de vue de leur qualification mais ils diffèrent par l'origine ethnique. Si un seul des deux est engagé, la différence peut en principe n'être attribuée à aucune autre caractéristique qu'à leur origine ethnique. Ce raisonnement présume que l'origine ethnique ne devrait jamais être un critère pertinent pour la sélection de personnel. Si la discrimination sur le marché du travail est présente, elle sera prouvée par un nombre suffisamment élevé de résultats des tests de situation allant dans le même sens. Le principe général est que les procédures d'embauche qu'ils suivent sont communes.

#### **4.1.3. Caractéristiques spécifiques du test de situation**

Il est possible de montrer en quoi consiste la spécificité du test de situation parmi les autres méthodes de l'étude de la discrimination.

- Le test de situation montre que le désavantage racial ou ethnique est un résultat direct de la discrimination.
- Le test de situation allie bien la crédibilité de l'expérience contrôlée avec l'authenticité des situations de vie réelle.
- Le test de situation étudie le comportement à l'exclusion des sentiments ou des prédispositions qui sont estimées sous-tendre les actes concrets.
- Le test de situation est fondamentalement une évaluation non “intrusive” et donc capable d'éviter des résultats de recherche organisés ou joués, comme dans les études d'observation, de l'élaboration de la décision au cours de la procédure de recrutement.
- Le test de situation garantit la validité des résultats et fournit des indications sur ce que la population fait exactement plutôt que ce qu'elle dit ou croit faire.
- Le test de situation est préférable parce qu'il est objectif et ne lie pas des interprétations incertaines avec des sentiments qui sont difficiles à évaluer.

Toutes ces considérations font que le test de situation est la méthode de recherche adéquate pour démontrer l'existence de la discrimination.

Les vérifications sont susceptibles de dénoncer les pratiques dissimulées autrement, spécialement dans une ère où la discrimination s'est développée de façon plus subtile et moins détectable que dans le passé. La discrimination flagrante a été rendue illégale, mais elle peut être masquée par un traitement courtois. Ces caractéristiques font du test de situation la méthode la plus appropriée pour la réalisation d'une politique publique, dans le cadre d'une action légale, et pour provoquer un débat public.

#### **4.1.4. Limites du test de situation**

En sus des limites inhérentes à la spécificité de cette méthodologie par rapport à aux autres méthodes utilisées en sciences sociales pour étudier les phénomènes discriminatoires<sup>1</sup>, le test

<sup>1</sup> Enoncées ci-dessus, et dont les avantages et inconvénients respectifs sont développés par Bovenkerk, F., *op. cit.*, pp. 4-7.

de situation ne permet pas une comparaison quantitative entre les pays et les régions dans lesquels il a été réalisé. Ainsi que le souligne Bovenkerk,

il y a une chose que le programme de recherche internationale ne peut restituer. Le test de situation peut être utilisé pour découvrir s'il y a discrimination ou non et peut être même s'il y a en beaucoup ou peu. Mais il ne pourra pas être possible de répondre à la question : y a-t-il davantage de discrimination dans tel pays plutôt qu'ailleurs ? La principale raison pour laquelle il ne peut y avoir de réponse appropriée est la suivante. Comme nous ne pouvons pas tenir constantes toutes les variables que nous connaissons ou croyons corrélées avec le degré de discrimination, il est impossible d'atteindre une comparaison complète et exempte de toute ambiguïté de l'étendue de la discrimination. Nous ne pouvons pas être aptes à classer les pays, c'est impossible à faire et on ne pourrait pas attribuer "ex post facto" à la recherche ce pouvoir de comparaison qu'elle ne possède pas<sup>1</sup>.

De plus, la discrimination constatée ne vaut que par rapport à l'échantillon observé, tel qu'il a été défini en considération des différentes variables. Elle sera donc spécifique et restreinte à l'origine étrangère choisie, aux secteurs des activités des entreprises explorés, aux types de postes prospectés, à l'âge et au sexe des candidats retenus,... Elle ne peut donc "ipso facto" faire l'objet d'une interprétation extensive à l'ensemble de la population étrangère ou à l'ensemble du marché du travail. Pour ce faire, de nouvelles investigations sont indispensables.

#### **4.1.5. Applications**

Cette méthode de recherche a été développée à l'étranger comme instrument pour tester l'effectivité de la loi. Le test de situation ou les études de vérification servent spécifiquement à rendre visible le phénomène de la discrimination, à surveiller l'efficacité de mesures légales et à évaluer le degré de soumission à la loi. De plus, il a été utilisé comme preuve par les tribunaux dans les procès individuels aux Etats-Unis. C'est une méthode de science sociale employée pour soutenir le combat légal contre la discrimination.

Elle a été utilisée par des groupes civils activistes, par des corps officiels et "semi officiels" qui font respecter la loi et par des institutions gouvernementales. Dans des pays où la discrimination est combattue par des mesures de politique sociale plus que par une intervention légale, il a également été utilisé pour démontrer que la discrimination existe à l'encontre d'un plus grand nombre que celui auquel on s'attend et comme un instrument pour surveiller les effets des mesures politiques. Dans le cadre du présent programme de recherche initié par le Bureau International du Travail, la méthodologie du test de situation a été utilisée

<sup>1</sup> Bovenkerk, F., *op. cit.*, p. 13.

pour tester la discrimination à l'embauche par plusieurs pays. Parmi ceux-ci, figurent l'Allemagne<sup>1</sup>, l'Espagne<sup>2</sup>, les Etats-Unis<sup>3</sup> et les Pays-Bas<sup>4</sup>.

## 4.2. Application de la méthodologie en Belgique<sup>5</sup>

### 4.2.1. Particularités régionales

Suite à l'évolution politique et institutionnelle, la Belgique est divisée en trois régions : la Région flamande, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale. Celles-ci ont des particularités linguistiques, sociales, économiques, juridiques et culturelles. Les caractéristiques relatives à la représentation des étrangers en Belgique et relatives au marché du travail<sup>6</sup> diffèrent d'une région à l'autre. C'est la raison pour laquelle la recherche comparative internationale menée dans une des trois régions ne pouvait, *ipso facto*, être extrapolée aux deux autres régions du pays. Elle fut donc menée parallèlement dans chacune d'elles. Des enquêtes ont donc été réalisées à Anvers pour la Région flamande, à Liège pour la Région wallonne et à Bruxelles pour la Région de Bruxelles-Capitale.

De plus, l'observation de l'évolution du marché du travail en région bruxelloise a fait apparaître que l'intégration dans le marché du travail des travailleuses, et plus particulièrement des jeunes travailleuses d'origine étrangère<sup>7</sup>, constituait une donnée actuelle importante qui ne pouvait être occultée dans le cadre d'une recherche relative à l'existence de discriminations à l'embauche à l'encontre des jeunes personnes d'origine étrangère. C'est pourquoi, quoique la variable retenue pour des raisons de comparabilité internationale soit le sexe masculin, il est apparu pertinent, compte tenu de l'évolution des emplois des femmes en région bruxelloise, de doubler la recherche par des investigations réalisées parallèlement par une équipe "femmes".

L'analyse des modes de recrutement dans les trois régions du pays met en évidence des différences importantes. Ainsi, en Flandre et surtout en Wallonie, une forte proportion

<sup>1</sup> Goldberg A., Mourinho D. et Kulke U., *Labour market discrimination against foreign workers in Germany*, ILO, Genève, 1996.

<sup>2</sup> Angel de Prada M., Actis W. et Pereda C. y Rérez Molina R., *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*, ILO, Genève, 1995.

<sup>3</sup> Bendick M. Jr., *Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from situation testing*, ILO, Genève, 1996.

<sup>4</sup> Bovenkerk, F., Gras, M.J., Ramsoedh, D., *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, ILO, Genève, 1994.

<sup>5</sup> La description de la procédure d'enquêtes incluse dans cette section a été rédigée au départ d'un travail d'adaptation des consignes du "Manuel..." (Bovenkerk, F., *op. cit.*), réalisé par Arryn, P. et Delagrangé, H. (IISA), Feld, S., Castelain-Kinet, F., Es-Safi, L., Lannoy, F. et Manço, A. (GRESF), Nayer, A. et Smeesters, B. (CeRP).

<sup>6</sup> Supra, Introduction, 2. Contexte démographique et social et infra, 4.3.3. Choix raisonné des variables.

<sup>7</sup> Infra, 9, Les discriminations à l'égard des travailleuses en Région de Bruxelles-Capitale.

(respectivement 16,1% et 20,2%)<sup>1</sup> des recrutements sont réalisés sur base d'offres spontanées. Ce mode de contact entre employeurs et candidats a donc été retenu dans les deux régions.

Enfin, se rapportant au contexte belge de la recherche, la limite du test de situation exposé ci-dessus (4.1.4.), rend non pertinente la comparaison non seulement entre les pays, mais également entre les régions. En d'autres termes, on pourra établir s'il y a de la discrimination dans chacune des trois régions de la Belgique, mais les résultats de cette recherche ne pourront être interprétés pour évaluer les régions en considération du taux de discrimination moyen relevé dans chacune d'elles et pour opérer ainsi un classement des régions plus ou moins "racistes".

#### **4.2.2. Définition des concepts et des indicateurs de base**

En considération des risques de dommages, individuels et collectifs provoqués par la discrimination à l'embauche à l'encontre des travailleurs d'origine étrangère et des obstacles relatifs à l'application des législations "antidiscriminatoires", liés à des difficultés de preuve des traitements différenciés, l'objectif de la recherche est donc de tester, dans la perspective de l'égalité des chances, le respect de la légalité des procédures d'embauche.

Pour ce faire, des équipes, composées de paires d'enquêteurs d'origine ethnique différentes, mais de même catégorie d'âge et de qualifications équivalentes, vont postuler aux mêmes emplois, afin que puissent être observées les attitudes des "candidats employeurs" à leur égard.

Afin de cibler l'objet de la recherche, les concepts de base ont été précisés de la manière suivante.

##### **4.2.2.1. Les acteurs**

La réalisation des enquêtes met en scène trois "acteurs clés" : le "candidat employeur", le "candidat travailleur d'origine belge" et le "candidat travailleur d'origine étrangère".

Par "*candidat employeur*", est visée la personne physique ou morale, intéressée par le recrutement de personnel, et dont le siège d'occupation des travailleurs est situé dans la région du pays d'accueil testée. Lorsque le "candidat employeur" est une entreprise agissant, à l'égard des "candidats travailleurs", par différents interlocuteurs, le principe de l'unicité de l'employeur a été retenu pour qualifier les agissements.

Par "*candidat travailleur d'origine belge*", est visée la personne, âgée de 20 à 25 ans, de nationalité et de souche belges, qui postule à un emploi. Bien que pouvant recouvrir, dans d'autres contextes, des réalités distinctes, les expressions "candidat de la majorité" ou encore "candidat autochtone" sont également utilisées pour désigner le "candidat travailleur" d'origine belge dans le cadre de la présente recherche.

Par "*candidat travailleur d'origine étrangère*", est visée la personne, âgée de 20 à 25 ans, de nationalité belge et d'origine ascendante étrangère, qui postule à un emploi. Bien que

<sup>1</sup> Infra, Tableau 4.9.

pouvant recouvrir, dans d'autres contextes, des réalités distinctes<sup>1</sup>, les expressions "candidat de la minorité", "candidat d'origine immigrée", ou encore "candidat allochtone" sont également utilisées pour désigner le "candidat travailleur" d'origine étrangère dans le cadre de la présente recherche.

Ainsi que cela est exposé ultérieurement, pour la réalisation de la présente recherche, l'origine étrangère retenue est la marocaine, compte tenu de sa représentativité<sup>2</sup> et d'attitudes intolérantes dont ces citoyens sont régulièrement l'objet.

#### 4.2.2.2. Les indicateurs

La phase d'observation de la recherche s'opère au départ de la demande et l'offre de travail pour des fonctions semi-qualifiées.

Par "*offre de travail*", est visée l'intention de recruter du personnel, manifestée par voie d'annonces.

Par "*demande de travail*", est visée la postulation à un emploi par écrit ou verbalement.

Par "*fonction semi-qualifiée*", est visé le niveau de compétence attaché à un poste de travail résultant, tout au plus d'études secondaires, complétées de brèves expériences professionnelles.

#### 4.2.2.3. La discrimination

La *discrimination*, explicitée<sup>3</sup> comme un traitement différencié effectué sur base d'un critère légalement prohibé ou non raisonnablement justifié, entraînant une perte ou une altération de l'égalité des chances, peut, notamment et pour notre recherche, être ventilée, d'une part, en discrimination directe et discrimination indirecte.

La discrimination est dite "*directe*", lorsqu'il est ostensiblement fait application d'un critère de distinction prohibé<sup>4</sup>.

La discrimination est dite "*indirecte*", lorsqu'il est fait application de critères de distinction non prohibés ou apparemment neutres dont les effets sont identiques ou du moins analogues à ceux auxquels aboutirait l'application de critères de distinction prohibés. Elles constituent, dès lors, des "formes dissimulées de discrimination qui, par application d'autres critères de distinction, aboutissent en fait au même résultat que des discriminations ostensibles"<sup>5</sup>. Par exemple, durant la procédure de recrutement, l'exigence de la connaissance d'une langue autre

<sup>1</sup> Martens, A., *La présentation du racisme sur les lieux du travail en Belgique*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1995, p. 5.

<sup>2</sup> Infra, 4.2.4.

<sup>3</sup> Supra, 3.2.

<sup>4</sup> A ce sujet : Garonne, P., la discrimination indirecte en droit communautaire : vers une théorie générale, *RTD Eur.*, 30(3), juillet-septembre 1994, p. 426.

<sup>5</sup> A ce sujet : Arrêt Sotgiu, 12 décembre 1974, aff. 152/73, Rec. 1974, p. 153, point 11, cité par Garonne, P., *op. cit.*, pp. 426-449.

que la langue maternelle, telle que le néerlandais pour les francophones, peut constituer une forme de discrimination indirecte.

#### 4.2.3. Choix raisonné des variables

On l'a vu, l'objet spécifique de la recherche est: les personnes d'origine étrangère souffrent-elles de discrimination substantielle sur le marché du travail ? Si la réponse est affirmative, la discrimination devrait être considérée comme contribuant à la stratification ethnique et à la formation d'une sous-classe. Il y a bien sûr d'autres facteurs contribuant à la position de désavantage des immigrants et des minorités : leur bas niveau de qualification, leur pauvre connaissance de la langue, etc. Quoiqu'il en soit, cet aspect de l'offre ne peut expliquer la discrimination telle qu'elle est mesurée par notre investigation. Les caractéristiques des demandeurs d'emploi sont des constantes dans le projet de recherche.

Le test de situation a déjà été utilisé, notamment aux Pays-Bas, pour vérifier si les bureaux de placement se conformaient aux exigences discriminatoires d'employeurs. Les résultats attestèrent des réactions complaisantes des bureaux de placement. Un code de bonne conduite fut alors adopté pour prévenir la discrimination. Lorsque l'étude fut répétée ultérieurement, il fut constaté que la majorité des agences se soumettait aux règles du code de bonne conduite<sup>1</sup>. Aux Etats-Unis, le test de situation fut également utilisé comme preuve par les tribunaux dans des procès de particuliers<sup>2</sup>.

La méthodologie standard est basée sur des tests de situation dans le monde réel. La variété parmi les pays industriels est énorme. Les groupes immigrants diffèrent, les économies varient, les méthodes de recrutement du personnel sont dissemblables. Une méthodologie standard comprend une proposition raisonnée, à partir d'une sélection d'entités équivalentes dans différents pays afin d'élaborer des conclusions significatives à propos de l'effectivité de la discrimination.

En ce qui concerne les "candidats travailleurs", les variables suivantes ont été retenues.

##### 4.2.3.1. L'origine nationale

En fait, sur le marché du travail, les travailleurs d'origine ethnique étrangère sont de nationalité étrangère ou belge. Afin d'isoler, pour cette étude des comportements différenciés, la donnée "origine ethnique" elle-même et non la nationalité, les tests portent sur des "candidats travailleurs" belges, de souche étrangère. Il s'agit d'un choix méthodologique ne restreignant en rien la portée de l'objet de la recherche, en ce sens que les constats ainsi opérés sont a priori susceptibles de s'appliquer aux "candidats travailleurs" d'origine étrangère, ayant conservé leur nationalité (en l'occurrence, la marocaine).

L'origine ethnique choisie pour tester la discrimination des "semi qualifiés" en Belgique est l'origine marocaine. Ce choix est justifié par les raisons suivantes :

- Les jeunes travailleurs d'origine marocaine sont issus de l'immigration récente et présumés rencontrer davantage de difficultés dans le monde du travail, particulièrement

<sup>1</sup> Bovenkerk, F., *op. cit.*, pp. 9-10.

<sup>2</sup> Idem, p. 3 et cf. supra 4.1.5.

lors de l'accès à l'emploi. Dans ce sens, on relève que, dans le dernier rapport du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 34,6% des plaignants qui se sont adressés au service des plaintes en matière de travail en 1995 sont des personnes de nationalité ou d'origine marocaine<sup>1</sup>. C'est la nationalité la plus représentée.

- De plus, évaluées à 140.303, soit à 15,4% de l'ensemble de la population étrangère et à 1,38% de la population totale en Belgique, numériquement, les personnes de nationalité marocaine forment, après les Italiens, la deuxième minorité étrangère représentée sur le territoire du Royaume<sup>2</sup>. En vue de l'évaluation du nombre de personnes d'origine marocaine, il convient de tenir compte de l'impact des naturalisations. Parmi l'ensemble des naturalisations annuelles en Belgique, les naturalisations des personnes marocaines ont crû de [+ 9,5%] en 5 ans : de 1990 à 1995, elles sont passées de 2.215 (soit 25,6% de 8.658) en 1990 à 9.146 (soit 35% de 26.129) en 1995 (tableau 4.1.). A cette date, elles se chiffrent à 44.164, soit 17,5% de l'ensemble des naturalisations belges.

**Tableau 4.1. Naturalisations belges de personnes de nationalité étrangère et marocaine entre 1990-1995, pour le Royaume et par régions**

Temps / Espace	Royaume de Belgique		Région de Bruxelles-Capitale		Région Flamande		Région Wallonne	
	Etr*	Maroc**	Etr*	Maroc**	Etr*	Maroc**	Etr*	Maroc**
1/1/1990	8.658	2.215	2.804	1.240	2.406	396	3.448	579
1/1/1991	8.470	2.091	2.343	957	2.880	598	3.247	536
1/1/1992	46.485	6.862	8.915	3.623	11.597	1.860	25.973	1.379
1/1/1993	16.379	5.500	5.406	2.916	5.626	1.464	5.347	1.120
1/1/1994	25.787	8.638	7.929	4.203	9.696	2.546	8.162	1.889
1/1/1995	26.129	9.146	9.356	5.125	8.754	2.351	8.019	1.670

Source : INS, Statistiques démographiques, Listings du Registre National.

\* Naturalisations belges de personnes de nationalité étrangère.

\*\* Naturalisations belges de personnes de nationalité marocaine.

#### 4.2.3.2. Qualification

Etant donné que la migration des travailleurs marocains est qualifiée de récente, notamment par rapport à celle des Italiens, par exemple, l'ascension sociale de leurs descendants n'est pas encore généralisée dans les formations d'enseignement supérieur. C'est la raison pour laquelle c'est le niveau "semi qualifié" qui est testé.

La "fonction semi qualifiée" vise le niveau de compétence attaché à un poste de travail résultant, tout au plus d'études secondaires, complétées de brèves expériences professionnelles.

<sup>1</sup> Soit 26 sur 75. *Rapport annuel du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme*, 1996, p. 22.

<sup>2</sup> Supra, 2. Contexte démographique et social.

La qualification est envisagée du point de vue de la formation et de l'expérience professionnelle.

### La formation

Celle-ci est définie par rapport à trois niveaux d'études :

- niveau 1 : enseignement supérieur universitaire et non universitaire
- niveau 2 : enseignement secondaire supérieur, général, technique ou professionnel
- niveau 3 : enseignement secondaire inférieur et enseignement primaire.

Nous considérons que la fonction "semi qualifiée" se concilie avec les niveaux de formation 2 et 3.

Quoique la différence ne soit pas très grande, on observe que ces deux niveaux sont davantage représentés en Flandre, ensuite en Wallonie et puis, à Bruxelles (tableau 4.2.). Se rapportant aux différentes fonctions exercées, ces deux niveaux de formation apparaissent surtout représentés dans les fonctions de service et de travailleur manuel et dans un moindre mesure dans les fonctions administratives et commerciales. Comme on pouvait s'y attendre et confirmant notre hypothèse, les étrangers "non-UE" se retrouvent principalement dans le niveau 3 (tableau 4.3.).

**Tableau 4.2. Répartition en % des emplois par formation**

Emplois	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Total
Fonctions spécialisées	74,2	25,2	0,6	100
Fonctions administratives	55,9	39,1	4,9	100
Fonctions commerciales	36,2	56,1	7,6	100
Fonctions de service	18,9	49,6	31,5	100
Fonctions de travailleur manuel	2,2	59,6	38,2	100
Total	34,9	46,3	18,9	100
<b>Regions</b>				
Bruxelles	53,0	33,0	14,0	100
Wallonie	31,2	31,4	37,4	100
Flandre	30,8	33,9	35,3	100

Source : Simoens P., Denys J. et Denolf L, *Les entreprises et le recrutement en Belgique -1996-, 1997, pp. 46-47.*

**Tableau 4.3. Répartition des forces de travail des travailleurs étrangers non-UE par niveau de formation (1990)**

	Belges	Etrangers Non-UE
Niveau 1	21,9	11,8
Niveau 2	25,6	15,6
Niveau 3	52,4	72,5

Source : Centre d'Egalité des Chances, *Etude des aspects socio-économiques et financiers liés à la présence d'immigrés en Belgique*, p 62, citant l'Enquête sur les forces de travail 1990.

### L'expérience professionnelle

L\*absence d\*exigence professionnelle, conciliable avec le début de l\*insertion professionnelle, est, globalement, légèrement plus représentée en Flandre et en Wallonie (tableau 4.4.). Elle ressortit surtout des fonctions administratives, des fonctions de travailleurs manuels et des fonctions de service.

**Tableau 4.4. Répartition en % des emplois par expérience professionnelle**

Emplois	Expérience professionnelle	Pas d*expérience professionnelle	Expérience sans importance	Total
Fonctions spécialisées	60,9	22,6	16,5	100
Fonctions administratives	47,0	37,5	17,2	100
Fonctions commerciales	58,1	22,6	19,3	100
Fonctions de service	59,5	26,8	13,7	100
Fonctions de travailleur manuel	58,2	26,6	15,2	100
Total	57,0	27,0	16,0	100
<b>Régions</b>				
Bruxelles	63,9	28,1	8,0	100
Wallonie	51,2	33,3	15,5	100
Flandre	57,4	24,1	18,5	100

Source : Simoens P., Denys J. et Denolf L, *Les entreprises et le recrutement en Belgique -1996-*, 1997, p. 48.

En ce qui concerne les travailleurs d\*origine étrangère, nous disposons de peu d\*informations à ce sujet. Il ressort cependant d\*une recherche menée par le CeRP que d\*une manière générale, les entreprises déclarent majoritairement “sélectionner d\*abord en fonction de la qualification”<sup>1</sup>.

#### 4.2.3.3. Âge

L\*objectif d\*évaluation de la discrimination au seuil de la vie professionnelle explique pourquoi les “candidats travailleurs” retenus sont âgés de 20 à 25 ans. Globalement, cette tranche d\*âge représente 10,6% de la population active occupée, avec de légers écarts entre les trois régions : 11,5% en Flandre, 9,4% en Wallonie et 8,5% à Bruxelles (tableau 4.5.).

<sup>1</sup> Nayer A. (sous la direction de), *op. cit.*, p. 111, tableau A.5.2.1.

Se rapportant à la population active étrangère, les jeunes de 20 à 24 ans représentent, en moyenne 11,6%, avec de très faibles écarts entre les régions.

Selon les prévisions<sup>1</sup>, le groupe des jeunes étrangers non-UE de 15 à 24 ans aura augmenté au cours des vingt prochaines années, tandis que le groupe des autochtones de 15 à 24 ans aura diminué. Le groupe de l'ensemble des jeunes de 15 à 24 ans aura également diminué. Economiquement, la force de travail des jeunes allochtones non-UE sera donc mieux représentée dans une catégorie de travailleurs qui constituera, globalement, une ressource plus rare qu'aujourd'hui. Enfin, les personnes de nationalité marocaine âgées de 20 à 24 ans sont, au 1<sup>er</sup> janvier 1996, au nombre de 11.605, et représentent 8,27% de la population marocaine en Belgique<sup>2</sup>.

**Tableau 4.5. Répartition de la population active occupée totale et étrangère par groupe d'âge (1991)**

Population active occupée	Bruxelles		Wallonie		Flandre		Royaume	
20-24 ans	26.175	8,57%	102.865	9,43%	259.948	11,52%	388.988	10,65%
Total	305.077	100,00%	1.090.611	100,00%	2.256.015	100,00%	3.651.703	100,00%
Travailleurs de nationalité étrangère								
20-24 ans	7.550	11,50%	11.851	11,00%	9.477	12,60%	28.878	11,60%
Total	65.691	100,00%	106.961	100,00%	74.800	100,00%	247.452	100,00%

Source : INS - Recensement de la population et des logements, 1991, Tableau 00.58 AT et BT.

#### 4.2.3.4. Secteurs d'activité des entreprises

Les secteurs d'activité des entreprises sélectionnés sont les suivants :

- Horeca,
- assurances-banques,
- commerce (vente de biens),
- industrie,
- services marchands (prestation de services),
- services non-marchands.

Les secteurs les plus représentés en Belgique, et dans les trois régions du pays, sont ceux relatifs aux services, aux industries, aux "commerces et hébergement" (Horeca), aux banques et assurances, auxquels il importe de joindre celui dont l'activité est "mal définie".

Les travailleurs d'origine étrangère sont représentés dans ces secteurs, mais dans une proportion nettement moindre dans le secteur de banques et des assurances, alors qu'ils sont davantage représentés dans le secteur de la construction (tableau 4.6.). Le secteur tertiaire est fort représenté dans l'échantillon des emplois à prospecter. Selon les prévisions du Bureau du Plan et les calculs du Département d'Economie Appliquée - Université Libre de Bruxelles

<sup>1</sup> Prévisions faites en 1990 : Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, *Etude des aspects socio-économiques et financiers liés à la présence d'immigrés en Belgique*, avril 1993, pp. 36-38 et 42.

<sup>2</sup> Statistiques de l'INS., Population, 1<sup>er</sup> janvier 1996, Tableau 02.01.

(Dulbea), le taux de croissance du secteur des services marchands variera, pour la période 1994-1998, de  $\pm 2,6\%$ <sup>1</sup>.

Enfin, afin de vérifier l'existence d'un flux suffisamment important et régulier des catégories de professions retenues par les entreprises comprises dans les secteurs retenus, les publications de juin 1995 à janvier 1996, les journaux régionaux publiant les offres d'emploi ont été épluchés.

Par ailleurs, les bureaux de placement public ont permis la consultation des données relatives à la situation des demandeurs d'emploi dans ces différents secteurs au cours de cette période. Enfin, des contacts ont été pris avec différents centres de formation professionnelle dans les secteurs de l'Horeca, des services aux personnes et du bâtiment et dans les domaines d'activité de type administratif (gestion, travaux de bureau) et des nouvelles technologies, cette dernière qualification constituant une compétence transversale à l'ensemble des activités professionnelles envisagées. Les informations ainsi recueillies ont démontré l'existence d'un marché du travail suffisamment important dans les secteurs d'activité sélectionnés. La pertinence de ces données fut d'ailleurs confirmée lors de la prospection des emplois réalisées au cours de la présente recherche.

Il fallait également éviter que la prospection d'emploi dans ces secteurs et ces domaines d'activité ne soit pas biaisée par une représentation excessive de travailleurs étrangers (engagés comme main d'oeuvre sous-qualifiée) dans l'ensemble des entreprises qui les composent. Les déductions découlant des données statistiques recueillies énoncées ci-dessous (tableau 4.6.) et émanant de l'INS, d'investigations réalisées au cours d'études relatives à la présence d'immigrés dans le monde du travail<sup>2</sup> ont fait apparaître que cet écueil avait été évité.

#### 4.2.3.5. La répartition par fonctions

Les catégories de fonctions auxquelles les "candidats enquêteurs" ont postulé sont les suivantes :

- C garçon de salle, aide cuisinier, serveur,
- C vendeur
- C auxiliaire (santé-éducation)
- C employé de bureau, secrétaire, agent d'accueil, téléphoniste,
- C coursier -livreur
- C ouvrier (car-wash), nettoyage
- C délégué, représentant de commerce, agent immobilier

<sup>1</sup> Hespel, E., sous la direction de Kestens P., Perspectives économiques de la région bruxelloise, Les équilibres macro-économiques de la Région, Prévisions de la valeur ajoutée nationale à moyen terme, *Quelles stratégies pour Bruxelles ?*, Colloque organisé par l'Université Libre de Bruxelles, les 30 septembre et 1er octobre 1994, ULB - Interface., p. 37.

<sup>2</sup> Feld S. et Bieren P., *op. cit.*, pp. 41-43, Mens en ruimte, *op. cit.*, pp. 28-36 et Nayer A. (sous la direction de), *op. cit.*, pp. 52-60.

**Tableau 4.6. Répartition des emplois par secteurs d'activités Nace-bel \*\*\* (1991)**

	Bruxelles		Flandre		Wallonie		Royaume	
	total*	étr.**	total*	étr.**	total*	étr.**	total*	étr.**
Agriculture, chasse, sylviculture et pêche	344	36	58.144	961	31.224	660	89.712	1.684
Industries	27.619	7.630	498.939	19.819	174.331	32.453	700.889	59.902
Production et distribution d'électricité, gaz et eau	1.986	127	22.382	691	11.327	421	35.695	1.239
Construction	10.133	4.263	128.516	4.593	66.025	12.394	204.674	21.250
Commerce restauration et hébergement	53.444	13.505	350.009	13.257	174.412	21.443	577.865	48.205
Transports et communications	14.380	2.628	147.344	3.119	71.539	2.796	233.263	8.543
Institutions de crédit - Assurances, services aux entreprises	40.553	5.747	161.205	3.578	78.756	3.494	280.514	14.819
Autres services	93.141	13.606	617.117	7.699	377.288	16.284	1.087.546	37.589
Activité mal définie	63.477	18.122	272.359	21.083	105.709	15.016	441.545	54.221
Total de la population active occupée	305.077	65.691	2.256.015	74.800	1.090.611	106.961	3.651.703	247.452

Source : INS - Recensement de la population et des logements, 1991, Tableau 00.55 A et B.

\* : = population active occupée belge et étrangère

\*\* : = population active occupée étrangère

\*\*\* : = Nomenclature des Activités Economiques dans la Communauté Européenne, telle que mise au point par l'Institut National de Statistique (INS) en Belgique (Indicateurs statistiques Bruxellois - Méthodologie, 1995, p. 53 et pp. 309-311).

Il ressort des statistiques dont nous disposons que, globalement, les emplois relevant de fonctions d'employés et d'ouvriers dans le secteur privé, représentent 50,6% de l'ensemble des emplois, répartis selon le statut professionnel.

On observe enfin que les travailleurs étrangers se retrouvent surtout dans les emplois d'ouvriers du secteur privé et moins dans ceux d'employés du secteur privé. Cette tendance est accentuée en Wallonie et, dans une moindre mesure, en Flandre (tableau 4.7.).

Par ailleurs, la consultation des données des bureaux régionaux de placement nous ont montré qu'il y avait, au moment du début de la période d'enquêtes (février 1996), des flux dans le marché du travail pour les emplois dans l'industrie, de la construction, des transports et dans les services, pour les employés de bureau et les vendeurs.

Se rapportant à une répartition, plus récente, établie sur base des fonctions exercées, on remarque que les fonctions de travailleur manuel se retrouvent davantage en Flandre et en Wallonie, et que les fonctions administratives sont plus fréquentes à Bruxelles, puis, dans une moindre mesure, en Wallonie (tableau 4.8.).

**Tableau 4.7. Répartition des emplois par statut professionnel (1991)**

Régions-Royaume	Bruxelles		Wallonie		Flandre		Royaume	
Statut professionnel	total*	étr.**	total*	étr.**	total*	étr.**	total*	étr.**
Employeur, Indépendant*** ou Cadre lié par un contrat	49.074	10.020	166.168	14.240	329.236	14.043	544.478	38.303
Employé ou Ouvrier du secteur public	77.759	10.312	339.658	12.453	585.691	9.287	1.003.108	32.052
Employé du service privé	103.300	15.386	252.513	21.398	562.827	15.210	918.640	51.994
Ouvrier du service privé	51.904	21.863	252.772	49.751	628.126	28.689	932.802	100.303
Apprenti ou Aidant	6.917	1.398	36.904	2.823	77.088	2.552	120.909	6.773
Personnel domestique	2.005	1.155	6.792	1021	5.620	313	14.417	2.489
Statut professionnel inconnu	14.118	5.557	35.804	5.275	67.427	4.706	117.349	15.538
Total population active occupée	305.077	65.691	1.090.611	106.961	2.256.015	74.800	3.651.703	247.452

Source : INS. Recensement de la population et des logements de 1991- Tableau 00.53 A et 53 B.

\* : = population active occupée belge et étrangère

\*\* : = population active occupée étrangère

\*\*\* : = travailleur installé à son propre compte, non lié par un contrat de travail ("self-employed worker").

**Tableau 4.8. La répartition régionale en % par fonctions (1996)**

Fonctions/régions	Bruxelles	Wallonie	Flandre	Total
Fonctions spécialisées	25,4	18	17,8	19,1
Fonctions administratives	26,9	18,4	13,3	16,8
Fonctions commerciales	19,1	9,2	9,6	11,1
Fonctions de service	11,4	17,5	19,5	17,7
Fonctions de travailleur manuel	17,2	36,9	39,8	35,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Simoens P., Denys J. et Denolf L, *Les entreprises et le recrutement en Belgique -1996-, 1997, p. 42*

#### 4.2.3.6. La répartition par mode de postulation

La confrontation de l'évolution des enquêtes se déroulant simultanément dans les trois régions du pays a permis de mettre en évidence les différences essentielles jalonnant la recherche d'emploi des "semi qualifiés" en Belgique.

En *région wallonne*, le marché du travail est très pauvre : les annonces sont rares, les conditions de travail offertes souvent illégales ou à la limite de la légalité; pour compléter l'échantillon, l'équipe d'enquêteurs wallons a procédé à de nombreuses candidatures spontanées, dont l'inconvénient principal réside naturellement dans le caractère aléatoire de l'existence même d'une offre d'emploi.

En *région flamande*, le marché de l'emploi ouvert aux "semi qualifiés" n'est guère beaucoup plus accessible. Les employeurs semblent par ailleurs souvent se contenter d'une interview téléphonique et n'ont pas l'habitude de donner une réponse aux lettres de candidatures écrites lorsqu'ils désirent ne pas y donner une suite positive.

En *région de Bruxelles-Capitale*, le marché du travail semble plus prospère et plus diversifié que dans les deux autres régions du pays et le niveau des emplois dits "semi qualifiés", plus élevé. C'est ainsi que très souvent, l'envoi d'un CV est exigé en lieu et place du contact téléphonique.

Ces constats sont confirmés par les résultats d'une étude récente. Selon celle-ci, globalement, les modes de postulation les plus fréquents sont constitués par les annonces. En considération des différences régionales, on constate toutefois que cette tendance est très accentuée dans la Région de Bruxelles-Capitale et dans une moindre mesure en Flandre, mais qu'elle est par contre beaucoup moins forte en Wallonie, où elle est supplantée par la fréquence des relations internes et "candidatures spontanées" (tableau 4.9.).

Il y a peu de données au sujet des modes de postulations (éventuellement) spécifiques aux travailleurs étrangers. Dans les secteurs Import-Export, Banque et Assurances de la région bruxelloise, il est toutefois apparu que les candidatures spontanées sont de loin les plus fréquentes, tant pour les Belges que pour les étrangers. Celles-ci sont suivies des annonces dans la presse nationale, cependant davantage utilisées par les Belges<sup>1</sup>.

### 4.3. Réalisation des tests de situation en Belgique

Les enquêtes se sont étalées au cours de deux périodes de l'année 1996 : la première période d'enquêtes proprement dite s'est déroulée entre février et juin, la seconde entre octobre et décembre de cette même année.

Elles ont été précédées d'une phase de travail préparatoire, s'étalant du mois de décembre 1995 au mois de janvier 1996, durant laquelle les équipes de coordination scientifique se sont réunies régulièrement pour convenir d'une méthodologie commune quant au choix de l'origine nationale, des types d'emplois retenus, quant à l'établissement d'un protocole d'enquête commun, etc. Durant cette période préparatoire, les équipes ont également

**Tableau 4.9. Répartition des modes de postulation pénétration du marché, en % pondérés (1996)**

<sup>1</sup> Mens en ruimte, *op. cit.*, pp. 71, 129 et 168.

Modes de postulation /Régions	Bruxelles	Wallonie	Flandre	Royaume
Recrutement interne	3,0	9,9	13,8	12,8
Relations entreprise	25,1	29,8	12,2	18,4
Candidatures spontanées	9,1	20,2	16,1	15,8
Ecoles-instances de formation	2,2	7,8	5,0	5,1
Annonces	28,3	17,3	25,4	24,1
Entreprises de travail intérimaires	6,5	4,2	7,3	6,4
VDAB-ORBEM-Forem	6,6	10,0	16,4	13,3
Bureaux de recrutement	8,7	0,5	3,9	3,9
Autres filières	0,5	0,3	0,0	0,2
Total des postes à pourvoir	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Simoens P., Denys J. et Denolf L., *Les entreprises et le recrutement en Belgique -1996-*, 1997, pp. 58 et 59.

procédé au choix des secteurs prospectés. Compte tenu des diversités régionales du marché de l'emploi et du développement économique, il a été décidé que la répartition des secteurs d'activités serait spécifique à chaque région. Pour opérer un tel choix, les équipes ont procédé à une étude de l'évolution du marché de l'emploi ressortissant des statistiques les plus récentes d'études régionales, des bureaux de placement régionaux, à un examen comparatif des annonces publiées dans les journaux locaux; et, en région bruxelloise, des centres de formation orientés vers l'intégration professionnelle des jeunes peu qualifiés ont également été consultés.

L'ensemble des données ainsi recueillies a débouché non seulement sur la détermination de secteurs, dont plusieurs d'entre eux sont finalement communs aux trois régions du pays (vente, ouvrier, Horeca, bureautique) mais a également induit la décision<sup>1</sup>, en région de Bruxelles-Capitale, de prospecter le marché de l'emploi ouvert aux travailleuses immigrées. Il apparaissait en effet que les résultats de la recherche seraient tronqués s'il n'était pas tenu compte de la part importante de ce marché occupée par les femmes (belges et étrangères), dans des secteurs de l'ensemble des services particulièrement développés en région bruxelloise, comme ceux du non-marchand, de la bureautique et de la vente.

Avant d'entamer les enquêtes, les équipes ont procédé à la sélection des enquêteurs et à leur formation. Celle-ci a été dispensée, soit en collaboration avec le bureau régional de placement (en région flamande), soit en collaboration avec des centres d'information et de formation privés (en région wallonne et bruxelloise). Outre l'apprentissage de la méthodologie du test de situation, des techniques de rédaction des CV et de présentation aux entretiens téléphoniques et aux interviews, ont également été transmises aux enquêteurs, des connaissances spécifiques relatives à certains secteurs d'activité, tels que le bâtiment, les nouvelles technologies (micro-informatique), les soins de santé, les réglementations particulières relatives aux primes à l'embauche.

Cette phase préparatoire a également été une période de réflexion commune aux trois équipes; elles ont étudié le manuel de base rédigé par Frank Bovenkerk (dont une traduction officielle en langue française a été réalisée par la coordinatrice des travaux), ont invité ce dernier à éclaircir quelques points de la méthodologie, elles ont pris connaissance des résultats des recherches étrangères terminées, elles ont partagé leurs expériences et leurs interrogations.

<sup>1</sup> Supra 4.2.1. et partie 9.

Cette collaboration étroite a permis d'aboutir à la rédaction d'un protocole d'enquêtes commun et s'est poursuivie durant la période d'enquêtes et d'analyse des résultats. Elle a permis l'élaboration d'une grille d'analyse commune aux trois régions du pays, et ce, malgré les disparités régionales afférentes aux marchés de l'emploi et aux comportements et procédures imposées par les employeurs.

Enfin, une période de pré-tests a été menée dans chaque région et plusieurs CV-types ont été élaborés pour chacun des enquêteurs sous la direction du superviseur de chaque équipe. Lors de l'analyse des résultats, il a dû être tenu compte de l'ensemble de la diversité régionale des données afin qu'elle soit harmonieusement et précisément intégrées dans la grille d'analyse commune aux trois régions. L'objectif de cette première grille d'analyse est de sélectionner, parmi l'ensemble des procédures engagées, les dossiers valides et, ensuite, les dossiers utilisables, dont la méthodologie requiert qu'il en ait au moins 175.

Après avoir examiné les critères retenus dans les recherches étrangères et terminées à ce jour, et en avoir débattu entre elles, les équipes ont convenu des critères d'analyse présentés ci-dessous. Après avoir traduit ces critères dans un tableau identique, les équipes ont pu ensuite y intégrer les données sur base des protocoles dûment complétés et des fiches de synthèse réalisées par chacune d'elles. L'ensemble de ces données permet de présenter des données nationales, régionales et par secteur d'activité des enquêtes réalisées en Belgique.

#### **4.4. Réalisation d'un "code book"**

Afin de disposer du maximum des résultats des enquêtes, les trois équipes, bénéficiant des compétences dans ce domaine de l'équipe de Liège, ont élaboré un "code book". Celui-ci prévoit un encodage de tous les contacts et des différentes observations qui ont été faites, soit un total de 88 items par dossier et par enquêteur. Son traitement a permis de mesurer si, dans chacune des régions, la discrimination se recentrait davantage dans certains secteurs, pour certaines fonctions, etc.

## **5. Définitions et critères d'analyse des résultats**

## 5.1. Définition des critères de validité<sup>1</sup>

### 5.1.1. Présentation

Les dossiers ouverts comprennent les dossiers valides et les dossiers non valides. Parmi les dossiers valides, il y a les dossiers non utilisables et les dossiers utilisables.

### 5.1.2. Définitions

Par dossiers ouverts, sont visés les dossiers sélectionnés dans lesquels *un contact a été tenté*.

Par dossiers non valides, sont visés :

- Ⓒ les dossiers dans lesquels *aucun contact n'a pu être établi*.  
Exemples : communication toujours occupée, pour un ou deux candidats travailleurs; aucune réponse au courrier envoyé; répondeur sans réponse au message, pour les deux candidats travailleurs; personne responsable "inatteignable", pour les deux candidats travailleurs.
- Ⓒ les dossiers qui ont été "tronqués", à la suite d'une faute, d'une erreur d'un candidat travailleur susceptible d'influencer l'interprétation des résultats de l'enquête.  
Exemples : un candidat travailleur est arrivé trop tard pour le rendez-vous, un candidat travailleur a donné une réponse erronée au candidat employeur.

Par dossiers valides, sont visés, par opposition aux dossiers non valides, tous les autres dossiers dans lesquels un contact avec le candidat employeur ou son représentant a été établi par chacun des deux candidats travailleurs.

Par dossiers non utilisables, sont visés les dossiers dans lesquels le *candidat employeur n'a pas eu l'occasion de discriminer*. Il s'agit :

- Ⓒ des dossiers où l'emploi est fermé pour les deux candidats travailleurs.  
Exemples : emplois déclarés pris ou absence de vacance ou de toute perspective d'emploi pour les deux candidats travailleurs (offres spontanées).
- Ⓒ des dossiers où il y a une erreur flagrante d'inadéquation de la qualification.  
Exemples : formation ou expérience particulières exigées, condition d'âge précise, non formulées dans l'annonce, etc.

Par dossiers utilisables, sont visés les dossiers au cours de la procédure desquels *l'employeur a eu l'occasion de discriminer*, au cours d'un espace-temps de rencontre entre l'offre et la demande de travail, de l'emploi au moins ouvert un moment pour le candidat-travailleur. La méthodologie de recherche standard du BIT (Bovenkerk, F., *op. cit.*, p. 23) requiert qu'il y ait au moins 175 dossiers valides et utilisables par entité étudiée.

Sont notamment inclus dans cette dernière catégorie :

- les dossiers au cours duquel il y a eu abandon après au moins un contact, pour cause d'impossibilité de poursuite de la procédure (exigence du diplôme ou d'autres documents justificatifs),

<sup>1</sup> La détermination des critères de validité est le résultat d'un travail d'adaptation des consignes du "Manuel..." (Bovenkerk, *op. cit.*) effectué par le Comité scientifique de coordination de la recherche, composé de Arryn, P. et Delagrangé, H. (IISA), Castelain-Kinet, F., Es-Safi, L. et Feld, S. (GRESF), Nayer, A. et Smeesters, B. (CeRP).

- les dossiers dans lesquels l'envoi d'un CV a donné lieu à une réponse négative après prise en compte de la demande,
- tous les autres dossiers.

## 5.2. Identification des critères de discrimination

Partant de la définition théorique<sup>1</sup> de la discrimination, celle-ci s'est manifestée, au cours des enquêtes sous deux formes. L'une, correspondant à la conception juridique de la discrimination, a un impact immédiat et visible sur le déroulement de la procédure de recrutement; elle correspond aux décisions d'acceptation et de refus des candidats aux différentes étapes de la procédure prévues par Bovenkerk. L'autre, plus subtile, est susceptible d'influer sur le déroulement de la procédure sans pour autant en déterminer définitivement le cours. Pour caractériser la manifestation de la discrimination dans le chef des candidats employeurs et l'interpréter correctement lors de l'analyse des résultats, nous avons donc eu recours à deux expressions distinctes : le traitement différencié et le comportement différencié.

### 5.2.1. Le traitement différencié

Par *traitement différencié*, est visé le résultat distinct réservé par un "candidat employeur" à la demande d'emploi d'un des deux "candidats travailleurs", dont les niveaux de qualification sont identiques et dont les données personnelles sont semblables, à l'exception de l'origine étrangère.

Les taux de discrimination tels qu'ils sont présentés ultérieurement dans ce rapport font uniquement référence à cette notion de traitement différencié. Cette dernière ne recouvre pas nécessairement la notion de comportement différencié également présentée en tant que résultats de ces travaux.

### 5.2.2. Le comportement différencié

Par *comportement différencié*, est visée la manifestation d'attitudes d'un "candidat employeur" au cours d'une procédure d'embauche, à l'encontre d'un des deux "candidats travailleurs", dont les niveaux de qualification sont identiques et dont les données personnelles sont semblables, à l'exception de l'origine ethnique.

Parmi celles-ci, figurent l'altération de la procédure de recrutement, la déclaration mensongère, l'imposition de conditions de travail distinctes, l'adoption d'attitudes particulières et l'argumentation fondée sur l'origine nationale.

## 5.3. Identification des étapes de recrutement

En vue d'harmoniser les résultats des procédures de recrutement en fonction des trois étapes prévues par le manuel de Bovenkerk en tenant compte de la diversité des procédures et des particularités régionales, nous avons établi une "table d'équivalence". Celle-ci a pour objectif de classer les types de contacts et résultats de ceux-ci entre les trois étapes de la procédure de recrutement - type prévue : la présentation du candidat, la prise en considération des qualifications professionnelles, et la décision de recrutement.

<sup>1</sup> Supra, 3.2.

Il est en effet rapidement apparu aux trois équipes de recherche que les procédures de recrutement n'étaient pas réductibles à trois étapes : contact téléphonique, rendez-vous et décision de recrutement. Bien au contraire, les "courses à l'embauche" sont complexes, diverses et jalonnées de rebondissements souvent imprévus et parfois distincts pour chacun des candidats.

Ainsi, il n'est pas rare que plusieurs coups de fil soient nécessaires pour atteindre l'interlocuteur chargé du recrutement. Celui-ci, débordé, demande fréquemment de rappeler ou promet de le faire lui-même. Auquel cas, on le rappellera s'il "l'oublie". Parfois, le premier contact est une entrevue sur le lieu de travail, où les candidats sont invités, dans l'annonce, à se présenter directement. Ou bien encore, il sera suggéré aux enquêteurs ou à l'un des deux d'envoyer un CV ou de remplir des documents envoyés par la poste. Les rendez-vous proposés aux enquêteurs sont parfois fixés à des dates trop éloignées l'une de l'autre : il faut dès lors rappeler le "candidat employeur" pour remettre l'interview. Après l'interview, les enquêteurs sont parfois convoqués à des séances d'information. En moyenne, ces procédures comprennent donc beaucoup plus de trois contacts. Nous avons, dès lors, pour préserver la préoccupation du BIT de comparabilité internationale, établi une table d'équivalence. Celle-ci a été élaborée en concertation avec les trois équipes de recherche et a donné lieu à des discussions approfondies, afin de viser toutes les hypothèses rencontrées.

En fait, la discrimination apparaît à trois niveaux de la procédure.

1° Elle surgit, dans un certain nombre de cas, dès la présentation du candidat, au moment où il décline son identité. A ce stade, il n'a pas eu l'occasion de s'exprimer au sujet de ses qualifications professionnelles : c'est la première étape.

2° Elle se manifeste aussi au cours de la communication par le "candidat travailleur" au "candidat employeur" de renseignements relatifs à l'adéquation de ses qualifications par rapport au poste à pourvoir. Cette communication peut avoir lieu au cours d'un interview par téléphone, par rendez-vous ou par échange de courrier (le plus souvent, l'envoi de CV) : c'est la seconde étape.

3° Elle se décèle enfin au moment où, après prise en considération de la candidature, la décision de recrutement est notifiée au "candidat travailleur" : c'est la troisième étape.

### **5.3.1. La présentation du candidat**

Cette première étape recouvre :

- l'appel téléphonique, impliquant une conversation de courte durée permettant la présentation du candidat;
- la présentation directe et brève à un employeur (sans interview);
- l'envoi d'un "CV1" (c'est-à-dire sans contact préalable).

### **5.3.2. La prise en considération des qualifications du candidat**

Cette seconde étape comprend :

- l'entrevue du candidat avec l'employeur ou son représentant, impliquant un questionnement portant sur la qualification requise et la fonction à exercer;
- la conversation téléphonique longue, impliquant un questionnement portant sur la qualification requise et la fonction à exercer;
- la demande de renseignements complémentaires par écrit;

- l'envoi d'un "CV2" (c'est-à-dire après un contact préliminaire, sur invitation de l'employeur);
- la participation à une séance d'information collective.

### **5.3.3. La décision de recrutement**

Cette troisième étape englobe :

- l'offre d'un poste de travail;
- l'invitation à un essai ou à une période d'essai;
- l'invitation à une formation programmée en vue de l'exécution du contrat de travail.

## **6. Résultats en région wallonne**

(par F. Castelain-Kinet; L. Es-Safi; S. Feld; F. Lannoy; GRESP, Université de Liège)

### **6.1. Description de la procédure d'enquête**

#### **6.1.1. Sélection des enquêteurs**

Pour la sélection des quatre enquêteurs, un appel d'offre a été lancé à l'attention de la population estudiantine de l'Université de Liège. Les critères de sélection furent les suivants. Les candidats devaient être capables de comprendre les enjeux et se soumettre aux rigueurs d'une recherche scientifique mais également faire la preuve qu'ils connaissaient le monde du travail semi-qualifié. Ils devaient pouvoir travailler en équipes ainsi qu'être autonomes.

Pour que seule la différence d'origine distingue les enquêteurs, ceux-ci devaient être individuellement pratiquement "interchangeables". Une attention toute particulière fut donc portée en vue de la plus grande similitude possible entre les candidats tant sur le plan physique que comportemental. Ainsi l'allure générale, la manière de parler (fluidité, vocabulaire, ...) ont été des critères retenus pour opérer une sélection parmi les très nombreux candidats qui se sont présentés afin de retenir ceux qui se ressemblaient le plus. Ils ne devaient pas paraître trop jeunes afin de rester crédibles lorsqu'ils invoqueraient une expérience (fictive) préalable dans les secteurs choisis. Agés de 24 à 27 ans, les enquêteurs devaient avoir la même allure générale : des caractéristiques physiques plus ou moins identiques (poids, taille, corpulence, ...). Les candidats d'origine marocaine ne devaient pas avoir d'accent.

Pour être sélectionnés, les enquêteurs ont dû passer un test auprès d'un employeur "complice", patron (réel) d'un car-wash (tout aussi vrai). Lors de ce test, ils ont été tenus de rédiger seuls leur curriculum et le défendre lors de cette interview, sans savoir que le patron qu'ils appelaient était un complice. Un seul candidat a dû être remplacé dès avant la deuxième période des enquêtes car il a trouvé du travail (en dehors du marché que nous prospectons!).

#### **6.1.2. Formation des candidats**

Une fois sélectionnés, les candidats ont reçu une formation largement inspirée des propositions émises par le manuel de recherche<sup>1</sup>. Dans un premier temps, ils prirent connaissance du projet de recherche international, de la méthode de travail, des hypothèses, des objectifs. Il a en effet été décidé d'informer complètement les enquêteurs qui avaient été sélectionnés. L'option qui consistait à les laisser dans l'ignorance de certains objectifs de la recherche s'est rapidement avérée peu réalisable et contre productive si l'on souhaitait une collaboration effective et efficace.

Dans un deuxième temps, une professionnelle du recrutement les informa sur tous les aspects relationnels du recrutement et de son corollaire, la recherche d'emploi. Comment rédiger son CV, se présenter à un emploi, les impairs à ne pas commettre, les attitudes et aptitudes à mettre en avant afin d'obtenir un emploi. Cette formation est similaire à celle qui est dispensée à des vrais demandeurs d'emploi.

Des fiches “métiers” contenant diverses informations (salaire offert, conditions de travail, matériel nécessaire...) sur les types de fonctions postulées furent établies. Elles permettaient aux enquêteurs d'intérioriser les quelques données nécessaires pour apparaître conscients des réalités liées aux emplois qu'ils convoitaient. Des simulations filmées ont permis d'améliorer les performances des enquêteurs et de préciser de nouveau les objectifs scientifiques (et non politiques) de la recherche : un enquêteur a ainsi été prié de ne pas trop accentuer le caractère étranger de son nom afin de ne pas provoquer le rejet. Il était important de leur faire adopter la plus grande neutralité et d'éviter tout comportement militant.

Ensuite un juriste, spécialiste des aides à l'emploi, leur dispensa des informations sur les différents avantages dont peuvent bénéficier les employeurs qui engagent certaines catégories de postulants (aides, subsides, exonérations). Il semblait important que nos enquêteurs comprennent ces mesures légales afin qu'ils puissent maximaliser leurs chances d'obtenir l'emploi. Les employeurs peuvent en effet être sensibles à de tels avantages qui motivent parfois leur choix d'un candidat ou d'un autre.

### **6.1.3. Le déroulement des tests**

#### **6.1.3.1. Les périodes d'enquête**

La première période s'est étalée de mars 1996 à juin 1996. Un pré-test d'une semaine a permis de tester le dispositif élaboré en commun avec les équipes de Bruxelles et de la Région flamande et de corriger, notamment, les derniers détails de présentation des candidats.

Les enquêtes ont été interrompues durant les vacances. En effet, les offres d'emploi durant cette période sont très souvent du type “jobs temporaires d'étudiants”. Ce fait nous a été confirmé par les statistiques émanant du service de placement national. En ce sens, nous avons repris l'enquête de la mi septembre au début décembre 1996 car cette période était plus propice.

#### **6.1.3.2. Méthodologie**

Trois fois par semaine, le superviseur établissait la liste des vacances d'emploi qui correspondait aux secteurs choisis. Cette recherche s'effectuait principalement dans les journaux locaux. En effet, il s'est avéré impossible de recourir aux services de placement

<sup>1</sup> Bovenkerk, F., *op. cit.*

nationaux ainsi qu'aux agences d'intérim car il fallait impérativement fournir copie des diplômes.

Après que le superviseur ait sélectionné une annonce, il préparait avec les enquêteurs la conversation téléphonique qui s'ensuivrait avec l'employeur (argumentation similaire). Le premier enquêteur appelait l'employeur et dix minutes plus tard, le second faisait de même. L'ordre d'appel était noté et inversé à chaque enquête. Lorsque les employeurs invitaient les candidats à une interview, ceux-ci essayaient d'obtenir un rendez-vous le même jour, dans les mêmes heures. Ainsi, l'employeur pouvait faire son choix entre nos deux candidats et ne pas débouter le second parce qu'entre-temps il aurait trouvé un candidat qui lui convenait.

Lors des entretiens, les enquêteurs devaient avoir la même allure vestimentaire, le superviseur s'est d'ailleurs rendu à certains rendez-vous afin de vérifier s'ils se soumettaient aux consignes. Autant que possible, les enquêteurs se rencontraient entre les interviews, le premier signalant au second les questions qu'on lui avait posées et les réponses qu'il avait fournies. S'il y avait des lettres à envoyer, celles-ci étaient postées le même jour mais à des endroits différents de la ville.

### 6.1.3.3. Localisation des tests

La consultation de la presse locale des villes de Verviers, Namur et Charleroi a fait apparaître le faible nombre d'offres publiées dans ces villes. Il a donc été décidé de se limiter à Liège et sa banlieue qui recelait plus d'annonces publiées. Il en résulte que 83% des démarches ont été entreprises en Province de Liège. Les 17% restant (30 cas sur 201) se situent à Namur et Charleroi mais aussi à Bruxelles et en Flandre.

### 6.1.3.4. Diversité des emplois postulés

La rareté des offres d'emploi en région liégeoise, ainsi qu'ailleurs en Wallonie, a nécessité une diversification maximale des recherches d'emplois. En effet, il s'est imposé très rapidement de répondre à presque toutes les offres d'emploi publiées. Le tableau suivant présente la répartition par type d'activité des démarches qui ont abouti à un dossier valide.

**Tableau 6.1. Répartition sectorielle des dossiers valides utilisables**

Secteur d'activité	Dossiers	%
0. Pas de renseignement	18	9
1. Horeca	43	21
2. Assurances - Banques - Cie d'assurance	13	7
3. Commerce (vente de biens)	91	45
4. Industrie (fabrication de produits)	6	3
5. Aide aux personnes (non-marchand)	2	1
6. Services marchands (prestations de services)	14	7
7. Autres	14	7
Total	201	100

Le tableau suivant témoigne quant à lui que les équipes étaient polyvalentes et qu'elles ont postulé dans tous les secteurs.

**Tableau 6.2. Répartition sectorielle des équipes**

Equipe	Secteur								Total
	0	1	2	3	4	5	6	7	
AC	2	16	2	11	0	0	2	3	36
AD	4	17	5	42	3	0	4	4	79

BC	8	8	5	28	3	2	3	3	60
BD	4	2	1	10	0	0	5	4	26
Total	18	43	13	91	6	2	14	14	201

0. Pas de renseignement
  1. Horeca
  2. Assurances - Banques - Cie d'assurance
  3. Commerce (vente de biens)
  4. Industrie (fabrication de produits)
  5. Aide aux personnes (non-marchand)
  6. Services marchands (prestations de services)
  7. Autres
- 

### 6.1.3.5. La rédaction des curriculum

Les enquêteurs, aidés par le superviseur, rédigeaient en commun le curriculum vitae le plus adapté à l'emploi proposé dans les annonces. A l'aide du listing des entreprises ayant déposé leur bilan en 1995, nous avons créé le passé professionnel des enquêteurs. Ce listing permettait d'éviter que l'employeur potentiel ne puisse prendre contact avec le(s) employeur(s) précédent(s) en vue d'obtenir des informations sur le candidat. De plus, il fallait créer un passé scolaire aux enquêteurs. En ce sens, toutes les écoles de la région furent sollicitées afin d'envoyer leurs programmes respectifs. Ce fastidieux travail de rédaction devait en effet accroître les chances de voir la candidature retenue.

### 6.1.3.6. Difficultés rencontrées

La présence permanente du superviseur permettait de résoudre les problèmes qui se posaient au cas par cas, en ce qui concerne les communications téléphoniques et de proposer, après concertation, des réponses homogènes appliquées par chaque enquêteur. Les expériences désagréables de discrimination étaient ainsi vécues en équipe et aussitôt dédramatisées, si nécessaire.

Certes, chaque demandeur d'emploi rencontre de nombreuses difficultés dans sa recherche. Pour les enquêteurs, celles-ci sont multipliées par le nombre et, surtout, la diversité des démarches. Les problèmes principaux ont surtout surgi lors des rapports ultérieurs entre les candidats et les employeurs. Voici quelques cas que nous avons épinglés.

- Les enquêteurs ont dû signer une fiche avec la mention "certifié sincère et véritable" en dessous du numéro de carte d'identité, après avoir donné de faux renseignements (âge, expérience professionnelle).
- Certains employeurs désiraient rencontrer les enquêteurs à leur domicile (celui de l'enquêteur).
- Des employeurs téléphonaient au domicile de l'enquêteur afin d'obtenir des renseignements. Si l'enquêteur était absent, les employeurs harcelaient alors la mère ou la petite amie de tas de questions concernant la vie privée et le passé professionnel de l'enquêteur. Les difficultés sont imaginables vu la diversité des emplois auxquels ils postulaient<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Un exemple : un employeur téléphone chez un enquêteur. La mère décroche et l'employeur lui demande où se trouve son fils? Travaille-t-il actuellement? La mère répond que son fils suit des cours à l'Université. Comment? S'exclame son interlocuteur, mais il a postulé chez moi comme magasinier!

- Les employeurs potentiels respectaient peu la vie privée des candidats à l'emploi. Lorsque les premiers annoncent qu'ils rappelleront les seconds "dans la soirée", ceux-ci sont alors obligés, pour le bon déroulement de l'enquête, d'attendre l'appel éventuel de l'employeur et ce, parfois des heures durant.
- Bien que les enquêteurs "liégeois" postulèrent uniquement pour des emplois en Wallonie, les employeurs leur demandèrent parfois de se présenter dans d'autres régions (exemples : Flandre, Bruxelles), ce qui entraînait des déplacements assez longs et une perte de temps importante pour un seul dossier.
- Les enquêteurs postulaient tous dans chaque secteur. La mémorisation des curriculum différents (garçon de salle, coursier, laveur de voiture, ...) avec tout ce que cela comporte comme informations diverses (études, expérience, ...) était nécessaire en vue de répondre aux divers employeurs qui leur téléphonaient chaque jour. Les enquêteurs devenaient alors tour à tour selon la nature des appels, garçon de salle, magasinier,...!
- Quelques dossiers ont dû être interrompus suite à la demande de l'employeur de pouvoir consulter les diplômes des enquêteurs. Ainsi, les administrations publiques n'envoient le dossier permettant de déposer sa candidature qu'après réception de copies de diplôme, carte d'identité, ... En conséquence, nous n'avons jamais pu postuler auprès du secteur public. L'exemple qui suit est une illustration des différentes offres d'emploi que nous avons dû abandonner pour ces raisons.
- Les exemples suivants témoignent l'un, de la pugnacité des enquêteurs, l'autre de leur capacité d'adaptation.

#### **Vendeur de véhicules d'occasion**

##### **Candidat d'origine belge**

##### **Téléphone**

Le responsable invite le candidat à se présenter le lendemain.

##### **Interview**

L'employeur, dont on notera qu'il est d'origine marocaine, présente le travail, la rémunération et pose quelques questions à l'enquêteur avant de lui dire: "Je prendrai rapidement contact avec vous".

##### **Candidat d'origine marocaine**

##### **Téléphone**

L'employeur pose nombre de questions au candidat marocain sur son expérience passée et essaye de le décourager (ce qu'il n'a pas fait avec le candidat d'origine belge). "Vous n'êtes pas fait pour cet emploi, vous ne savez même pas combien coûte le véhicule de type X année 1995". Notre enquêteur donne un chiffre qui semble convenir car le patron rétorque: "Bon ... ça va, venez puisque vous vous y connaissez".

#### **Employé de bureau**

##### **Candidat d'origine belge**

##### **Téléphone**

Le candidat est invité à une interview.

##### **Interview**

Le candidat s'est vu proposer un emploi.

##### **Candidat d'origine marocaine**

##### **Téléphone**

Le candidat est invité à une interview.

##### **Interview**

Durant celle-ci, l'employeur note dans le curriculum vitae que le candidat a suivi ses

études au Lycée X. “Moi aussi, j’ai fait mes études là-bas. Est-ce que le Professeur X est toujours là? Et comment va la Directrice Madame Y, il paraît qu’on a fait récemment des travaux d’agrandissement ...” L’enquêteur a pu donner des réponses satisfaisantes à toutes ces questions car le patron lui a proposé l’emploi.

#### 6.1.4. Les candidatures spontanées

En Belgique, les pratiques de recrutement des entreprises ont une couleur régionale. Une étude récente du Hoger Instituut voor de Arbeid (Leuven) montre en effet que les procédures de recrutement des entreprises diffèrent en Wallonie, à Bruxelles et en Flandre<sup>1</sup>.

**Tableau 6.3. Procédures de recrutement par région (part de marché en %)**

Procédures/régions	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Annonces	28,3	25,4	17,3
Candidatures spontanées	9,1	16,1	20,2
Autres	62,6	58,5	62,5
Total des procédures de recrutement	100,0	100,0	100,0

D'après Simoens, P., Denys, J., Denolf, L.: *Les entreprises et le recrutement en Belgique* - 1996, Etude réalisée à la demande de l'UPEDI, Union professionnelle des entreprises de travail intérimaire privées, Hoger Instituut voor de Arbeid, Leuven, 1997, page 59, tableau 7.4: Répartition des filières d'engagement selon la région (part de marché en %).

Cette étude établit notamment que les annonces représentent 28,3% des démarches de recrutement à Bruxelles, 25,4% en Flandre et seulement 17,3% en Wallonie. Le recours aux petites annonces en Wallonie pour sélectionner les offres d'emploi susceptibles d'intéresser nos enquêteurs “semi qualifiés” donnait à ceux-ci moins de chances qu'à Bruxelles d'espérer se présenter devant un employeur. En Wallonie, par contre, on utilise plus fréquemment les filières informelles (recrutement interne, relations d'entreprise, candidatures spontanées). Les recrutements internes et les réseaux de relation étant exclus par la méthodologie adoptée, il restait en Wallonie à recourir aux offres spontanées. Selon cette étude, elles représentent 20,2% des pratiques de recrutement en Wallonie contre 9,1% à Bruxelles et 16,1% en Flandre.

Cette analyse conforte les témoignages recueillis par nos soins auprès de professionnels du recrutement, agences d'intérim et bureaux publics de placement. Ces derniers n'organisent-ils pas depuis quelques années des “Club de recherche active d'emploi” qui initient des chômeurs aux modes de postulation spontanée, principalement par téléphone, une méthode canadienne, selon nos informations. D'après les promoteurs de ces “clubs”, le succès de ces démarches est très grand (le chiffre de 80% a été cité mais nous n'avons pu connaître les bases de son calcul). Il semble en effet que les employeurs apprécient le dynamisme sous-tendant une telle

<sup>1</sup> Ce tableau est une reconstruction du tableau d'origine pour que la comparaison régionale soit réalisable. Dans les premières colonnes des tableaux régionaux, il s'agit du pourcentage d'emplois pourvus ayant donné lieu à une telle démarche. Un même emploi a pu nécessiter plusieurs filières de recrutement.

démarche, voire sont flattés de l'intérêt porté par le postulant à son entreprise. Les candidatures intéressantes pour leur entreprise peuvent en effet constituer, le cas échéant, une réserve de recrutement.

Pour les tests réalisés dans le cadre de cette enquête, la Wallonie a donc eu recours à ce type de candidature que sont les candidatures spontanées. Une procédure a été mise au point afin de coller au plus près de la méthodologie générale sur base de quelques expériences tests. Le choix des entreprises s'est effectué sur base de l'annuaire téléphonique commercial de la Wallonie (les entreprises y sont regroupées par secteur) et à l'aide d'une classification sectorielle et régionale des 10.000 entreprises les plus performantes de l'année 1995. Nous avons sélectionné et biffé dans ces listes une entreprise sur dix afin de conserver le caractère aléatoire du choix. Les candidatures spontanées représentent 33% des démarches (dossiers) valides et utilisables effectuées par les enquêteurs. Comme on le verra plus loin, il n'existe pas de différence significative entre le taux de discrimination nette observé dans le cas de candidatures spontanées et celui qui prévaut pour les réponses aux annonces publiées. La distribution des discriminations n'a donc pas été biaisée par le recours à un tel procédé.

## **6.2. Résultats de l'enquête basée sur le test de situation**

### **6.2.1. Préambule**

Les critères de validité des dossiers (c'est-à-dire l'ensemble des démarches conjointes réalisées par une paire d'enquêteurs) sont explicitées dans le chapitre 4. On rappellera la distinction réalisée entre dossiers non valides et dossiers non utilisables. La différence entre le nombre de tentatives (356) et celui des demandes utilisables (201) est ici très importante. Cette démarche de rejet strict de tous les cas susceptibles de laisser un doute quant à l'égalité de conditions de présentation de chacun des candidats de l'équipe aboutit certes à accroître le nombre de démarches et par conséquent à prolonger l'enquête. Cette précaution est cependant nécessaire afin de rendre cette enquête la plus proche possible des réalités de l'embauche sur le marché du travail. Cette ventilation et explicitation des cas, si elle implique plus de difficultés et plus de rigueur dans le contrôle des démarches des enquêteurs, a permis par contre de mieux cerner les écueils et erreurs à éliminer.

Le recours à des candidatures spontanées a nécessité l'adaptation de certains points de la méthodologie afin de pouvoir comptabiliser les expériences ainsi menées. Comme on vient de la voir, une sélection draconienne des cas retenus a été opérée afin de ne retenir que les expériences où "l'employeur potentiel a eu l'occasion de discriminer, au cours d'un espace temps de rencontre entre l'offre et la demande de travail, de l'emploi au moins ouvert un moment pour le candidat au post" (voir supra 5.2.2.). En l'occurrence, pour être valide et utilisable, un dossier ouvert dans le cadre d'une candidature spontanée devait remplir la condition sine qua non suivante: le contact avec l'employeur devait au moins avoir retenu quelques minutes l'attention de celui-ci.

Ont été considérés comme cas de discrimination<sup>1</sup> tous les dossiers dans lesquels un candidat a été retenu par un employeur alors que l'autre était éconduit à un stade quelconque de la

<sup>1</sup> Voir également 5.2.2.

procédure d'embauche. Leur chance de poursuivre la démarche d'embauche n'était donc pas égale.

Par exemple :

**Vendeur dans une friterie**

**Candidat d'origine belge**

**Téléphone**

L'employeur pose des questions quant à l'expérience et la motivation du candidat puis, vient la question des la : "Parlez-vous allemand ?" "Bien, juste un peu, les chiffres" ... "Mais, insiste l'employeur, vous ne parlez vra pas ? Je suis sûr que vous apprendrez vite. Venez me voir demain".

**Candidat d'origine marocaine**

**Téléphone**

L'employeur demande d'emblée au candidat si il parle l'allemand. Le candidat répond: "Je sais compter". " savez cela n'est pas suffisant, vous ne convenez pas."

Ou encore :

**Vendeur en électroménager**

**Candidat d'origine belge**

**Téléphone**

L'enquêteur se présente et l'employeur lui pose des questions quant à son expérience. Il l'invite à une intervi

**Candidat d'origine marocaine**

**Téléphone**

L'enquêteur se présente et l'employeur lui pose des questions du type : "Quel est votre signe zodiacal? Quel est ascendant? Votre couleur préférée? Etes-vous fiancé? Quels sont les professions et revenus de vos pare L'enquêteur répond à ces questions et l'employeur lui dit : "Après examen des réponses, vous ne convenez pas travailler dans notre entreprise."

La discrimination est donc le résultat d'un traitement inégal des deux candidats. Elle ne doit pas être confondue avec ce que nous avons appelé le comportement différencié, qualifié comme tel lorsque l'employeur n'accueillait manifestement pas les candidats de la même manière sans nécessairement donner finalement moins de chance à l'un qu'à l'autre de poursuivre la procédure d'embauche (voir l'exemple du vendeur de voiture cité plus haut). Discrimination (traitement inégal) et comportement différencié (accueil différent) feront l'objet de deux analyses séparées.

Enfin, la discrimination nette désigne la différence mathématique entre le nombre de discriminations vis à vis du candidat marocain et celui vis à vis du candidat belge. Le raisonnement est le suivant: les discriminations vis à vis du Belge sont considérées comme étant le résultat du hasard. On décide alors arbitrairement de les assimiler à des traitements égaux tout en soustrayant autant de cas de discrimination vis à vis du Marocain, considérés arbitrairement aussi comme le fruit du hasard, et assimilés, eux aussi, à des traitements égaux. Le taux de discrimination nette est alors calculé par rapport au nombre total de dossiers valides et utilisables<sup>1</sup>.

### 6.2.2. Première étape, la prise de contact (présentation du candidat)

<sup>1</sup> Cette conception a été mise en cause par des chercheurs aux Etats-Unis (Bovenkerk, F., *op. cit.*, p. 12). Elle nous paraît discutable mais nous l'avons néanmoins appliquée strictement.

Cette première étape souvent<sup>1</sup> réalisée par téléphone par les 2 candidats consiste pour ceux-ci à présenter leur candidature dans des conditions et des termes quasiment identiques, en particulier, une tierce personne, le superviseur, était présente en permanence. On observe un taux de discrimination nette de 21% à l'encontre du candidat de la minorité (en l'occurrence dans cette enquête, un jeune belge d'origine marocaine).

### **6.2.3. Deuxième étape, l'interview des 2 candidats (prise en considération des qualifications du candidat)**

Cette phase, comme précisé précédemment, comprend la rencontre visuelle du candidat avec l'employeur, ou d'autres modalités de conversation téléphonique prolongée impliquant un questionnement approfondi suivi de la demande d'un curriculum vitae. On constate que dans 28 cas, les deux candidats ont obtenu une réponse positive. Dans 12 cas, seul l'enquêteur d'origine belge fut retenu et dans quatre cas, seul l'enquêteur d'origine marocaine fut retenu. Il en résulte un taux cumulé de discrimination de 25% (42+8/201).

#### **Tableau 6.4. Résultats du test de situation pour les emplois semi-qualifiés**

<sup>1</sup> Dans les offres d'emploi publiées, l'employeur demandait souvent aux candidats d'envoyer un curriculum vitae ou de se présenter munis de celui-ci au siège de l'entreprise.

<b>Dossiers ouverts</b>	<b>356</b>
Demandes non valides	65
Demandes valides inutilisables	90
Demandes utilisables	201
<b>Première étape : La prise de contact</b>	<b>201</b>
Traitement égal sans suite	76
Traitement égal avec suite	59
Seul l'enquêteur de la majorité est invité	54
Seul l'enquêteur de la minorité est invité	12
Discrimination nette envers la minorité (54-12)	42
Discrimination nette envers la minorité en % (42/201x100)	21%
<b>Deuxième étape : L'interview des deux candidats</b>	<b>59</b>
Traitement égal sans suite	15
Traitement égal avec suite	28
Seul l'enquêteur de la majorité est invité	12
Seul l'enquêteur de la minorité est invité	4
Discrimination nette envers la minorité (12-4)	8
Discrimination nette cumulative (42+8)	50
Discrimination nette envers la minorité en % (50/201x100)	25%
<b>Troisième étape : L'offre de travail</b>	<b>28</b>
Emploi offert aux deux candidats	24
Emploi offert seulement au candidat de la majorité	4
Emploi offert seulement au candidat de la minorité	0
Discrimination nette envers la minorité (4-0)	4
Discrimination nette cumulative (50+4)	54
<b>Discrimination nette envers la minorité en % (54/201x100)</b>	<b>27%</b>
Taux critique de discrimination nette	13,8%

#### 6.2.4. Troisième étape, l'engagement (décision de recrutement)

Au terme de la procédure suivie par les enquêteurs à la recherche d'un emploi parmi ceux offerts sur le marché du travail ou en sollicitant l'offre, on observe 28 cas d'embauches potentielles. Dans 24 cas, l'emploi a été proposé aussi bien à l'enquêteur de la "majorité" qu'à celui de la "minorité". Seuls quatre cas indiquent un traitement discriminatoire en faveur du "Belge". Nous avons inclus dans les engagements les invitations à une formation ainsi qu'à un essai. En effet, il s'est avéré impossible en pratique de poursuivre ces procédures jusqu'à leur terme.

Le total à l'issue des trois étapes, livre un taux cumulé de discrimination nette de 27%. Il convient d'explicitier la signification de ce chiffre. En effet, il faudra le comparer au taux critique de discrimination nette et voir dans quelle mesure il ne peut pas être influencé par quelques variables qui nous ont paru pertinentes.

#### 6.2.5. Calcul du taux critique

Le nombre total d'observations utilisables s'élève à 201. Pour un échantillon de cette taille, nous devons calculer le taux minimum de discrimination nette en deçà duquel il faut rejeter l'hypothèse de discrimination avec 5% de risque d'erreur.

Pour un échantillon de taille  $N=201$ , le taux critique de discrimination nette, TC, à un seuil de

5%, se calcule à partir de l'équation suivante :  $TC = \frac{Z_{\alpha/2} \cdot F}{\sqrt{N}}$  où  $F$  est l'unité standardisée d'une distribution normale et 1,96, la valeur  $Z$  d'une distribution normale à un niveau de signification de 5%.

Ainsi,  $TC = \frac{1,96 \cdot 1}{\sqrt{201}} = 0,138$ . Le taux critique est de 13,8% dans ce cas. Notre taux de discrimination nette observé étant de 27%, il est donc supérieur au taux critique. Nous pouvons en conclure qu'il existe globalement une discrimination à l'égard de la minorité marocaine au cours des procédures d'embauche de personnel semi-qualifié.

### 6.3. Test de validité

La procédure pourra être déclarée valide si les discriminations observées ne peuvent pas être imputables à des caractéristiques des candidats autres que celle de la nationalité d'origine. Les prestations des enquêteurs au cours des diverses phases de la recherche d'un emploi devaient être les plus homogènes possibles. Les précautions prises étaient de plusieurs ordres:

- sélection sévère et préparation des candidats;
- supervision permanente de leurs prestations;
- permutation des équipiers dans les paires d'enquêteurs.

En outre, un test de validité a été appliqué aux résultats obtenus par les différentes paires d'enquêteurs afin de détecter si les résultats n'étaient pas influencés par la composition des équipes. On dispose de quatre paires d'enquêteurs que l'on nommera AC, AD, BC et BD. A et B représentent les enquêteurs marocains, et C et D, les enquêteurs belges. Ils ont traité 201 dossiers valides utilisables. Les tableaux ci-dessous donnent le nombre de tests effectués par chaque paire d'enquêteurs, le nombre de cas de discrimination nette observés à l'encontre du Marocain et les cas de discrimination nette attendus à l'encontre du Marocain pour chaque paire d'enquêteurs (27% des dossiers traités par chaque équipe).

#### Constitution des paires

AC	BC
AD	BD

#### Nombre de dossiers valides

36	60
79	26

#### Discrimination attendue

10	16
21	7

#### Discrimination observée

12	15
17	10

Le tableau 6.5. présente quant à lui l'ensemble des résultats obtenus par chaque équipe.

**Tableau 6.5. Discrimination par équipe, discrimination nette et attendue**

Equipes	Discrimination			Total	Discrimination nette (3)-(1)	Discrimination nette en %	Discrimination nette attendue
	à l'encontre du Belge (1)	Traitement égal (2)	à l'encontre du Marocain (3)				
AC	3	18	15	36	12	33	10
AD	9	44	26	79	17	22	21
BC	2	41	17	60	15	25	16
BD	2	12	12	26	10	38	7
Total	16	115	70	201	54	27	54
%	8	57	35	100	27		

Dans 70 cas sur 201, un Marocain a été traité moins favorablement qu'un Belge, et dans 16 cas, l'opposé s'est produit. Il y a donc 54 cas de discrimination nette (27%) en faveur d'un Belge. Théoriquement, chaque paire devrait obtenir une discrimination nette de 27%. On réalise ensuite un test  $P^2$ . Si la valeur du  $P^2$  est supérieure à 7.81, ce qui correspond à la valeur critique de divergence entre les résultats attendus et les résultats observés, avec 5% d'erreur acceptée (degré de liberté égal à 3), la distribution est biaisée par les performances d'une ou plusieurs équipes d'enquêteurs<sup>1</sup>.

$$=2,77$$

Cette valeur est non significative, les résultats ne sont donc pas biaisés par la performance d'un enquêteur ou d'une paire.

#### 6.4. Discrimination et type de candidature

Le tableau suivant vise à déterminer si la manière de postuler pour un emploi n'induit pas un taux de discrimination significativement différent.

**Tableau 6.6. Type de candidature**

Discrimination	Candidatures		Total
	Spontanées	Publiées	
A l'encontre du Belge (1)	10	6	16
Traitement égal (2)	32	83	115
A l'encontre du Marocain (3)	24	46	70
Total	66	135	201
Total en %	33	67	100
Discrimination nette (3)-(1)	14	40	54
Discrimination nette en %	21	30	27
Taux critique en %	24	17	14

$$P^2 = 0,067; p = 0,3 > 0,05$$

<sup>1</sup> Kanji, G. K., *100 Statistical Tests*, Sage Publications, London, 1993.

Le calcul du  $P^2$  montre que le taux de discrimination nette ne varie pas significativement avec la manière de postuler, spontanément ou en réponse à une annonce publiée. On notera que le taux de discrimination reste légèrement inférieur au taux critique en ce qui concerne les candidatures spontanées. Aucune conclusion ne peut cependant être tirée à propos de ce taux car le nombre de cas est trop faible.

## 6.5. La discrimination en fonction de certaines variables

Il a paru intéressant de s'interroger sur les liens possibles entre le taux de discrimination nette et certaines variables pertinentes. Le protocole d'enquête a permis en effet de collationner jusqu'à 80 informations par situation. Mais à de très nombreuses reprises, quelques questions n'ont pas obtenu de réponse à cause de difficultés liées à la situation d'enquête. L'exemple suivant montre de manière tristement cruciale la nature de ces problèmes.

### Ouvrier de cuisine

#### Candidat d'origine belge

#### Téléphone

L'employeur pose beaucoup de questions à l'enquêteur "tu sais préparer des snacks?, éplucher les légumes?" mais se refuse à donner trop d'explications quant à la nature du travail, il invite l'enquêteur à se présenter le lendemain et éventuellement faire un essai.

#### Candidat d'origine marocaine

#### Téléphone

L'employeur pose peu de questions et refuse de donner des informations précises sur la nature exacte du travail. s'exclame : "Tu veux travailler oui ou non ? Alors tu prends ta couverture et tu viens demain." Et après avoir donné l'adresse, il raccroche.

#### Interview commune

L'enquêteur belge se présente en premier. L'employeur insiste pour attendre l'arrivée du Marocain, dix minutes plus tard. Il présente donc le travail aux deux enquêteurs en même temps : il s'agit d'éplucher et de nettoyer des légumes dans une cave humide et sale, assis sur une couverture. Il demande à nos enquêteurs de rester la journée d'éplucher les légumes. Il ne précise pas s'il a besoin d'un ou plusieurs ouvriers mais déclare d'emblée que si les enquêteurs ne lui conviennent pas, il ne versera aucun salaire pour la journée prestée.

Il s'agit en fait d'un travail non déclaré, raison pour laquelle il s'effectue dans la cave.

Nos enquêteurs sont partis avant de commencer.

Un certain nombre de croisements ont donc été impossibles en raison d'informations manquantes. Ainsi, la discrimination selon le type de firme, la durée du contrat, le régime de temps de travail, la rémunération, les conditions de travail, le travail non déclaré n'a pu faire l'objet d'un traitement statistique valable parce que plus de 40% des données manquaient concernant ces variables. Par contre, nous avons tenté de voir si la discrimination nette variait significativement avec le secteur d'activité de l'entreprise, le type d'emploi (contact visuel avec la clientèle), la nature de la fonction, le statut contractuel. Ces résultats font l'objet de la présentation qui suit.

### 6.5.1. La discrimination par secteur

**Tableau 6.7. Discrimination par secteur d'activité**

Discrimination	Secteur					Total <sup>b</sup>	%
	Horeca	Assurances Banques	Commerce	Services marchands	Autres <sup>a</sup>		
A l'encontre du Belge (1)	5	1	7	1	2	16	9
Traitement égal (2)	20	10	50	6	14	100	55

A l'encontre du Marocain (3)	18	2	34	7	6	67	37
Total	43	13	91	14	22	183 <sup>c</sup>	100
Total en %	23	7	50	8	12	100	
Discrimination nette (3)-(1)	13	1 <sup>d</sup>	27	6	4	51	
Discrimination nette en %	30	(8)	30	(43)	(18)	(28)	
Taux critique en %	30	54	20	52	42	14	

<sup>a</sup> Dont industrie et aide aux personnes.

<sup>b</sup> Ensemble des observations moins les données manquantes.

<sup>c</sup> Les données manquantes ne sont jamais comptabilisées dans les totaux et tests statistiques, cette précaution peut occasionner de légères variations de totaux d'un tableau à l'autre.

<sup>d</sup> Il convient de ne s'intéresser qu'aux secteurs Horeca et Commerce, les autres (chiffres entre parenthèses) livrant des effectifs trop faibles et ne permettant donc aucune conclusion fiable.

$$P^2 = 3,3; p = 0,5 > 0,05$$

Le test  $P^2$  montre que l'on doit exclure l'hypothèse d'un taux de discrimination différent selon les secteurs répertoriés. Les données disponibles ne permettent par ailleurs de déceler une discrimination effective que dans deux secteurs : celui de l'Horeca et celui du commerce. Pour les autres, le nombre d'occurrences n'autorise aucune conclusion.

### 6.5.2. La discrimination et contact visuel avec la clientèle

**Tableau 6.8. Discrimination et contact visuel avec la clientèle**

Discrimination	Contact visuel		Total
	Oui	Non	
A l'encontre du Belge (1)	14	1	15
Traitement égal (2)	100	6	106
A l'encontre du Marocain (3)	63	3	66
Total	177	10	187
Total en %	95	5	100
Discrimination nette (3)-(1)	49	2	51
Discrimination nette en %	28	(20)	27
Taux critique en %	15	26	14

Pour 95% des emplois sollicités, un contact permanent avec la clientèle était de rigueur. Ce facteur est d'ordinaire considéré comme défavorable aux candidats "différents" qui sollicitent de tels emplois. Malheureusement, les données recueillies ne permettent pas de confirmer ou d'infirmer cette hypothèse suscitée par des résultats d'enquête d'opinion.

### 6.5.3. La discrimination et la nature de la fonction

**Tableau 6.9. Discrimination et nature de la fonction**

Discrimination	Nature de la fonction					Total
	Garçon	Vendeur	Ouvrier	Délégué	Autres*	
A l'encontre du Belge (1)	5	4	1	4	2	16
Traitement égal (2)	19	30	8	44	11	112
A l'encontre du Marocain (3)	16	17	8	23	5	69
Total	40	51	17	71	18	197
Total en %	20	26	9	36	9	100
Discrimination nette (3)-(1)	11	13	7	19	3	53
Discrimination nette en %	28	25	(41)	27	(17)	27

Taux critique en %	31	27	47	23	46	14
--------------------	----	----	----	----	----	----

\* dont employés, coursiers, etc.

$$P^2 = 1,5; p = 0,8 > 0,05$$

Il ressort des résultats du test  $P^2$  appliqué à ces données que la discrimination à l'égard des personnes d'origine marocaine n'est pas liée à la nature de la fonction offerte ou postulée.

#### 6.5.4. La discrimination et le type de contrat

**Tableau 6.10. Discrimination et type de contrat**

Discrimination	Type de contrat			Total
	Salarié	Indépendant	Autre*	
A l'encontre du Belge (1)	11	2	0	13
Traitement égal (2)	33	34	6	73
A l'encontre du Marocain (3)	29	17	1	47
Total	73	53	7	133
Total en %	55	40	5	100
Discrimination nette (3)-(1)	18	15	1	34
Discrimination nette en %	25	28	(14)	26
Taux critique en %	23	27	74	17

\* dont travail non déclaré (6 cas) et franchisé (1 cas).

$$P^2 = 0,4; p = 0,8 > 0,05$$

On constate que 40% des emplois proposés sont des activités d'indépendant. Les résultats ne permettent pas de déceler une différence significative entre les taux de discrimination selon les statuts. Leur a-t-on proposé des contrats différents pour un même emploi? La comparaison des statuts professionnels offerts montre que le statut professionnel proposé au Belge et celui proposé au Marocain n'ont pas différé.

#### 6.6. Les comportements différenciés

Les préjugés des employeurs ne se traduisent pas uniquement par des discriminations manifestes qui aboutissent à des refus d'embauche. Un ensemble de comportements différenciés jalonnent le parcours des demandeurs d'emploi. Ceux-ci peuvent prendre de multiples formes qu'on s'est efforcé de repérer et de collationner au cours de l'enquête.

##### 6.6.1. Comportements différenciés par équipe

On présente ci-dessous les données globales des traitements différenciés selon les équipes.

**Tableau 6.11. Comportement différencié par équipe**

Equipes	Comportement différencié			Total	Différenciation nette	Différenciation nette en %
	A l'encontre du Belge	Comportement identique	A l'encontre du Marocain			
AC	3	20	9	32	6	19
AD	9	42	28	79	19	24
BC	3	34	19	56	16	29

BD	1	14	10	25	9	36
Total	16	110	66	192*	50	26
Total en %	8	57	34	100		

---

\* Les données concernant les comportements différenciés sont manquantes ou jugées peu sûres dans 9 cas.

$$P^2 = 1,4; p = 0,7 > 0,05$$

Aucune équipe n'a été proportionnellement plus souvent victime d'un comportement différencié.

### 6.6.2. Comportement différencié et type de candidature

La candidature spontanée induit une situation de communication interpersonnelle particulière. En effet, dans ce cas, l'employeur n'est pas demandeur. Il a d'emblée l'argument pour refuser la demande. Il peut donc le faire avec plus ou moins de ménagement.

N'ont pas été repris ici les éventuels comportements différents observés quand les deux candidats ont été éconduits immédiatement.

Par exemple :

<b>Vendeur dans une droguerie</b>	
<b>Candidat d'origine belge</b>	<b>Téléphone (candidature spontanée)</b>
“Bonjour madame, je m'appelle Frédéric X et je suis actuellement à la recherche d'un emploi..” Le candidat parle de son expérience et s'enquiert d'une place vacante. La patronne répond. “Malheureusement n'engage pas mon garçon, c'est la crise (couplet sur les charges des indépendants) mais je vais te donner les adresses d'amis qui auront peut-être quelque chose pour toi (...) bon courage...”	
<b>Candidat d'origine marocaine</b>	<b>Téléphone (candidature spontanée)</b>
“Bonjour madame, je m'appelle Kamal X et je suis actuellement à la recherche d'un emploi...” La patronne répond mon Dieu, non merci !”	

Mais chaque fois que la candidature spontanée a été prise en considération par l'employeur (invitation à envoyer un curriculum, questionnement du candidat,...), la situation a été considérée comme valide et utilisable.

**Tableau 6.12. Comportement différencié et type de candidature**

	Type de candidature		Total
	Spontanée	Publiée	
A l'encontre du Belge (1)	12	4	16
Comportement identique (2)	24	86	110
A l'encontre du Marocain (3)	27	39	66
Total	63	129	192
Total en %	33	67	100
Différenciation nette (3)-(1)	15	35	50
Différenciation nette en %	24	27	26
Taux critique en %	25	17	14

$P^2 = 0,1; p = 0,7 > 0,05$

Les résultats montrent qu'une candidature spontanée ne rencontre proportionnellement pas plus souvent de comportement différencié. Cependant, la confrontation du taux de comportement différencié observé au taux critique montre qu'aucune conclusion ne peut être tirée quant à ce taux à l'occasion de candidatures spontanées.

### 6.6.3. Le parcours de la discrimination

**Tableau 6.13. Comportement différencié et discrimination**

Comportement différencié	Discrimination			Total	%
	A l'encontre du Belge	Traitement égale	A l'encontre du Marocain		
A l'encontre du Belge	12	4	0	16	8
Comportement identique	2	94	14	110	57
A l'encontre du Marocain	0	17	49	66	34
Total	14	115	63	192	100
Total en %	7	60	33	100	

Ce tableau confronte les expériences de discrimination (traitement inégal) et celles de comportement différencié (accueil différent).

Afin d'observer les procédures d'embauche débouchant sur une discrimination et/ou une différenciation à l'égard du candidat marocain, nous avons isolé 80 dossiers. Le tableau ci-dessous nous montre leur répartition en 3 catégories :

- la première reprend 14 cas de discrimination où aucun employeur n'a eu de comportement différencié à l'égard du candidat marocain;
- la deuxième reprend 17 cas où il n'y a pas eu de discrimination mais où les candidats ont été traités différemment lors du processus d'embauche auquel ils ont participé;
- enfin, la troisième catégorie reprend 49 cas de discrimination qui ont été précédés ou accompagnés d'un comportement différencié de l'employeur envers le Marocain.

**Tableau 6.13bis. Comportement différencié et discrimination à l'égard du candidat marocain**

Discrimination	Comportement différencié		Total
	Comportement équivalent	Envers le Marocain	
Traitement égal	-	17	17
Envers le Marocain	14	49	63
Total	14	66	80

Ce tableau montre que la plupart des traitements inégaux ont été précédés de comportements différenciés (49 cas sur 63). Mais une analyse qualitative des 14 autres dossiers de discrimination sans comportement différencié préalable révèle que dans ces cas, la discrimination a été immédiate. En effet, les enquêteurs, en réponse à une offre d'emploi publiée dans la presse locale, envoient un curriculum vitae et une lettre de motivation. L'employeur potentiel, face à ce courrier, écarte directement la candidature de notre enquêteur de la minorité:

- Dans 7 cas sur 12, l'employeur ne contacte que l'enquêteur belge pour l'inviter (6 cas) ou pour lui signaler que sa candidature n'est pas retenue (1 cas);
- A trois reprises, l'employeur téléphone aux deux candidats, il invite le Belge à une entrevue ou une séance d'information et déclare au Marocain qu'il ne convient pas;
- Dans deux cas, les deux candidats sont écartés mais les arguments de l'employeur différent (par exemple, le Belge est dans la réserve de recrutement et le Marocain ne convient pas).

L'employeur a donc basé son choix uniquement sur le courrier reçu qui ne présentait qu'une différence essentielle entre les deux candidats: leur origine ethnique. Son refus immédiat n'a pas laissé l'occasion à l'enquêteur de la minorité d'avancer des arguments en sa faveur, la procédure s'arrêtant dès le début, dès la réception d'un courrier.

Ces situations auraient pu être sauvées comme en témoignent les 17 cas isolés dans ce tableau où le candidat marocain a finalement reçu le même traitement que le Belge, malgré des comportements dissuasifs de la part des employeurs à l'égard du Marocain (“on n'engage pas, on va licencier”, “vous pouvez envoyer votre CV mais c'est sans grand espoir”) ou le refus de la part de celui-ci de livrer, au candidat marocain uniquement, des informations sur la nature du travail. Néanmoins, il faut reconnaître que les cas où le candidat marocain a pu outrepasser un comportement différencié et se faire engager tout de même sont rares. La plupart des situations recensées ici ont en effet débouché sur des invitations à envoyer un CV ou sur des mises en réserve de recrutement.

Ainsi, dans l'exemple du vendeur d'automobile repris plus haut, la combativité de l'enquêteur lui a certes permis de décrocher une invitation à se présenter pour une interview. Néanmoins, la probabilité est grande de voir cette situation déboucher sur une discrimination à l'étape

suivante. En effet, cette histoire se termine comme suit, malgré la nationalité marocaine de l'employeur :

(Pour rappel :) <b>Vendeur de véhicules d'occasion</b>	
<b>Candidat d'origine belge</b>	<b>Téléphone</b>
Le responsable invite le candidat à se présenter le lendemain.	
<b>Interview</b>	
L'employeur d'origine marocaine présente le travail, la rémunération et pose quelques questions à l'enquêteur avant de lui dire : "je prendrai rapidement contact avec vous".	
<b>Candidat d'origine marocaine</b>	<b>Téléphone</b>
L'employeur pose nombre de questions au candidat marocain sur son expérience passée et essaye de le décourager "Vous n'êtes pas fait pour cet emploi, vous ne savez même pas combien coûte le véhicule de type X année 1999. Notre enquêteur donne un chiffre qui semble convenir car le patron rétorque: "Bon ... ça va, venez puisque vous y connaissez".	
<b>Interview</b>	
L'enquêteur marocain se présente à l'interview et bien que très tendue au départ, la relation devient cordiale. L'employeur utilise l'expression "mon fils" ("ton père t'a bien éduqué, mon fils" - "Tu es un Marocain comme moi tu sais ce que c'est le racisme, que c'est difficile de trouver un emploi quand on est marocain, mon fils") et s'adresse en dialectal marocain. L'entrevue dure plus longtemps que celle du candidat belge et l'employeur laisse entendre à l'enquêteur qu'il sera engagé: "Si entre Marocains, on ne se soutient pas, qui fera quelque chose pour nous ?". Malgré cela, c'est l'enquêteur belge qui, dès le lendemain sera contacté pour venir signer son contrat.	

## 6.7. Conclusions

Pour la Wallonie, les tests de situation ont été réalisés dans la région liégeoise. Ils ont révélé un taux de discrimination nette de 27%. Ce taux est nettement supérieur au taux critique calculé en fonction de la taille de l'échantillon à savoir 13,8%.

La méthode du test de situation permet de saisir des comportements réels et non pas des opinions. Cependant, les impondérables liés aux opportunités du marché de l'emploi ne permettent pas toujours de réunir les conditions nécessaires à une analyse statistique approfondie. Il a toutefois été possible de dégager quelques relations vérifiées.

A la question de savoir si un candidat d'origine marocaine serait plus défavorisé s'il se présentait dans l'un ou l'autre secteur d'emploi (Horeca, commerce, assurance, ...), la réponse est non. De même, il n'est pas davantage victime de discrimination selon la fonction qu'il postule (garçon, ...) ou selon le type de contrat proposé (indépendant ou salarié). Il n'a pas pu être possible de vérifier si les employeurs, dans les faits, refusaient plus souvent d'embaucher un candidat d'origine étrangère pour des emplois qui comportent un contact visuel de l'employé avec la clientèle. En effet, la répartition du nombre de cas rencontrés ne permet pas une comparaison statistiquement fiable.

Une analyse qualitative des processus d'embauche ayant conduit à une discrimination effective (traitement différencié) a mis en évidence que la plupart des discriminations avaient été précédées de comportements différents et souvent négatifs de la part de l'employeur à l'égard du candidat d'origine étrangère. La pugnacité de ceux-ci face à des comportements parfois humiliants est ainsi rarement récompensée. Il apparaît donc difficile d'imaginer qu'un excellent

candidat d'origine marocaine puisse infléchir la décision d'embauche de certains employeurs qui seraient enclins à adopter un comportement discriminatoire. C'est sans doute la leçon la plus marquante de cette expérience de recherche après avoir établi, de manière objective et dans des conditions rigoureuses, qu'en Wallonie, la discrimination à l'embauche est une réalité vécue pour bon nombre de demandeurs d'emploi d'origine marocaine faiblement qualifiés.

## **7. Résultats en région flamande**

(par H. Delagrangé; IISA, Bruxelles)

### **7.1. Introduction**

Ce chapitre présente les résultats des tests de situation effectués en Flandre. Ils ont été réalisés exactement de la même façon qu'à Bruxelles et en Wallonie: un Marocain et un Belge ont offert leurs services à un employeur, soit de manière spontanée, soit en réaction à une offre d'emploi. Tous deux ont été formés pour se présenter de manière similaire et leur curriculum sont en réalité identiques. La seule différence marquante est leur origine ethnique.

### **7.2. Description de la procédure**

#### **7.2.1. Sélection des enquêteurs**

La réalisation des tests dans la région anversoise a été compliquée par la difficulté que nous avons eue à trouver des étudiants jobistes. L'engagement requis, aussi bien en ce qui concerne la durée que la nature du travail, a manifestement exercé un effet dissuasif. Par conséquent, il a fallu faire appel à un plus grand nombre d'étudiants jobistes que les quatre idéalement prévus. Ces étudiants provenaient en plus de sections et d'institutions diverses, ce qui a passablement compliqué la composition des grilles. En principe, ceci ne soulève pas d'objections méthodologiques étant donné que cela réduit la probabilité que les résultats soient influencés par le fait que l'un des enquêteurs serait nettement plus ou nettement moins discriminé que les autres. Par contre, cela complique la réalisation des tests statistiques et les permutations entre étudiants.

Tout cela implique aussi certaines contraintes en ce qui concerne l'homogénéisation des paires d'enquêteurs. Il faut un certain temps avant que les deux équipiers parviennent à adopter une même présentation en cas de candidature spontanée et à rédiger leurs lettres d'une manière similaire. Cet élément, conjugué à la difficulté de permuter les étudiants, a eu pour effet que les enquêteurs ont principalement, mais pas exclusivement, couvert les mêmes secteurs.

#### **7.2.2. Formation des enquêteurs**

Les étudiants ont suivi une journée de formation donnée par le coordinateur de l'enquête. L'objectif et la procédure de l'enquête ont été précisés et plusieurs CV ont été élaborés. Les étudiants ont ensuite reçu une formation à l'entretien d'embauche, qui a été assurée par un formateur bénévole et anonyme d'un service public de placement. Cette formation, qui est normalement donnée à des chômeurs peu qualifiés, a mis l'accent sur les techniques téléphoniques et la façon de présenter un CV. A l'issue de cette formation, les étudiants devaient être capables de rédiger leur CV de manière uniforme et efficace et d'effectuer des

candidatures téléphoniques spontanées. Avant d'entamer les premiers tests, les profils, l'attitude et le CV fictif des enquêteurs ont été harmonisés et testés à plusieurs reprises.

### 7.2.3. Déroulement des tests

#### 7.2.3.1. Périodes

Une première série de tests a eu lieu à l'automne 1995 et au printemps 1996. La deuxième série s'est déroulée à l'automne 1996 et au printemps 1997. Un nombre à peu près équivalent de tests a été réalisé durant les deux périodes, mais durant la seconde phase, on a veillé à élargir le nombre de secteurs couverts.

#### 7.2.3.2. Région

Tous les tests ont eu lieu dans la province d'Anvers, avec une concentration dans l'agglomération anversoise. Les offres d'emploi ont principalement été recherchées dans la presse spécialisée (*De Personeelsgids et Vacature*) ainsi que dans les pages spéciales d'un journal régional (*Gazet van Antwerpen*). Les principaux toutes-boîtes régionaux (*De Streekkrant et De Antwerpse Post*) ont également été passés en revue de manière systématique. Pour les candidatures spontanées, la sélection des entreprises s'est faite à partir des Pages d'or ainsi que de l'annuaire commercial et professionnel de Belgacom. Aucun test n'a été réalisé à Bruxelles ou en Wallonie.

Une importante proportion des recrutements à Anvers, en particulier dans le port, se fait par un système de "pool" qui n'est pas accessible aux candidats ne possédant pas le statut de travailleur portuaire. Comme les étudiants ne peuvent pas obtenir ce statut, il n'a pas été possible d'effectuer des tests dans la zone portuaire, pourtant d'une grande importance pour le marché de l'emploi.

#### 7.2.3.3. Secteurs

Il n'est pas facile d'effectuer une ventilation par secteur des différentes entreprises qui ont été contactées, car on manque souvent d'informations pour pouvoir classer une entreprise dans tel ou tel secteur. C'est pourquoi nous avons utilisé des catégories assez larges.

Les secteurs ont été choisis selon la probabilité qu'il existe, pour la population concernée, un élément susceptible d'influencer les tests. Il s'agit en outre de secteurs dont on peut supposer qu'ils présentent des opportunités d'embauche - en termes d'âge, de formation et d'expérience - pour la population concernée.

La répartition par secteur est la suivante:

**Tableau 7.1. Répartition des tests par secteur**

Secteur	Nombre de dossiers validés et utilisables	%
Horeca	41	22,7
Commerce	49	27,1
Industrie	35	19,3
Services	56	30,9
Total	181	100

Le tableau 7.2 présente la répartition des paires d'enquêteurs dans les différents secteurs.

**Tableau 7.2. Répartition des paires d'enquêteurs par secteur**

Paires	Horeca	Commerce	Industrie	Services	Total
AC	17	30	1	28	76
BC	4	13	4	8	29
AD	11	2	22	8	43
BD	9	4	8	12	33
Total	41	49	35	56	181

**7.2.3.4. Rédaction d'un CV**

Les CV des candidats ont été établis sur la base du profil proposé dans le manuel de recherche (Bovenkerk, 1992). Un grand soin a été apporté à l'harmonisation des CV. On a veillé à ce que les CV présentent à la fois suffisamment de différences pour que les candidatures ne soient pas suspectes, mais assez de similitudes pour qu'elles puissent être considérées comme parfaitement équivalentes.

Les enquêteurs ont eux-mêmes rédigé ces CV, qui ont été adaptés selon le secteur dans lequel ils postulaient. Dans la mesure du possible, les enquêteurs ont fait référence à de précédentes expériences professionnelles qu'ils avaient réellement vécues dans le cadre de jobs d'étudiants. Il a parfois fallu procéder à une nouvelle harmonisation des CV, par exemple lorsque les employeurs potentiels posaient des questions inattendues. Dans ce cas, le premier candidat a dû improviser, mais il s'est ensuite mis d'accord avec son équipier sur les réponses qu'il avait données. Cette procédure n'a été appliquée que pour des questions portant sur des éléments relativement objectifs pouvant constituer des critères d'exclusion pour l'emploi postulé, comme par exemple le fait de posséder un permis de conduire. Il y a eu des cas très litigieux et certains tests ont dû faire l'objet d'une évaluation approfondie pour pouvoir être validés et pour que l'on puisse conclure qu'il s'agissait ou non d'une forme de discrimination. Le cas suivant a été le plus difficile à trancher:

**Le Marocain téléphone spontanément à une entreprise de déménagement**

M: Bonjour, je m'appelle Ahmed, je téléphone pour savoir si vous n'auriez pas besoin d'un déménageur.

E: Avez-vous un permis C?<sup>1</sup>

M: Non, j'ai seulement un permis pour voitures.

E: Dans ce cas, je ne peux malheureusement pas vous aider.

**Le Belge téléphone à son tour, spontanément lui aussi**

B: Bonjour, je m'appelle Filip Schepens et je cherche du travail. Avez-vous besoin de déménageurs?

E: Vous savez, mon ami, déménager, c'est un boulot très dur.

B: J'aime bien me retrousser les manches, ça ne me fait pas peur.

E: Oui, mais on ne se rend pas toujours compte de ce que ça représente, les boîtes et les meubles sont souvent très lourds, on n'a pas le temps de souffler. En plus, ce sont des longues journées car nous déménageons toujours en un seul jour et c'est souvent assez

<sup>1</sup> Permis pour poids lourds.

loin, ce qui fait pas mal d'heures supplémentaires. Et les bureaux et tout ça, on les déménage parfois le week-end et la nuit. D'ailleurs, ces immeubles de bureaux... vous avez le vertige?

B: (un peu déconcerté): Euh... pas vraiment, non...

E: Vous savez quoi? Réfléchissez-y encore et rappelez-moi éventuellement un peu plus tard.

Le doute portait sur la question relative au permis C, qui est relativement rare et très demandé. On peut penser que cette question est un prétexte élégant pour ne pas devoir engager l'immigré, mais il se peut aussi que l'entreprise de déménagement n'accepte d'engager des candidats d'origine étrangère que s'ils répondent à cette exigence particulière. A l'issue de longues discussions au sein de l'équipe, ce test a été validé et considéré comme un cas de discrimination à l'encontre du candidat marocain.

La présence ou la disponibilité permanente du coordinateur a permis de résoudre de manière homogène et cohérente les éventuels problèmes d'interprétation. En cas de doute, le test a été classé comme inutilisable. Lorsque les postulants devaient remplir un formulaire de candidature, le test était interrompu et validé ou non, selon l'état de la situation. En effet, compléter un formulaire de candidature aurait été assimilé en pratique, pour les étudiants, à commettre un faux en écriture. Le test a été validé même lorsque les deux enquêteurs ont dû remplir un formulaire.

#### 7.2.4. Candidatures spontanées

Il est rapidement apparu que la quantité d'emplois proposés ne serait pas suffisante pour atteindre le nombre de candidatures qui avait été fixé. C'est pourquoi les enquêteurs ont aussi effectué des candidatures spontanées, qui constituent d'ailleurs un important mode de recrutement en Belgique. Sur les 181 tests validés et utilisables, 109 concernent des candidatures spontanées et 72 des réponses à des offres d'emploi.

Il n'est pas toujours facile de déterminer l'intervalle qui doit séparer deux candidatures spontanées. Si le délai est trop court, on court le risque d'être démasqué ou, en tout cas, de créer une confusion. S'il est trop long, il y a de trop fortes chances pour que la situation ait évolué entre-temps. On a finalement adopté la règle qu'il fallait laisser un délai d'au moins une journée et d'une semaine au maximum. Dans la majorité des cas, le délai a été de deux jours.

### 7.3. Résultats

L'introduction décrit les critères de sélection auxquels un dossier devait satisfaire pour pouvoir être repris dans l'analyse (validité et possibilité d'utilisation). On peut dire en résumé qu'un dossier est valide et utilisable lorsque le candidat employeur "a eu la possibilité d'exercer une discrimination". Cela suppose qu'il a procédé à une évaluation minimale des deux candidats et qu'il a pris une décision, en fonction d'une série d'éléments, qui permette à l'un d'entre eux ou aux deux de poursuivre la procédure de sélection.

#### Tableau 7.3. Résultats du test de situation pour les emplois semi-qualifiés

<b>Dossiers ouverts</b>	<b>606</b>
Dossiers non valides	99
Dossiers valides	507
dont utilisables	181
dont non utilisables	326
<b>Première étape: La prise de contact</b>	<b>181</b>
Traitement égal sans suite	9
Traitement égal avec suite	117
Seul le candidat de la majorité est invité	41
Seul le candidat de la minorité est invité	14
Discrimination nette envers la minorité (41-14)	27
Discrimination nette envers la minorité en % (27/181x100)	14,9%
<b>Deuxième étape: L'interview des deux candidats</b>	<b>117</b>
Traitement égal sans suite	9
Traitement égal avec suite	58
Seul le candidat de la majorité est invité	46
Seul le candidat de la minorité est invité	4
Discrimination nette envers la minorité (46-4)	42
Discrimination nette cumulative (27+42)	69
Discrimination nette envers la minorité en % (69/181x100)	38,1%
<b>Troisième étape: L'offre de travail</b>	<b>9</b>
Emploi offert aux deux candidats	3
Emploi offert seulement au candidat de la majorité	4
Emploi offert seulement au candidat de la minorité	2
Discrimination nette envers la minorité (4-2)	2
Discrimination nette cumulative (69+2)	71
<b>Taux critique de discrimination nette (71/181x100)</b>	<b>39,2%</b>
Taux critique de discrimination	14%

Comme on pouvait s'y attendre en Flandre, un coup de fil se transforme souvent en une véritable interview. Cela explique le fait que l'accent soit mis sur la deuxième étape. C'est à ce stade-là que les discriminations sont apparues le plus clairement (l'un est véritablement interviewé alors que l'autre n'a pas l'occasion d'entamer une discussion), limitant ainsi le nombre de cas à la troisième étape.

La première étape se concrétise par une prise de contact téléphonique effectuée dans des conditions identiques par les deux candidats. A ce stade on constate déjà 14,9% de discrimination. A la deuxième étape, il y a un contact visuel avec l'employeur ou un entretien téléphonique approfondi qui constitue en fait une interview. La troisième étape concerne une offre concrète de travail.

#### 7.4. Calcul du taux critique

Le taux critique est le seuil de fiabilité qui doit être atteint pour que l'on puisse établir la réalité du phénomène considéré. Dans le cas présent, nous utilisons un seuil de 5% (= 0,05,  $z = 1,96$ ).

Cela donne le calcul suivant:

$$\sqrt{N} = \frac{1,96 \times \sigma}{KW \times \sigma} \quad KW = \frac{1,96}{\sqrt{181}} = 0,14 = 14\%$$

Le taux minimal de discrimination à atteindre est donc de 14%. Cela signifie qu'au-delà de ce niveau, on peut établir avec certitude qu'une discrimination est effective.

### 7.5. Test de validité

Du fait que nous avons dû faire appel à plus de quatre étudiants (voir Introduction), il n'a pas été possible d'effectuer le test- $P^2$  comme le prévoit le manuel de Bovenkerk. Comme dix étudiants au total ont participé à l'enquête, il reste trop de cellules ouvertes lorsque nous voulons tous les mettre dans un tableau. Nous avons dès lors fusionné une série d'enquêteurs jusqu'à ne plus avoir que quatre enquêteurs "virtuels". Cette technique, qui a été recommandée par le BIT, considère que l'on a affaire à quatre enquêteurs réels, qu'il s'agisse ou non de la même personne. Cela donne la situation suivante:

Enquêteur "A" : Belges 1, 3, 4, 6

Enquêteur "B" : Belges 2, 5

Enquêteur "C" : Marocains 1, 4

Enquêteur "D" : Marocains 2, 3

#### Constitution de paires

AC	BC
AD	BD

#### Nombre de dossiers valides

76	29
43	33

#### Discrimination observée

31	12
9	19

#### Discrimination attendue

29,792	11,368
16,856	12,936

Cela donne une valeur de contrôle  $P^2$  de 6,58814, ce qui signifie que cette valeur est inférieure au coefficient 7,81<sup>1</sup> et qu'il n'y a pas de divergence entre les différents enquêteurs. Les résultats ne sont donc pas biaisés parce que l'un ou l'autre des enquêteur aurait systématiquement fait l'objet d'une plus grande ou d'une plus faible discrimination.

### 7.6. Discrimination selon le type de candidature

Tableau 7.4. Discrimination selon que la candidature soit spontanée ou non

<sup>1</sup> Coefficient correspondant à un seuil de 1,95 pour trois degrés de liberté: Wannacott, T.H. et R.J., *Statistiques*, Ed. Economica, Paris, 1991, 621-625.

Discrimination	Spontanée	Non spontanée	Total
A l'encontre du Belge (1)	15	5	20
Aucune (2)	39	31	70
A l'encontre du Marocain (3)	55	36	91
Total	109	72	181
Total en %	60,2	39,8	100
Discrimination nette (3)-(1)	40	31	71
Discrimination nette en %	36,7	43,1	39,2
Taux critique en %	18,8	23,1	14

$P^2 = 2,41886$ ;  $'' = 0,29837$

Le fait que la candidature ait été proposée spontanément (109 occurrences) ou en réaction à une offre publiée (72 occurrences) entraîne apparemment peu d'incidence: les résultats diffèrent peu et sont proches de la moyenne générale. Même si le résultat net peut sembler un peu plus important dans le cas des offres d'emploi, la relation n'est pas significative. Cet écart peut indiquer que les candidatures spontanées constituent effectivement un mode de recrutement privilégié.

## 7.7. Discrimination en fonction de certaines variables

### 7.7.1. Secteur

**Tableau 7.5. Discrimination par secteur**

Discrimination	Horeca	Commerce	Industrie	Services	Total
A l'encontre du Belge (1)	3	5	3	9	20
Aucune (2)	10	18	25	17	70
A l'encontre du Marocain (3)	28	26	7	30	91
Total	41	49	35	56	181
Total en %	22,7	27,1	19,3	30,9	100
Discrimination nette (3)-(1)	25	21	4	21	71
Discrimination nette en %	60,9	42,8	11,4	37,5	39,2
Taux critique en %	30,6	28	33,1	26,2	14

$P^2 = 24,16772$ ;  $'' = 0,00049$

La répartition par secteur laisse clairement apparaître que les discriminations sont beaucoup plus nombreuses dans le secteur Horeca et le commerce, et nettement moins fréquentes dans l'industrie. Au sens strict, il n'est cependant pas possible d'établir le taux de discrimination dans l'industrie étant donné que le taux critique de 33,1% de discrimination n'a pas pu être atteint pour cette catégorie. Le résultat du secteur tertiaire se situe dans la moyenne. Les tendances sont claires, les écarts sont très marqués et statistiquement significatifs.

Le résultat total est influencé par le pourcentage élevé dans le secteur Horeca. Etant donné que le nombre de tests effectués dans ce secteur est supérieur à son poids relatif sur le marché de l'emploi alors que le secteur industriel est au contraire sous-représenté dans l'enquête, on peut penser que le chiffre total de 39,2% de discrimination nette est quelque peu surévalué.

Dès lors, il y a lieu de pondérer les scores des différents secteurs en fonction de leurs poids réel par rapport au volume total de l'emploi. Nous nous basons pour cela sur la répartition sectorielle selon le nombre d'ouvriers masculins salariés, ce qui correspond le mieux au profil de nos "candidats"<sup>1</sup>. Nous n'avons tenu compte que des secteurs retenus. Les services couvrent aussi bien les institutions financières que les assurances et les services proprement dit aux entreprises, y compris le secteur du transport. La pondération s'effectue en faisant correspondre la proportion de chaque secteur avec son poids dans la population. Elle consiste à simuler une répartition équitable du nombre de tests. La pondération n'exerce donc une incidence que sur le résultat total et ne change pas la discrimination par secteur.

**Tableau 7.6. Pondération sectorielle de la discrimination nette selon l'emploi des ouvriers masculins par secteur**

Secteur	% en Flandre	% dans les tests	Facteur de pondération	Discrimination nette en %	Discrimination nette pondérée en %
Horeca	6,6	23,0	0,28	60	
Commerce	14,4	25,8	1,79	41	
Industrie	56,6	19,7	2,87	11	
Services	22,3	31,5	0,71	37	
Total	100	100		39	26,2

Sources pour les données sectorielles: ONSS 1996; répartition des établissements et des salariés par branche d'activité au 30 juin 1995, ouvriers masculins.

Après pondération, la discrimination nette totale ne s'élève "plus qu'à" 26,2% de la population concernée et pour l'ensemble des secteurs. Ce résultat est probablement plus proche de la réalité que les 39% que nous avons calculés sans correction. Dans ce cas-ci aussi, le taux critique de 14% est nettement dépassé. Il convient cependant de souligner que la méthodologie utilisée vise uniquement à constater si on a affaire ou non à un cas de discrimination, sans qu'il soit possible d'affiner ce constat. C'est pourquoi il est particulièrement difficile de déterminer l'ampleur précise de la discrimination. Le tableau permet néanmoins de dégager une tendance générale.

### 7.7.2. La discrimination et le contact visuel

L'importance des discriminations envers les candidats d'origine étrangère pourrait être liée au fait que la fonction pour laquelle ils postulent comporte ou non des contacts avec la clientèle. Si le candidat est amené à avoir des contacts directs avec le public, l'employeur pourrait

<sup>1</sup> On pourrait faire le même exercice en se basant sur le nombre d'employeurs.

argumenter que lui-même ne pratique pas de discrimination à l'embauche, mais qu'il craint que les clients n'acceptent pas un étranger, ce qui pourrait être préjudiciable à l'entreprise. Il n'a pas toujours été possible de déterminer avec certitude si une fonction comportait ou non des contacts avec la clientèle: l'interprétation de cet élément n'est pas toujours aussi claire que la distinction entre vendeurs ou ouvriers de production. Le cas échéant, la distinction s'est basée sur le profil de fonction qui se dégageait des tests eux-mêmes.

**Tableau 7.7. Discrimination selon qu'il y ait ou non des contacts avec les clients**

Discrimination	Contacts	Pas de contact	Total
A l'encontre du Belge (1)	10	10	20
Aucune (2)	24	46	70
A l'encontre du Marocain (3)	50	41	91
Total	84	97	181
Total en %	46,4	53,6	100
Discrimination nette (3)-(1)	40	31	71
Discrimination nette en %	47,6	31,9	39,2
Taux critique en %	21,4	19,9	14

$P^2 = 6,90632$  ;  $\chi^2 = 0,03165$  ; Cramer's V = 0,19534

La probabilité (nette) de discrimination est plus grande pour les fonctions qui comportent des contacts avec les clients que pour les autres. La relation entre ces deux éléments est significative et très forte. Un croisement avec la répartition par secteur fait cependant apparaître que c'est aussi dans les secteurs où il y a le plus de discrimination que les fonctions qui impliquent des contacts avec le public sont les plus fréquentes. On observe pourtant aussi des cas de discrimination claire dans des fonctions sans le moindre contact avec la clientèle.

### 7.7.3. La discrimination et la nature de la fonction

Il est difficile d'évaluer la nature de la fonction à pourvoir. Lorsque la candidature est spontanée, on indique en général le type d'emploi postulé, mais dans les offres d'emploi qui sont publiées, il n'est pas toujours possible de déterminer sans équivoque la nature de la fonction. Les équipes ont établi une petite liste de fonctions, mais celle-ci est fortement tributaire du secteur concerné comme le montre le tableau 7.8. Nous avons dès lors choisi de ne pas procéder à une analyse plus poussée par type de fonction.

**Tableau 7.8. Répartition des fonctions par secteur**

Discrimination	Garçon	Vendeur	Ouvrier	Autres	Total
A l'encontre du Belge	3	7	9	1	20
Traitement égal	9	14	41	6	70
A l'encontre du Marocain	27	26	28	10	91
Total	39	47	78	17	181
Total en %	21,5 %	26	43,1	9,4	100
Discrimination nette	24	19	19	9	71
Discrimination nette en %	61,5	40,4	24,3	52,9	39,2
Taux critique en %	31,4	28,6	22,2	47,5	14
Valeur attendue en %	15,3	18,4	30,5	6,6	

$P^2 = 218,21643$  ;  $\chi^2 = 0,0000$  ; Cramer's V = 0,63799

Le tableau 7.8. présente des résultats significatifs et une forte relation entre les variables "secteur" et "fonction". Les résultats du test  $P^2$  nous impose toutefois une prudence

d'interprétation. On peut néanmoins conclure formellement que le “secteur” joue un rôle important dans l'expression de la discrimination selon la “fonction”.

#### 7.7.4. Type de contrat

Le type de contrat (ouvrier, employé, indépendant) n'a pû être déterminé que dans un nombre limité de cas. En effet, cet élément est rarement précisé dans les offres d'emploi et lors des candidatures spontanées, on n'a pas toujours la possibilité de s'informer à ce propos. Dans la plupart des cas, il faut donc se contenter d'une supposition uniquement basée sur le secteur, ce que nous avons renoncé à faire. Car cela aboutirait à établir une répartition davantage basée sur la variable sectorielle (davantage de statuts d'indépendants dans le commerce, d'ouvriers dans l'industrie et d'employés dans les services, etc.) que sur la variable de la fonction. C'est pourquoi cette dernière variable n'a pas été examinée.

#### 7.8. Les comportements différenciés

Plusieurs équipes qui ont mené cette enquête en Belgique et à l'étranger ont observé des comportements différenciés et discriminatoires plus ou moins de subtiles, envers le candidat de la minorité. Dans notre cas, ces réactions ont été trop peu nombreuses pour pouvoir faire l'objet d'un classement systématique. La discrimination se fait généralement de manière discrète et sans tapage. Nous n'avons pas observé de différence manifeste de comportement, si ce n'est une seule fois et de manière indirecte:

##### **Le candidat belge téléphone spontanément**

B: Bonjour, je m'appelle Philip Schepens. Je cherche du travail. Vous n'auriez pas besoin d'un magasinier?

E: Euh, je ne sais pas, je dois le demander au patron. Il n'est pas là. Pouvez-vous rappeler plus tard?

##### **Le candidat marocain téléphone spontanément, quelques jours plus tard**

M: Bonjour, Fouad Zaminach à l'appareil. Je vous téléphone pour savoir si vous recherchez des magasiniers.

E: Je ne peux pas vous le dire, le patron n'est pas là, mais je sais qu'il n'aime pas embaucher des immigrés.

De fait, il s'est avéré plus tard que le candidat immigré avait été discriminé par l'employeur. L'étude de la discrimination dans notre région prend donc un caractère binaire: on discrimine ou on ne discrimine pas, sans autre forme de commentaire.

Le manuel de recherche indique que la constatation objective et concrète des cas de discrimination risque d'être mal vécue psychologiquement par les enquêteurs marocains. Aussi, ceux-ci ont fait l'objet d'un accompagnement discret. Mais en pratique, le coordinateur et les enquêteurs belges ont davantage souffert de la discrimination ouverte que les Marocains eux-mêmes, qui avaient visiblement appris à gérer ce problème. L'expression évidente des discriminations (comparé à ce qu'ont vécu d'autres équipes) a sans doute également joué un rôle. A Anvers, on ne se contortionne pas dans tous les sens pour dissimuler une pratique discriminatoire. Les coups de colère et les déceptions qui en résultèrent parfois ont, heureusement, constitué des sources de motivations nouvelles.

#### 7.9. Conclusion

Au total, 181 tests d'embauche valables et utilisables ont été effectués. Le nombre des candidatures spontanées est supérieur à celui des réponses à une offre d'emploi, mais cela n'entraîne pas de différence significative.

La discrimination nette s'élève à 39,2 pour notre région. Ce chiffre a été obtenu en déduisant les discriminations exercées à l'encontre du candidat de la majorité (le Belge) de celles subies par le candidat de la minorité (le Marocain). Cela signifie que lorsqu'un Belge et un Marocain sollicitent ensemble auprès de 100 employeurs différents, il y a 39,2% de probabilité pour que le Marocain ne soit pas admis dans la suite de la procédure de sélection: 39,2% des employeurs n'ouvrent pas leur entreprise au candidat marocain.

Ce résultat doit néanmoins être quelque peu relativisé. Tout d'abord, il est dépendant du secteur d'activité: il y a davantage de discriminations dans le secteur Horeca et le secteur tertiaire, alors que le taux de discrimination observé dans l'industrie est trop faible pour pouvoir être établi avec certitude. Une pondération selon le poids respectif de chaque secteur dans l'ensemble des entreprises donne un résultat inférieur, de 26,2%, qui est cependant suffisamment important pour pouvoir affirmer statistiquement qu'une discrimination à l'embauche a lieu.

Car celle-ci est fonction d'autres facteurs, qui, dans certains cas, peuvent être expliqués par la nature du secteur d'activités. Ainsi, les postes de travail qui impliquent un contact visuel avec les clients sont plus sensibles aux discriminations que les autres. Toutefois, une analyse plus fine de ces fonctions fait apparaître que le lien entre le secteur et la nature de la fonction est trop fort pour pouvoir discerner clairement un effet spécifique.

La manière dont la discrimination se produit se distingue clairement de ce qui a pu être constaté dans d'autres régions de notre pays ou à l'étranger. Le chef d'entreprise flamand, ou anversois, discrimine sans état d'âme et nous n'avons pas du tout connu les situations parfois rocambolesques qui ont été vécues ailleurs. On pratique une discrimination ou on n'en pratique pas, mais sans se tortiller dans toutes les positions pour chercher à se justifier: ceux qui ne veulent pas de candidat marocain l'éconduisent, purement et simplement.

En fin de compte, la principale constatation qui ressort de notre enquête est qu'il y a bel et bien une discrimination à l'embauche, uniquement basée sur l'origine ethnique du candidat. Cette discrimination est au moins le fait d'un employeur sur quatre, avec des écarts importants selon le secteur d'activité.

## **8. Résultats en région de Bruxelles-Capitale (Équipes d'hommes)**

### **8.1. Description de la procédure d'enquêtes**

#### **8.1.1. Sélection des enquêteurs**

La sélection des enquêteurs s'est effectuée, principalement sur base des exigences que requiert le test de situation qui constitue une enquête nécessitant une implication personnelle importante, une grande capacité d'adaptation, de maîtrise et de mémorisation. De plus, comme ils se retrouvaient seuls en interview, une sincérité totale et une objectivité maximale de leur

compte rendu étaient requises. La sélection s'est dès lors effectuée sur base de relations personnelles de confiance et de discussions, afin de vérifier l'absence de toute volonté, consciente et inconsciente, de biaiser la recherche par l'adoption de comportements provocateurs.

De plus, afin d'éviter l'isolement et les effets négatifs de la discrimination subie, les enquêteurs se réunissaient une fois par semaine, avec la "superviseuse" et chaque fois que possible, avec le directeur du centre de recherche, le plus souvent autour d'un pique-nique, pour échanger leurs impressions et faire part de leur étonnement, voire même de leur indignation résultant de discriminations parfois subtiles et insoupçonnées. Ces rencontres furent, nous le pensons, très réconfortantes pour nos candidats de la minorité, car les candidats de la majorité témoignaient d'une solidarité et d'une forte empathie envers leurs coéquipiers discriminés. Elles permirent aussi de recadrer les événements à la lumière de l'objectif de la recherche et d'éviter les réactions soit de refoulement, soit d'excitation, susceptibles de biaiser le comportement des enquêteurs.

Enfin, les équipes d'enquêteurs participèrent, avec leurs homologues wallons et flamands à une journée de rencontre organisée à Liège par le GRESP. Au cours d'un repas commun avec les chercheurs des trois centres de recherche, ils eurent l'occasion d'échanger leurs expériences et aussi de participer à la détermination commune des critères de traitement et de comportement différenciés, sur base d'une liste de base proposée par nous.

### **8.1.2. Formation des candidats**

Celle-ci fut destinée à rencontrer les objectifs suivants: élargir leurs qualifications professionnelles dans certains domaines et renforcer leur capacité à gérer la relation d'embauche à leur avantage. Pour ce faire, les candidats furent, d'une part informés de l'objectif de la recherche et des exigences nécessaires pour l'atteindre, et d'autre part, sur base d'une documentation spécialisée, des compétences et qualifications requises pour accéder aux types d'emploi sélectionnés (auxiliaire de santé, vente, agent d'accueil, etc...).

En vue de la postulation des fonctions administratives, les candidats eurent des séances de formation, notamment, par un ingénieur d'origine maghrébine responsable d'ateliers de formation continue, sur la maîtrise de l'informatique et ses applications particulières, (traitement de texte, base de données, tableur, en windows, mac, etc. ...).

En vue de la postulation à des postes d'ouvrier, les enquêteurs participèrent, après avoir "ingurgité" des cours dispensés à des étudiants, à une journée sur chantier, grâce à la collaboration de la directrice de l'établissement scolaire qui dispensait cette formation. Ils eurent aussi un cours, donné par un juriste travaillant au FOREM (centre régional de formation pour l'emploi), portant sur les différentes primes à l'embauche, car le fait de remplir différentes conditions de plans d'embauche est de plus en plus souvent requis par les employeurs.

En vue de standardiser et d'améliorer leur capacité à défendre leur candidature, les candidats participèrent à des séances de formation pratique à l'entretien d'embauche dispensée par une spécialiste travaillant en atelier d'apprentissage. Par un enregistrement sur cassette-vidéo, ils purent visualiser et améliorer leurs attitudes. Le contact avec une responsable d'un bureau de placement bruxellois permit également de mieux prendre conscience des mécanismes de sélection professionnelle. Et avant le déroulement de la seconde période d'enquête, nos

enquêteurs eurent une formation de renforcement de connaissance de la seconde langue nationale (néerlandais), conçue dans une dynamique de conversation et de réactivation du “passif linguistique”, présent, mais souvent non utilisé.

A la suite de ces formations, chaque candidat rédigea pour lui-même une dizaine de CV-type, modifiables, mais servant de base pour présenter les parcours scolaires, les qualifications et expériences requises, les hobbies, en relation avec chaque catégorie de fonction destinée à être briguée. Les renseignements personnels, les formations scolaires et les qualifications des candidats d'une même paire étaient rigoureusement équivalents sans être tout à fait identiques pour ne pas éveiller la suspicion de l'interlocuteur. Pour préciser l'expérience professionnelle, les références d'entreprises faillies (publiées dans le *Moniteur belge*) furent mentionnées dans les CV. Avant de commencer les périodes d'enquête, les candidats postulèrent au cours de deux semaines de “pré-test”, pour corriger les imperfections de démarrage.

### **8.1.3. Les périodes d'enquêtes**

Les enquêtes furent menées au cours des mois de février à mai et d'octobre à décembre 1996. L'intervalle, correspondant aux vacances annuelles, rencontrait le besoin des étudiants de consacrer du temps à leurs examens, les périodes de congé de nombreuses entreprises et la nécessité aussi, pour les enquêteurs, de reprendre leur souffle, car les périodes d'enquêtes furent fort astreignantes.

### **8.1.4. Difficultés rencontrées**

Les principales difficultés rencontrées, mais heureusement maîtrisées, sont liées à la multiplication des postes sollicités en même temps, conjugués à la diversité des profils adoptés par les enquêteurs pour postuler à des fonctions distinctes. Ainsi, quand un employeur rappelait à l'improviste au domicile des candidats, ceux-ci devaient prendre soin de situer le plus rapidement possible leur interlocuteur, afin de ne pas faire planer de doute sur l'adéquation de leurs qualifications. Cela est loin d'être évident quand, chaque semaine, 20 nouvelles annonces à postuler sont programmées! De plus, si, en général, les parents sont complices, ils ne sont pas nécessairement au courant de toutes les procédures entamées. Mais, dans l'ensemble, peu de dossiers durent être interrompus pour cette raison, et avec l'expérience, nos enquêteurs ont rapidement appris à en “dire assez” sans en dire trop pour pouvoir retomber sur leurs pieds, après avoir consulté leurs protocoles d'enquêtes.

Une autre difficulté qui a entraîné l'interruption de plusieurs dossiers, résultait de l'exigence de l'employeur de consulter les certificats d'étude officiels. Parfois, les candidats arguaient, par exemple, du “dépôt momentané de celui-ci chez un grand-parent domicilié au fin fonds des Ardennes”, mais ce n'était pas toujours possible. Il faut également être conscient du rythme extrêmement soutenu des enquêtes: l'angoisse de ne pas décrocher des rendez-vous au cours la première matinée d'enquêtes a rapidement fait place à la maîtrise des exercices d'acrobatie, pour dégager, dans les agendas, les plages disponibles et compatibles avec celles des employeurs et de l'autre enquêteur pour se rendre aux interviews, fixés dans “tout Bruxelles”.

Les deux extraits d'enquêtes ci-dessous illustrent la ténacité des candidats d'origine marocaine pour tenter de décrocher le boulot.

### Jeune commercial

#### Candidat d'origine belge

#### Téléphone à 15 h 25

Monsieur X m'a demandé mon expérience et mon âge. Il m'a alors expliqué qu'il fallait vendre sur le lieu de travail des chaussettes. Il m'a demandé si cela ne me posait pas de problèmes. J'ai rendez-vous le mercredi suivant à 15 h 30.

#### Candidat d'origine étrangère

#### Téléphone 1 le même jour à 14 h 30

Je me présente à Monsieur X et demande s'il y a encore l'offre d'emploi. Offre vacante uniquement en Flandre. Sur la Région wallonne, c'est rempli, j'ai parlé néerlandais. Je dois recontacter Monsieur Y, responsable en Région flamande dans 1 heure.

#### Téléphone 2 le même

#### jour à 15 h 30' (à

#### l'initiative de l'enquêteur)

Monsieur Y me parle en néerlandais. Il me dit que mon néerlandais est bon mais pas assez pour vendre ses produits. Je lui demande si sur les régions de langue française c'est encore disponible. Il me dit que normalement c'est complet. Je lui demande de me retéléphoner s'il y a de la place. Mon impression est que les deux messieurs ne sont en fait qu'un.

### Aide-cuisinier

#### Candidat d'origine belge

#### Interview

Monsieur X m'a exposé le travail, il ne m'a posé aucune question par rapport aux études. Quant à mon expérience, j'ai précisé que j'avais une expérience dans le froid. (NB.: il recherchait un cuisinier pour travailler dans le chaud). Il m'a demandé si j'étais motivé car la cuisine ferme le soir vers 1 h du matin. A la suite de cet entretien, il m'a demandé si je pouvais me présenter pour un essai le vendredi suivant. En ce qui concerne le salaire, il devrait correspondre à 45,000 FB mi-temps, la moitié étant payé en noir.

#### Candidat d'origine étrangère

#### Interview

Il m'a demandé quelles études j'avais faites. Ensuite, il m'a expliqué le boulot, il m'a dit que c'était dur. Le cuisinier doit s'occuper du chaud. Je lui ai dit que j'avais 2 ans d'expérience et que le travail ne me faisait pas peur. Il m'a posé des questions. Notamment celle-ci: lorsque vous coupez des légumes, mettez-vous les légumes dans l'eau, en les laissant là en attendant de faire autre chose? Je lui ai répondu que les légumes perdraient leur saveur. Il était content, satisfait de cette réponse. Il m'a dit qu'il me rappellerait. En ce qui concerne le salaire, c'est un travail mi-temps et l'autre mi-temps est en "noir". Il m'a promis de m'appeler même si c'est pour une réponse négative.

## 8.2. Résultats de l'enquête réalisée sur base du test de situation

### 8.2.1. Préambule

En Région de Bruxelles-Capitale, il y eut:

- 384 dossiers ouverts
- 313 dossiers valides
- 255 dossiers valides et utilisables.

Il y eut donc 129 dossiers qui, en tout, ont été écartés, car ils ne permettaient pas de dégager, en toute objectivité, une conclusion solide quant à l'existence d'un traitement différencié ou équivalent. Les critères de validité et du caractère utilisable ont été déterminés avec soin par les trois équipes régionales de recherche et c'est sur cette base que les dossiers “valides et utilisables furent sélectionnés”.

A l'instar des enquêtes réalisées dans les deux autres régions du pays, ont été considérés comme discrimination tous les résultats des procédures de recrutement faisant apparaître qu'un candidat a été retenu par un employeur alors que l'autre était éconduit à un stade quelconque de la procédure.

Les deux exemples ci-dessous illustrent l'inégalité des chances des candidats d'origine marocaine.

#### Mécanicien

##### Candidat d'origine belge

##### Téléphone

J'ai rendez-vous le mercredi suivant dans la matinée. Il m'a demandé mon expérience. J'ai dit chez Renault. Il m'a alors demandé si c'était Avenue du Port ou à Londerzeel. J'ai répondu Avenue du Port. Il m'a alors fixé rendez-vous.

##### Candidat d'origine étrangère

##### Téléphone

J'ai une personne, j'explique mon cas. Un monsieur me demande mes qualifications. Je lui explique que j'ai travaillé aux Garages Nissan et Ford. Il me demande si j'ai déjà travaillé sur les poids lourds, je lui dis que oui mais ce n'était pas la majorité des véhicules que je réparais. Il me dit qu'il a besoin de quelqu'un de très expérimenté dans ce domaine; des personnes qualifiées comme moi, il en a beaucoup. Il me dit qu'il faut avoir eu une formation spéciale pour les camions. Dès lors, je n'ai pas les qualifications nécessaires.

#### Cuisinier

**Candidat d'origine belge****Interview**

J'ai été interviewé par deux personnes (dont l'une était la responsable de la maison de repos). Le poste de cuisinier consistait à faire les repas pour  $\pm$  60 et 110 personnes dans une maison de repos. Concernant mon absence d'expérience dans une institution similaire, cela n'a pas semblé constituer un handicap. J'ai également été questionné quant à ma formation. Je dois commencer à l'essai vendredi à 8.30 h avec un tablier blanc.

**Candidat d'origine étrangère****Interview**

J'ai été interviewé par une seule personne. Elle m'a demandé quelle formation j'avais, quelles expériences. Je lui ai dit que je travaillais depuis 1992 dans des restaurants, colonies de vacances. Elle m'a dit que je n'avais pas beaucoup d'expérience. La femme était distante. Je lui ai dit que j'avais déjà travaillé dans des colonies de vacances pour des centrales de jeunes.

Aucune promesse.

**Tableau 8.1. Résultats du test de situation pour les emplois semi-qualifiés**

<b>Dossiers ouverts</b>	<b>384</b>
Dossiers non valides	71
Dossiers valides inutilisables	58
Dossiers utilisables	255
<b>Première étape: La prise de contact</b>	<b>255</b>
Traitement égal sans suite	69
Traitement égal avec suite	125
Seul le candidat de la majorité est invité	56
Seul le candidat de la minorité est invité	5
Discrimination nette envers la minorité (56-5)	51
Discrimination nette envers la minorité en % (20/255x100)	20%
<b>Deuxième étape: L'interview des candidats</b>	<b>125</b>
Traitement égal sans suite	16
Traitement égal avec suite	62
Seul le candidat de la majorité est invité	38
Seul le candidat de la minorité est invité	9
Discrimination nette envers la minorité (68-39)	29
Discrimination nette cumulative (51+29)	80
Discrimination nette envers la minorité en % (80/255x100)	31,3%
<b>Troisième étape: L'offre de travail</b>	<b>62</b>
Pas d'emploi offert	37
Emploi offert aux deux candidats	10
Emploi offert seulement au candidat de la majorité	11
Emploi offert seulement au candidat de la minorité	4
Discrimination nette envers la minorité (11-4)	7
Discrimination nette cumulative (80+7)	87
<b>Discrimination nette envers la minorité en % (87/255x100)</b>	<b>34,1%</b>
Taux critique de discrimination nette	12,2%

### 8.2.2. Première étape, prise de contact: présentation des candidats

Au cours de cette première étape, les candidats expriment de manière standard leur intérêt pour la fonction à pourvoir. Ils se présentent naturellement par leur nom, sans, bien sûr insister de

manière ostensible sur la connotation belge ou étrangère. La régularité de la procédure était contrôlée soit par la présence de la superviseuse, soit un enregistrement systématique des propos tenus par les enquêteurs<sup>1</sup>. Au terme de cette première étape, le taux de discrimination nette est de 20%.

### **8.2.3. Deuxième étape, l'interview des candidats: prise en considération des qualifications du candidat**

Au cours de cette phase, les candidats auront eu l'occasion d'échanger à propos des exigences du poste à pourvoir ou des qualifications requises au cours d'un entretien téléphonique prolongé, d'une entrevue, ou par écrit. Dans 38 cas, seul le candidat de la majorité reçut une réponse positive et dans 9 cas, seul le candidat de la minorité reçut une réponse positive. Au terme de cette étape, le taux cumulé de discrimination est égal à 31,3% (51+29 / 255).

### **8.2.4. Troisième étape, l'engagement: décision de recrutement**

A l'issue des 62 procédures de recrutement débouchant sur des embauches potentielles, l'emploi a été proposé aussi bien à l'enquêteur de la "majorité" qu'à l'enquêteur de la "minorité" dans 10 cas. Un traitement différencié à l'encontre du candidat d'origine marocaine a été observé dans 11 cas.

Au terme des 3 étapes de la procédure de recrutement, on observe un taux cumulé de discrimination de 34,1%. Ce chiffre est à mettre en relation avec le taux critique de discrimination nette et les variables qui se sont révélées les plus pertinentes pour la Région de Bruxelles-Capitale.

### **8.2.5. Calcul du taux critique**

Le nombre total d'observations utilisables s'élève à 255. Pour un échantillon de cette taille, nous devons calculer le taux minimum de discrimination nette en deçà duquel l'hypothèse de discrimination doit être rejetée, avec 5% de risque d'erreur<sup>2</sup>. Pour un échantillon de taille  $N = 255$ , le taux critique de discrimination nette (TC) à un seuil de 5%, se calcule à partir de l'équation suivante:

$$\sqrt{N} = \frac{1,96 \times \sigma}{TC \times \sigma}$$

où  $F$  est l'unité standardisée d'une discrimination normale et 1,96, la valeur  $Z$  d'une distribution normale à un niveau de signification de 5%.

$$\text{Ainsi, } TC = \frac{1,96}{\sqrt{255}} = 0,122.$$

Le taux critique est de 12,2% dans ce cas. Le taux de discrimination nette observé étant de 34,1%, il est donc supérieur au taux critique (12,2%). La discrimination à l'égard de la minorité marocaine était donc effective au cours des procédures de recrutement de personnel semi-qualifié en Région de Bruxelles-Capitale.

<sup>1</sup> Mais non de son interlocuteur, par respect du droit à la vie privée.

<sup>2</sup> Bovenkerk, F., *op. cit.*, p. 23.

### 8.3. Test d'indépendance: discrimination et équipes

Afin de contrôler l'absence de dépendance des résultats à l'égard des "performances" spécifiques de chacune des équipes, le test du  $P^2$  est calculé sur les résultats des enquêtes de chaque équipe.

On dispose de trois paires d'enquêteurs que l'on nommera AC, AD et BC. A et B représentent les enquêteurs d'origine marocaine, et C et D, les enquêteurs d'origine belge. Ils ont traité 255 dossiers valides et utilisables.

**Tableau 8.2. Discrimination et équipes**

Équipes	Discrimination			Total	Discrimination nette (3) - (1)	Discrimination nette en %	Discrimination nette attendue
	A l'encontre du Belge (1)	Traitement égal (2)	A l'encontre du Marocain (3)				
AC	7	68	66	141	59	41,8	48,10
AD	4	27	20	51	16	31,3	17,40
BC	7	37	19	63	12	19,0	21,49
Total	18	132	105	255	87	34,1	
Total en %	7	52	41	100			

$P^2$  calculé sur base de la discrimination nette = 6,772897395 > 5,99 \*; B = 003382071 < 0,05.

$P^2$  calculé sur base de chacune des formes de traitements (1), (2) et (3) = 6,322233 < 9,49\*\*; B = 0,1763415 > 0,05.

\* = coefficient correspondant à deux (3-1\*2-1) degrés de liberté pour un seuil de confiance de 0,95.

\*\* = coefficient correspondant à quatre (3-1\*3-1) degrés de liberté pour un seuil de confiance de 0,95.

Dans 105 dossiers sur 255, un candidat d'origine marocaine a été traité moins favorablement qu'un candidat d'origine belge, et dans 18 dossiers, c'est le candidat belge qui a été traité moins favorablement. Il y a donc 87 cas de discrimination nette, soit 34,1% à l'encontre du candidat d'origine marocaine. Si chacune des équipes avait atteint un taux de discrimination nette identique à la moyenne observée, chaque paire d'enquêteurs aurait dû obtenir une discrimination nette de 34,1%.

La discrimination nette attendue pour une équipe s'obtient donc par la multiplication du nombre de dossiers traités par cette équipe par le taux moyen de discrimination nette observée pour l'ensemble des équipes. Les tableaux ci-dessous donnent le nombre de tests effectués par chaque équipe d'enquêteurs, le nombre de cas de discrimination nette attendue pour chaque paire d'enquêteurs (34% des dossiers traités par chaque équipe) et les cas de discrimination nette observée.

#### Constitution des paires

AC	BC	AD
----	----	----

#### Nombre de dossiers valides

141	63	51
-----	----	----

#### Discrimination nette observée

59	12	16
----	----	----

#### Discrimination nette attendue

48,1	21,49	17,40
------	-------	-------

Le test du  $P^2$  pour mesurer l'écart entre les performances des équipes par rapport à la valeur critique de divergence, fixée à 5,99, a été réalisé selon la formule suivante<sup>1</sup>:

Cette valeur, quoique légèrement supérieure à la valeur critique de divergence (5,99), est significative.

Dès lors, après avoir vérifié les dossiers un à un, nous avons calculé le  $P^2$  non pas sur la discrimination nette, mais bien sur le tableau de départ croisant, d'un côté, la variable "discrimination" (3 modalités: traitement différencié à l'encontre du Belge, traitement équivalent et traitement différencié à l'encontre du Marocain) et, de l'autre, la variable "équipe" ( 3 modalités: équipes AC, AD et BC). L'analyse de ce tableau nous rapproche de l'activité des équipes. Nous évitons ainsi le biais éventuel résultant de la présomption selon laquelle les traitements à l'encontre du Belge seraient le fruit du hasard et qu'il faudrait, selon la méthodologie proposée<sup>2</sup>, les soustraire du nombre de traitements différenciés à l'encontre du Marocain.

Ce calcul a été réalisé selon la formule suivante:

Cette valeur est inférieure à 9,49<sup>3</sup> et n'est donc pas significative.

Il n'y a donc pas de dépendance entre les équipes et l'ensemble des différents résultats (discriminations à l'encontre du Belge, du Marocain et traitements équivalents) des procédures de recrutement qu'elles ont poursuivies.

#### **8.4. Les résultats en relation avec quelques variables et les notions retenues pour les présenter**

L'approfondissement des résultats des enquêtes a débouché sur l'analyse de l'incidence de plusieurs variables: la nature de la fonction, le secteur d'activité de l'entreprise, l'exigence d'un contact visuel avec la clientèle, la zone géographique de l'entreprise et la nature du contact.

<sup>1</sup> Coefficient correspondant à un seuil de 1,95 pour deux degrés de liberté: Wannacott, T.H. et R.J., *Statistiques*, Ed. Economica, Paris, 1991, 621-625.

<sup>2</sup> Bovenkerk, F. *op. cit.* , : "The method to measure discrimination is now to subtract the cases of unfavorable treatment of the majority tester from unfavorable treatment of the minority tester and so to arrive at a "net disparate treatment". The assumption underlying this method is that random events are cancelled out by the subtraction and that the residual accounts for systematic behavior".

<sup>3</sup> Coefficient correspondant à un seuil de confiance de 0,95 et quatre degrés de liberté (3-1x3-1).

Les variables relatives à la taille de l'entreprise, le type de firme, la durée du contrat, le régime du temps de travail, la rémunération, les conditions de travail n'ont pu être traitées car plus de 40% des données relatives à ces variables manquaient.

Pour les variables retenues, les données manquantes ont été retranchées du total des données analysées. C'est pourquoi le nombre total de dossiers analysés varie en fonction d'une variable à l'autre. Lorsque les données pour une catégorie d'analyse étaient insuffisantes, elles ont été soit regroupées, soit présentées à titre illustratif.

Les notions retenues pour présenter les résultats des enquêtes sont les suivantes:

- la discrimination nette est obtenue en soustrayant les cas de traitements différenciés à l'encontre du candidat d'origine belge, des traitements différenciés à l'encontre du candidat d'origine marocaine;
- le calcul du taux critique permet de vérifier si la discrimination observée dans une catégorie d'analyse déterminée (exemple: le secteur Horeca) est supérieure au taux critique; dans l'affirmative, la discrimination est dite "effective";
- le calcul du "taux moyen de discrimination nette" pour l'ensemble des dossiers pris en considération pour une variable déterminée (exemple: la variable "secteurs") permet de situer le taux net de discrimination observé pour une catégorie d'analyse (exemple: le secteur "non marchand") par rapport à ce taux moyen. Ce taux est notamment fonction du nombre de données recueillies pour une variable déterminée et varie donc d'une variable étudiée à l'autre;
- le calcul de la valeur attendue est effectué en multipliant le nombre de dossiers compris dans une catégorie d'analyse (les dossiers compris dans le secteur "Horeca") par le taux moyen de discrimination nette. Il permet de mesurer le taux moyen de discrimination attendu par catégorie d'analyse si chacune d'elle avait produit un taux égal de discrimination<sup>1</sup>;
- le calcul du  $P^2$  permet de vérifier si la discrimination diffère en fonction de la variable étudiée; dans l'affirmative, l'écart est dit significatif.

#### 8.4.1. Discrimination et nature de la fonction

**Tableau 8.3. Equipes et nature de la fonction**

Equipes	Fonctions							Non connu	Total
	Garçon	Vendeur	Employé	Ouvrier	Délégué	Autres*			
AC	25	18	22	41	24	10	1	141	
AD	13	4	5	22	5	2	0	51	
BC	17	11	7	19	8	1	0	63	
Total	55	33	34	82	37	13	1	255	

\* dont auxiliaire (santé, éducation).

<sup>1</sup> En raison de l'exigence d'uniformisation de la présentation des tableaux avec celle des deux autres régions du pays, les valeurs attendues sont retranscrites en dessous de chaque tableau.

Le tableau ci-dessus illustre:

- la répartition globale des dossiers par nature des fonctions, qui présentent un nombre d'occurrences suffisant;
- le fait que les trois équipes ont toutes postulé aux différentes fonctions représentées, ce qui illustre la polyvalence des enquêteurs.

**Tableau 8.4. Discrimination et nature de la fonction**

Discrimination/Traitements	Fonctions						Total	%
	Garçon	Vendeur	Employé	Ouvrier	Délégué	Autres*		
Différenciés à l'encontre								
du Belge (1)	44	2	4	7	0	2	18	7
Equivalents (2)	20	21	22	43	17	9	132	52
Différenciés à l'encontre								
du Marocain (3)	31	10	9	32	20	1	104	51
Total	55	33	34	82	37	12	254	
Total en %	12	13	13	32	14	5	100	100
Discrimination nette (3)-(1)	27	8	6	25	20	- 1	86	
Discrimination nette en %	49	24	17	30	54	- 8	34	
Taux critique en %	26	34	33	21	32	57	12,3	

\* comprend aussi auxiliaire (santé et éducation)

$P^2 = 18,350836 > 11,07^{**}$ ;  $B = 0,00253737 < 0,05$ .

\*\* = coefficient correspondant à 5 degrés de liberté pour un seuil de confiance de 0,95.

La valeur attendue résultant d'application du taux moyen de discrimination nette (34%) au nombre total des dossiers pour chaque fonction, est de 18,6 pour la fonction de garçon, de 11,17 pour la fonction de vendeur, de 11,51 pour la fonction d'employé, de 27,76 pour la fonction d'ouvrier, de 12,52 pour la fonction de délégué et de 4,06 pour les autres fonctions.

En conclusion de l'analyse des données recueillies dans la Région de Bruxelles-Capitale,

- en considération de la valeur du  $P^2$ , la dépendance du taux de discrimination à l'égard des fonctions est confirmée du point de vue de l'analyse statistique;
- les fonctions de garçon, d'ouvrier et de délégué présentent un taux de discrimination supérieur au taux critique;
- la discrimination a été observée dans une proportion supérieure au taux moyen pour les fonctions de garçon ( $27 > 18,6$ ) et de délégué ( $20 > 12,52$ ) dans une proportion légèrement inférieure au taux moyen pour la fonction d'ouvrier ( $25 < 27,76$ ), dans une proportion inférieure au taux moyen pour les fonctions de vendeur ( $8 < 11,17$ ) et dans une proportion très inférieure à la moyenne pour les fonctions d'employé ( $6 < 11,51$ ).

#### 8.4.2. Discrimination et secteurs d'activité

**Tableau 8.5. Equipes et secteurs**

Equipes	Secteurs							Total
	Horeca	Commerce	Industrie	Secteur marchand*	Secteur non marchand	Autres**	Non connu	
AC	26	55	11	14	11	15	9	141
AD	14	21	4	0	12	0	0	51
BC	15	29	1	1	13	3	1	63
Total	55	105	16	15	36	18	10	255

\* Dont les assurances, banques et compagnies d'assurances.

\*\* Dont le secteur public.

Le tableau ci-dessus illustre:

- la répartition globale des dossiers par secteurs; la représentation importante des secteurs de l'Horeca et surtout du commerce est conforme à la prédominance des postes disponibles dans ces secteurs pour les semi-qualifiés dans la Région de Bruxelles-Capitale;
- la répartition des différents secteurs prospectés par les trois équipes d'enquêteurs; celles-ci ont régulièrement postulé dans les secteurs présentant un nombre suffisant d'occurrences (Horeca, commerce et non marchand).

**Tableau 8.6. Discrimination et secteurs**

Discrimination	Secteurs						Total	%
	Horeca	Commerce	Industrie	Service* marchand	Service non- marchand	Autres**		
Différenciés à l'encontre du Belge (1)	4	9	0	1	1	3	18	7,5
Equivalents (2)	19	59	6	9	22	13	128	52
Différenciés à l'encontre du Marocain (3)	32	37	10	5	13	2	99	40,5
Total	55	105	16	15	36	18	245	100
Total en %	22	43	7	6	15	7	100	
Discrimination nette (3)-(1)	28	28	10	4	12	-1	81	
Discrimination en %	51	26	62	26	33	18	33	
Taux critique en %	26	19	49	51	33	46	12,5	

\* comprend aussi les assurances-banques-institutions de crédit.

\*\* comprend aussi le secteur public.

$P^2 = 19,1331344 > 11,07^{***}$ ;  $B = 0,00181541 < 0,05$

\*\*\* = coefficient correspondant à cinq degrés de liberté pour un seuil de confiance de 0,95.

La valeur attendue résultant de l'application du taux moyen (34%) de discrimination nette au nombre total de dossiers par secteur, est respectivement de 18,8 pour le secteur "Horeca", 34,71 pour le secteur "commerce", de 5,29 pour le secteur "industrie", de 4,96 pour le secteur "service marchand", de 11,9 pour le secteur "service non marchand" et de 5,95 pour les autres secteurs.

En conclusion de l'analyse des données recueillies dans la Région de Bruxelles-Capitale,

- en considération de la valeur du  $P^2$ , la dépendance du taux de discrimination à l'égard des secteurs est confirmée du point de vue de l'analyse statistique;
- les trois secteurs (Horeca, commerce et non marchand) les plus représentés présentent un taux de discrimination supérieur au taux critique;
- la discrimination a été observée dans une proportion supérieure au taux moyen dans le secteur Horeca ( $28 > 18,8$ ), à une proportion très proche de ce taux dans le secteur non marchand (12 et 11,90) et dans une proportion très inférieure au taux moyen dans le secteur du commerce ( $28 < 34,71$ ).

#### 8.4.3. Discrimination et contact visuel

**Tableau 8.7. Discrimination et contact visuel**

Discrimination	Contact visuel		Total	%
	Oui	Non		
Différenciés à l'encontre du Belge (1)	11	3	14	7,3
Equivalents (2)	79	17	96	50,2

Différenciés à l'encontre du Marocain (3)	61	20	81	42,5
Total	151	40	191	100
Total en %	79	21	100	
Discrimination nette (3)-(1)	50	17	67	
Discrimination nette en %	33,1	42,5	35	
Taux critique en %	16	31	14	

$$P^2 = 0,79621026 < 3,84 *; B = 0,37276464 > 0,05$$

\* = coefficient correspondant à un degré de liberté pour un seuil de confiance de 0,95.

La valeur attendue, résultant de l'application du taux moyen de discrimination nette (35%) au nombre total des dossiers pour chaque catégorie d'emplois est de 52,96 pour les emplois comportant l'exigence d'un contact avec la clientèle et de 14,03 pour les emplois ne comportant pas une telle exigence. Nous nous sommes demandés si l'affirmation communément admise selon laquelle les emplois impliquant un contact avec la clientèle sont plus discriminants avait été vérifiée au cours des enquêtes.

En conclusion de l'analyse des données recueillies dans la Région de Bruxelles-Capitale,

- en considération de la valeur du  $P^2$ , la dépendance du taux de discrimination à l'égard de la variable "contact visuel" n'est pas confirmée du point de vue de l'analyse statistique;
- la discrimination est effective qu'il y ait ou non un contact visuel ;
- la discrimination a été observée dans une proportion supérieure au taux moyen lorsque l'emploi n'impliquait pas de contact visuel ( $17 > 14,03$ ) et dans une proportion inférieure au taux moyen lorsque l'emploi impliquait un contact avec la clientèle ( $50 < 52,96$ ).

#### 8.4.4. Discrimination et zone

**Tableau 8.8. Equipes et zones**

Equipes	Zones				Total
	>25% d'étrangers	< 25% d'étrangers	Hors Région	Zone inconnue	
AC	50	28	16	47	141
AD	30	5	5	11	51
BC	34	10	8	11	63
Total	114	43	29	69	255

Le tableau ci-dessus nous montre que toutes les zones ont été prospectées par les trois équipes. Les zones répertoriées de la Région de Bruxelles-Capitale dont la proportion d'étrangers est respectivement de plus et de moins de 25% d'étrangers, auxquelles nous nous intéressons, totalisent un nombre de 157 dossiers (114 + 43), soit 61,5% des cas.

La zone "hors-région" résulte des procédures de recrutement où, au départ d'un numéro d'appel figurant dans une annonce d'un journal bruxellois et localisé en région bruxelloise, il est précisé à l'enquêteur que le siège social de l'entreprise est situé soit dans la province du Brabant (où est situé la capitale), soit encore dans une autre province.

La zone est inconnue lorsque le contact pris par l'enquêteur, soit par téléphone, soit par l'intermédiaire d'un journal, n'a pas permis de localiser l'entreprise.

**Tableau 8.9. Discrimination et zone**

Discrimination	Zones		Hors Région	Total	%
	> 25% d'étrangers	< 25% d'étrangers			

Différenciés à l'encontre du Belge	8	4	2	14	8
Equivalents	62	23	16	101	54
Différenciés à l'encontre du Marocain	44	16	11	71	38
Total	114	43	29	186	100
Total en %	61	23	16	100	
Discrimination nette	36	12	9	57	
Discrimination nette en %	31	28	31	30,6	
Taux critique en %	18	30	36	14	

$P^2 = 0,13907505 < 5,99 *$ ;  $B = 0,93282513 > 0,05$ .

\* = coefficient correspondant à 2 degrés de liberté pour un seuil de confiance de 0,95.

La valeur attendue, résultant de l'application du taux moyen de discrimination nette (30,6%) au total des dossiers de chaque zone, est de 34,9 pour la zone comportant plus de 25 % d'étrangers, de 13,2 pour la zone comportant moins de 25% d'étrangers et de 8,9 pour la zone "hors région" bruxelloise.

En conclusion de l'analyse des données recueillies dans la Région de Bruxelles-Capitale,

- en considération de la valeur du  $P^2$ , la dépendance du taux de discrimination à l'égard des zones à plus ou moins forte concentration d'étrangers n'est pas confirmée du point de vue de l'analyse statistique;
- la zone à concentration d'étrangers de plus de 25% présente un taux de discrimination supérieur au taux critique;
- la discrimination a été observée à une fréquence très légèrement supérieure au taux moyen dans la zone à concentration d'étrangers de plus de 25% ( $36 > 34,9$ ) et dans une proportion très légèrement inférieure au taux moyen dans la zone à concentration d'étrangers de moins de 25% ( $12 < 13,2$ ).

#### 8.4.5. Discrimination et type de contact

**Tableau 8.10. Discrimination et type de contact**

Discrimination	Type de contact			Total	%
	Téléphone	Interview	Correspondance		
Différenciés à l'encontre du Belge (1)	8	4	6	18	7
Equivalents (2)	69	24	39	132	52
Différenciés à l'encontre du Marocain (3)	59	22	24	105	41
Total	136	50	69	255	
Total en %	53,3	19,6	27	100	
Discrimination nette (3)-(1)	51	18	18	87	
Discrimination nette en %	37,5	36	26	34,1	
Taux critique en %	17	28	23	12,2	

$P^2 = 1,81225637 < 5,99 *$ ;  $B = 0,40408575 > 0,05$ .

\* = coefficient correspondant à 2 degrés de liberté pour un seuil de confiance de 0,95.

Le type de contact (téléphone, entrevue, courrier) entre les candidats travailleurs et les candidats employeurs induit-il un taux de discrimination différent? La valeur attendue, résultant de l'application du taux moyen de discrimination nette (34,1%) au nombre total des dossiers pour

chaque type de contact, est de 46,4 pour les contacts par téléphone, de 17 pour les interviews et de 23,5 pour les contacts pour correspondance.

En conclusion de l'analyse des données recueillies dans la Région de Bruxelles-Capitale,

- en considération de la valeur du  $P^2$ , la dépendance du taux à l'égard du type de contact discriminatoire n'est pas confirmée du point de vue de l'analyse statistique;
- tous les types de contact présentent un taux de discrimination supérieur au taux critique;
- la discrimination a été observée dans une proportion supérieure au taux moyen pour les contacts par téléphone ( $51 > 46,4$ ), à une fréquence proche du taux moyen pour les interviews (18 et 17), et dans une proportion inférieure au taux moyen pour les contacts par correspondance ( $18 < 23,5$ ).

## **8.5. La discrimination vécue au quotidien: les comportements**

### **8.5.1. Identification des différentes formes de comportements différenciés: définitions et description**

Par comportement, sont visées les différentes expressions des mécanismes de résistance éventuels des employeurs confrontés à la postulation de candidats d'origine étrangère (ici marocaine). Parmi les deux formes les plus fréquentes, figurent l'altération de la procédure de recrutement et la déclaration mensongère. Parmi les moins fréquents, ont été relevés l'imposition de conditions de travail distinctes, l'adoption d'attitudes particulières et l'argumentation fondée sur l'origine nationale.

#### **8.5.1.1. L'altération de la procédure de recrutement**

L'altération de la procédure de recrutement consiste en l'imposition, aux candidats de la minorité, d'une ou de plusieurs modifications de la procédure d'embauche, distinctes de celles qui sont destinées aux candidats de la majorité, et qui ont pour effet de compromettre son accès à l'emploi. La majorité de ces types de comportements a été décelée lors du premier contact établi par communication téléphonique, essentiellement dans les dossiers traités par l'équipe/hommes.

L'altération de procédure a présenté les formes suivantes:

- L'imposition de démarches supplémentaires ou distinctes ayant pour effet de les rendre plus lourdes pour ce dernier, tout en n'explicitant pas ouvertement l'intention de refouler sa candidature: "Rappelez plus tard" (sans suite positive donnée au rappel) ; une démarche, en principe, prometteuse, est imposée: "Envoyez-moi votre CV", (sans aucun entretien à propos de la candidature, ni aucune suite donnée au CV); "Revenez avec tel document" ; "Renseignez-vous d'abord au chômage !" ; l'entrevue est imposée dans l'heure: "C'est tout de suite ou c'est rien" ; le formulaire à remplir est envoyé après l'expiration du délai.
- L'imposition d'exigences professionnelles supplémentaires ou distinctes, ayant pour effet de justifier "a priori", un refus de la candidature non explicitement exprimé: "Vous devez parfaitement parler et écrire sans faute en néerlandais, anglais,..." ; "Etes-vous fumeur?" ; On oppose parfois au candidat de la minorité une stratégie de découragement systématique, sur base d'une argumentation si pas fantaisiste, à tout le moins très peu contrôlable: "Je vous préviens: ici, c'est très dur: les pensionnaires sont violents et sabotent systématiquement votre travail ... Alors, cela vous intéresse toujours?", alors qu'au candidat de la majorité, il fut précisé: "Vous verrez, c'est un réel plaisir de travailler ici: les pensionnaires vous aideront !".
- Formulation du refus de la candidature, éventuellement motivée en fonction de conditions particulières, ayant pour effet de tenter de camoufler la raison véritable de cet évincement:

“Vous manquez d'expérience” ; “Votre domicile est trop éloigné par rapport au lieu de travail” ; est formulée une promesse, non suivie d'exécution: “On vous rappellera plus tard” (c'est l'expression la plus courante); un refus d'engagement est motivé (par écrit) par une inadéquation (en réalité non fondée) du diplôme ; un refus définitif d'engagement est notifié au candidat de la minorité seulement ; aucune réponse n'est donnée au CV envoyé en suite d'une annonce publiée ; il n'y a pas, toujours contrairement au candidat de la majorité, de mise en réserve de recrutement.

### **8.5.1.2. La déclaration mensongère**

La déclaration mensongère consiste en une affirmation relative au poste à pourvoir exprimée à l'encontre du candidat de la minorité, dont on sait, par l'intermédiaire des déclarations faites au candidat de la majorité, qu'elles sont inexactes et qui ont pour effet de l'écarter définitivement de l'emploi à pourvoir. La majorité de ces types comportements a été décelée lors du premier contact établi par communication téléphonique.

Les déclarations mensongères se sont manifestées comme suit:

- Le plus souvent, cette déclaration est relative au terme de la disponibilité de la vacance d'emploi: “L'emploi est déjà pris” ; “Une personne, déjà engagée à l'essai, donne toute satisfaction” ; “Ce n'est pas parce que vous êtes arabe, mais il y a déjà beaucoup de monde”.
- Parfois, l'allégation fait, toujours à tort, référence à une erreur d'interprétation relative à condition attachée à la candidature: “On demande une femme”.
- Enfin, lors d'une motivation écrite, a été invoquée une prétendue faute dans le chef du candidat de la minorité: “Etant donné que vous ne vous êtes pas présenté au rendez-vous fixé, vous comprendrez que votre candidature n'a pu être retenue”, et ce, alors que ce candidat de la minorité n'avait jamais été convoqué à une quelconque entrevue.

Ces dernières expressions, plus rares, illustrent l'étendue des alibis possibles jaillissant de l'imagination de candidats-employeurs.

### **8.5.1.3. L'imposition de conditions de travail distinctes**

L'imposition de conditions de travail distinctes consiste en la formulation à l'égard du candidat de la minorité de modalités contractuelles, distinctes de celles proposées au candidat de la majorité, et qui ont pour effet de restreindre ses droits et d'alourdir ses obligations, découlant de l'exécution de la convention.

Ce type de comportement a été observé surtout lors des contacts téléphoniques et des interviews. Ces modifications peuvent concerner la rémunération, le lieu de travail, l'exercice de la fonction, le temps de travail, etc... Ces diverses conditions, imposées pour éloigner le candidat d'origine ou pour en “tirer un profit complémentaire” sont :

- L'imposition de conditions de travail moins favorables: “Le seul poste qui reste à pourvoir doit s'exercer en province” ; “L'essai ne sera pas rémunéré” ; “Pas d'accès à la formation entreprise” ; “Travail de nuit”.
- L'imposition de conditions de travail moins valorisées socialement: “Dans l'arrière-cuisine” ; “Aucun contact avec la clientèle” ; “Seulement des tâches d'exécution ingrates, voire pénibles” ; L'imposition de conditions de travail inacceptables ou illégales: “6 jours par semaine, 12 heures par jour, pour un salaire de misère (25.000 à 30.000 frs par mois” (alors qu'au candidat de la majorité, on propose: “4 à 5 jours par semaine, 7 à 8 heures par jour et un salaire de 40.000 FB par mois minimum”).

### **8.5.1.4. L'adoption d'attitudes particulières**

L'adoption d'attitudes particulières constitue en l'expression de gestes, paroles, regards, ou encore de réserves, verbales ou non, adressés à l'encontre du candidat de la minorité ayant pour effet de d'altérer la relation de ce dernier avec le candidat-employeur.

Par l'attitude de son interlocuteur, même si elle n'est pas axée sur la procédure, si elle non verbale, ou non écrite, le “candidat travailleur” peut voir sa position déforcée. L'adoption d'un tel type de découragement peut prendre les formes suivantes:

- Le comportement peut être excessivement distant: longue attente lors de rendez-vous, pas de poignée de main, froideur (même dans le regard).
- L'attitude est parfois méprisante, voire impolie: aucune salutation, pas d'offre de s'asseoir, interruptions continues de l'entrevue pour des motifs futiles, ou entrevue extrêmement courte (aucun échange verbal au cours de la rencontre).
- Quelquefois, le comportement est exagérément paternaliste, manifestement trop familier: tel est notamment le cas lorsque le candidat de la minorité est d'emblée tutoyé, et, d'une manière générale, lorsqu'il est traité avec peu de considération.
- L'entretien comprend assez régulièrement une insistance (questions ou remarques) marquée sur l'origine nationale: “Quelle est votre nationalité ?” ; à un Belge d'origine étrangère: “Ah, vous êtes naturalisé, alors !” ; “C'est un nom étranger !” ; “Votre mari est marocain ou belge ?” ; “Voulez-vous (une fois de plus) m'épeler votre nom?”.

#### 8.5.1.5. L'argumentation fondée sur l'origine ethnique

L'argumentation fondée sur l'origine ethnique est l'expression explicite et non équivoque du refus d'engagement du candidat de la minorité en raison de son origine ethnique. Ce type de comportement apparaît exceptionnel. Il est très rare que le candidat-employeur exprime franchement au candidat son intention de ne pas l'engager en raison de l'origine nationale.

Dans un cas, un “candidat employeur” a spécifié au candidat de la minorité qu’“En considération des attentes de la clientèle, vous risqueriez de faire baisser mon chiffre d'affaires”. Dans 96,1% des cas (101/105), les comportements différenciés ont été observés lorsque le dossier de candidature s'est soldé par un traitement différencié à l'encontre du candidat étranger.

### 8.5.2. Analyse: croisement avec quelques variables

S'agissant de données qualitatives, les résultats concernant les comportements différenciés sont commentés tels quels et ne font pas l'objet d'une approche quantitative impliquant notamment le calcul d'une “discrimination nette”<sup>1</sup> et du  $P^2$ .

#### 8.5.2.1. Comportements et équipes

**Tableau 8.11. Comportement et équipes**

équipes	Comportements			Total
	A l'encontre du Belge	Comportement égal	A l'encontre du Marocain	
AC	6	60	74	140
AD	8	21	20	49
BC	3	36	21	60
Total	17	117	115	249
Total en %	7	47	46	100

<sup>1</sup> Il n'est, d'ailleurs, pas question ici de discrimination à proprement parler puisque les distinctions ne sont pas envisagées du point de vue du résultat de la procédure de recrutement pour le candidat.

Les données figurant dans le tableau, nous montrent que les candidats d'origine marocaine de chaque équipe furent victimes de comportements différenciés dans une proportion s'approchant des comportements équivalents, mais dans une proportion très nettement supérieure aux comportements différenciés à l'encontre des candidats d'origine belge. En effet:

- dans 117 procédures sur 249, soit 47% des cas, les comportements à l'égard des candidats furent équivalents;
- dans 115 procédures sur 249, soit 46% des cas, les comportements furent défavorables au candidat d'origine marocaine;
- dans 17 procédures sur 249, soit 7% des cas, les comportements furent défavorables au candidat d'origine belge.

### 8.5.2.2. Comportements et discrimination

**Tableau 8.12. Comportements et discrimination**

Comportements	Discrimination/Traitements			Total	En %
	Différenciés à l'encontre du Belge	Equivalents	Différenciés à l'encontre du Marocain		
Différenciés à l'encontre du Belge	9	8	0	17	7
Equivalents	6	107	1	114	46
Différenciés à l'encontre du Marocain	1	16	101	118	47
Total	16	131	102	249	100
Total en %	6,4	52,6	41	100	

Le tableau ci-dessus nous montre que dans la toute grande majorité des cas, (101/118), le comportement différencié va de pair avec un traitement différent. En fait, le seul cas où le candidat d'origine marocaine obtient un meilleur résultat que le candidat d'origine belge concerne une procédure où les deux candidats furent convoqués, pour un emploi de garçon de salle, à un interview. Au terme de celui-ci, le candidat d'origine marocaine fut engagé pour un essai à jour fixe, alors que le candidat d'origine belge ne reçut qu'une promesse d'être recontacté pour convenir de la date pour un essai, ce qui ne fut jamais fait. Le comportement différencié s'est manifesté par la différence des conditions de travail précisées aux enquêteurs: la rémunération pour le candidat d'origine belge était entièrement déclarée, alors que la moitié de celle proposée au candidat d'origine marocaine était non déclarée.

On peut donc considérer que le résultat de la procédure plus favorable pour ce dernier était "compensée" par une atteinte à ses droits dont le candidat employeur pouvait tirer profit.

Parmi les 16 procédures qui se sont clôturées par un traitement équivalent, l'exemple suivant illustre la ténacité particulière dont le candidat d'origine étrangère doit faire preuve pour contrer les attitudes décourageantes qui lui sont opposées.

#### **Nettoyeur**

##### **Candidat d'origine belge**

**Téléphone, 15 h. 50**

On me dit que ce poste n'est pas désagréable car les handicapés aident à nettoyer; de plus, le réfectoire n'est pas énorme.

##### **Interview**

J'ai été reçu par deux personnes. On m'a fait visiter les chambres. On me confirme que les handicapés participent à l'entretien de celles-ci.

##### **Candidat d'origine étrangère**

**Téléphone, le même jour,  
15 h. 30**

On me dit que c'est pour un poste de nettoyage très dur, car il s'agit d'un home où les handicapés salissent très fort et qu'il faut toujours recommencer. J'ai dit que j'avais déjà travaillé avec des handicapés et que cela ne me faisait pas peur. Si, malgré tout, j'y tiens vraiment, je peux me rendre à un rendez-vous.

##### **Interview**

La dame a continué à me décourager en me disant que les handicapés sont agressifs et qu'ils frappent parfois.

### 8.5.2.3. Comportements et nature de la fonction

**Tableau 8.13. Comportements et nature de la fonction**

Comportements	Fonctions						Total	En %
	Garçon	Vendeur	Employé	Ouvrier	Délégué	Autres		
Différenciés à l'encontre du Belge	3	1	3	7	1	2	17	7
Equivalents	16	19	19	37	14	9	114	46
Différenciés à l'encontre du Marocain	36	13	11	35	20	2	117	47
Total	55	33	33	79	35	13	248	100
Total en %	22	13	13	31	14	5	100	

Nous observons que les comportements différenciés furent plus nombreux que les comportements équivalents pour les fonctions de garçon et de délégué, moins fréquents que les comportements équivalents pour les fonctions de vendeur et d'employé et proches des comportements équivalents pour la fonction d'ouvrier.

#### 8.5.2.4. Comportements et secteurs

**Tableau 8.14. Comportements et secteurs**

Comportements	Secteurs						Total	En %
	Horeca	Commerce	Industrie	Service marchand	Service non marchand	Autres		
Différenciés à l'encontre du Belge	3	9	1	2	0	2	17	7
Equivalents	15	50	4	6	21	14	110	46
Différenciés à l'encontre du Marocain	37	42	11	6	14	2	112	47
Total	55	101	16	14	35	18	239	100
Total en %	23	42	6,5	6	15	7,5	100	

Nous observons que les comportements différenciés furent plus nombreux que les comportements équivalents pour les secteurs Horeca et de l'industrie; moins fréquents que les comportements équivalents pour les secteurs du commerce et des services non marchands et égaux aux comportements équivalents pour le secteur des services marchands.

#### 8.5.2.5. Comportements et contact visuel

**Tableau 8.15. Comportements et contact visuel**

Comportements	Contact visuel		Total	En %
	Oui	Non		
Différenciés à l'encontre du Belge	8	2	10	5
Equivalents	69	15	84	45
Différenciés à l'encontre du Marocain	70	23	93	50
Total	147	40	187	100
Total en %	79	21	100	

Nous observons que les comportements différenciés ont été observés plus fréquemment que les comportements équivalents lorsque l'emploi n'impliquait pas de contact visuel avec la clientèle (23>15) et dans une fréquence voisine des comportements équivalents lorsque l'emploi impliquait un contact avec la clientèle (70 et 69).

### 8.5.2.6. Comportements et zones

**Tableau 8.16. Comportements et zones**

Comportements	Zones		Hors région	Total	En %
	A concentration d'étrangers > 25%	A concentration d'étrangers < 25%			
Différenciés à l'encontre du Belge	8	2	5	15	8
Equivalents	56	21	9	86	48
Différenciés à l'encontre du Marocain	47	19	13	79	44
Total	111	42	27	180	100
Total en %	61,6	23,3	15	100	

Nous observons que dans chacune des zones comportant respectivement plus et moins de 25% d'étrangers, les comportements différenciés à l'encontre du candidat d'origine étrangère sont légèrement moins fréquents que les comportements équivalents.

### 8.5.3. L'exigence de connaissance de la seconde langue

L'exigence du bilinguisme est, aujourd'hui, considérée comme une condition de recrutement courante, voire pertinente, en région bruxelloise. Indépendamment du handicap culturel dont peuvent souffrir certains candidats de la minorité, nous avons examiné si cette exigence n'était pas formulée de manière discriminatoire à leur égard. Pour ce faire, nous avons observé les modalités d'exigence de connaissance de la seconde langue et l'aboutissement de la procédure de recrutement pour chacun des candidats, avant de formuler quelques tendances.

Sur les 255 dossiers valides et utilisables, l'exigence de la connaissance du néerlandais a été formulée 18 fois. Dans tous les cas, les candidats allochtones et autochtones se sont présentés avec une même connaissance du néerlandais: un bon niveau de base et un cours en perfectionnement.

Au terme de la première période d'enquêtes, nous avons voulu vérifier si la consolidation et la réaction des connaissances de base, qui sont rarement utilisées dans la vie quotidienne des postulants, était susceptible d'accroître les chances d'intégration professionnelle des candidats allochtones. C'est la raison pour laquelle une formation intensive à la conversation et à l'entretien à l'embauche en néerlandais a été donnée à tous les enquêteurs avant la seconde période des enquêtes.

Ces précisions méthodologiques étant posées, comment les candidats allochtones et autochtones ont-ils été confrontés à cette exigence et comment en sont-ils sortis ?

#### a. La formulation de l'exigence

Lors de ces 18 procédures de recrutement,

- L'exigence de la connaissance du néerlandais a été formulée uniquement à l'encontre du candidat de la minorité au cours de 11 d'entre elles.
- L'exigence de la connaissance du néerlandais a été plus forte à l'égard du candidat de la minorité au cours de 3 d'entre elles.
- L'exigence de la connaissance du néerlandais a été équivalente pour les deux candidats au cours de 4 d'entre elles.

### **b. Aboutissement de la procédure**

Un avantage a été reconnu au candidat de la majorité uniquement dans 9 cas: 8 interviews et une offre de travail.

- Celui-ci fut attribué dans 6 dossiers où l'exigence de la connaissance du néerlandais a été formulée uniquement à l'encontre du candidat de la minorité et dans 3 dossiers où l'exigence de la connaissance du néerlandais a été plus forte à l'égard du candidat de la minorité.
- Ces avantages ont été observés 4 fois au cours de la première période d'enquêtes et 5 fois au cours de la seconde période d'enquêtes.

Aucune suite positive n'a été donnée à l'un ou l'autre candidat dans 6 cas.

- Cette issue fut observée dans 3 dossiers où l'exigence de la connaissance du néerlandais a été formulée uniquement à l'encontre du candidat de la minorité et dans 3 dossiers où l'exigence de la connaissance du néerlandais a été équivalente pour les deux candidats.
- Elle fut observée 3 fois au cours de la première période d'enquêtes et 3 fois au cours de la seconde période d'enquêtes.

Une suite positive a été donnée à chacun des candidats dans 2 cas: 1 interview et 1 engagement.

- Celles-ci se sont manifestées dans 2 dossiers où l'exigence de la connaissance du néerlandais a été formulée uniquement à l'encontre du candidat de la minorité.
- Elles eurent lieu au cours de la seconde période d'enquêtes, après une formation de renforcement de la connaissance du néerlandais.

Une suite positive a été réservée uniquement au candidat de la minorité au cours d'une seule procédure<sup>1</sup>.

### **c. Tendances**

Quoique la taille de l'échantillon soit réduite pour en déduire des observations incontestables, il est toutefois possible, dans une perspective exploratoire, de formuler quelques tendances qui pourraient être confirmées par une analyse plus approfondie. On ne peut manquer d'être frappé par la proportion importante de cas où l'exigence de néerlandais est formulée de manière discriminatoire: dans 14 cas sur 18, elle n'est pas équivalente.

Il apparaît également que, contrairement au candidat de la majorité, le candidat de la minorité n'a aucune chance, sans connaissance "réactualisée", de décrocher un emploi. D'autre part, si l'amélioration de la connaissance de la seconde langue permet d'améliorer parfois ses chances, l'égalité de chances reste compromise par les conditions inégalitaires d'exigence du néerlandais. Ces constats peuvent être confirmés par le fait qu'au cours de ces 18 procédures, il fut parlé en néerlandais 3 fois aux 2 candidats et 4 fois uniquement au candidat d'origine étrangère. De plus, à ce dernier, il fut une fois précisé - et à lui seul - que, pour vérifier l'état de ses connaissances "l'interview se fera en néerlandais".

#### **8.5.4. La mise en réserve de recrutement**

Au terme de certains contacts, voire d'une procédure d'embauche comprenant plusieurs étapes, il est arrivé à plus d'une reprise que la candidature fut acceptée, mais l'emploi fut refusé parce qu'il était momentanément occupé, le plus souvent "par une personne à l'essai". Une promesse d'engagement à ce poste ou à un autre équivalent chez un confrère est, dans ce cas, souvent formulée. Le fut-elle aussi souvent pour les candidats d'origine belge et marocaine?

<sup>1</sup> Elle fut relevée dans un dossier où l'exigence de la connaissance du néerlandais a été équivalente pour les deux candidats. Elle fut observée au cours de la seconde période d'enquêtes, après une formation de renforcement de la connaissance du néerlandais.

La réserve de recrutement fut formulée dans 29 dossiers. Dans 12 cas, une réserve de recrutement fut proposée au candidat d'origine belge, alors que l'accès à l'emploi fut définitivement refusé au candidat d'origine marocaine. Dans 9 cas, elle fut proposée uniquement à ce dernier. Mais l'emploi ne fut déclaré, dans ces cas, fermé au candidat d'origine belge, que 6 fois; dans 2 autres procédures, il fut convoqué à un rendez-vous, et 1 autre fois, il lui a été demandé de reprendre contact avec le "candidat employeur". Dans 8 cas, la réserve de recrutement fut proposée à chacun des candidats.

### 8.5.5. "Pris sur le vif": extraits d'enquêtes

Allô, on cherche un...

<b>Commis de cuisine</b>	
<b>Candidat d'origine belge</b>	<b>Téléphone 1</b>
Le responsable va me recontacter en fonction d'autres candidats. Mon expérience l'intéresse (Quick GB + traiteur), cependant Molenbeek lui semble loin de Zaventem, point de vue déplacement.	
	<b>Téléphone 2</b>
Recontacté par le candidat d'origine belge. Après longue discussion, il demande quelqu'un qui a une bonne expérience en pâtisserie. Salaire proposé 36 à 40 000 FB en fonction de l'expérience. Toutefois si un collègue recherche un aide cuisinier il s'est proposé de me recontacter et a pris mes coordonnées.	
<b>Candidat d'origine étrangère</b>	<b>Téléphone</b>
Il me dit que je dois travailler entre 12 et 15 h par jour, et 6 jours par semaine et je serai payé 30 000 FB par mois. Il m'a demandé ma nationalité. Je lui ai dit Belge. Il a demandé mon origine puis, il me dit que je n'ai pas beaucoup d'expérience (or j'ai travaillé un an au MEDO + divers intérim + banquets ...) et il m'a demandé le nom de mon professeur de cuisine. Bref, il a posé beaucoup de questions pour me dire à la fin que je ne conviens pas vu que je demandais 35 000 FB.	

Le comportement différencié illustré par cet extrait est l'imposition de conditions de travail distinctes.

<b>Commis de salle</b>	
<b>Candidat d'origine belge</b>	<b>Téléphone à 10h.30</b>
J'ai un rendez-vous.	
<b>Candidat d'origine étrangère</b>	<b>Téléphone, le même jour, à 10h.16</b>
Le Monsieur m'a dit que s'il ne me prenait pas, c'est pas parce que je suis Arabe (étant lui même étranger) mais c'est parce qu'il y a beaucoup de monde. J'ai laissé mes coordonnées en lui disant que si les autres ne convenaient pas, il pourrait me rappeler.	

Le comportement différencié illustré par cet extrait, de surcroît argumenté par une absence de tout préjugé raciste, est une forme à la fois d'altération de la procédure et d'adoption d'attitude particulière.

### **Mécanicien ajusteur**

#### **Candidat d'origine belge**

La responsable m'a demandé mon âge, état civil et ma nationalité. Il s'agit d'une société qui s'occupe de pneumatique, ajustage et montage. Il faut savoir faire des soudures à l'arc. Nécessite un travail manuel + lecture de plan + possibilité de se déplacer dans le Nord de la France. La responsable me recontactera plus tard.

#### **Téléphone 1**

Je suis convoqué pour une interview.

#### **Téléphone 2**

#### **Candidat d'origine étrangère**

Elle me demande mon école, mon expérience, si j'ai fait du dessin. Si cela me dérange de travailler le week-end, de quelle nationalité je suis. Si je suis fumeur. Elle en parle au patron et il me recontacte dans les 48 h.

#### **Téléphone**

Sans suite.

Le comportement différencié illustré par cet extrait est l'altération de la procédure.

### **Technicien en électronique**

#### **Candidat d'origine belge**

J'ai laissé mon nom et mes coordonnées. La responsable me contactera dans le courant de la journée.

#### **Téléphone 1, à 10h.05**

La responsable m'a répondu que le patron allait rencontrer les candidats la semaine prochaine.

#### **Téléphone 2**

Aucune décision n'a encore été prise par le patron qui a pris un énorme retard sur la procédure.

#### **Téléphone 3**

Une dame a téléphoné à mon privé pour convenir d'un rendez-vous.

#### **Téléphone 4**

#### **Candidat d'origine étrangère**

Poste déjà occupé.

#### **Téléphone, le même jour, à 10h**

Le comportement différencié illustré par cet extrait est la déclaration mensongère.

<b>Vendeur</b>	
<b>Candidat d'origine belge</b>	<b>Téléphone</b>
La patronne m'a demandé si je m'y connaissais en fromage, j'ai supposé qu'ils mettaient les nouveaux au courant. Elle a alors précisé qu'il s'agissait d'une connaissance du fromage "sans plus" et m'a proposé de venir demain afin de me présenter.	
<b>Candidat d'origine étrangère</b>	<b>Téléphone</b>
On m'a demandé si j'ai de l'expérience dans la fromagerie, j'ai répondu que j'avais déjà travaillé dans plusieurs secteurs de vente, mais l'employeur m'a demandé de lui parler du fromage Cabron (que je ne connaissais pas) alors il m'a expliqué qu'il a souvent des problèmes avec ses apprentis, qui partent dès qu'ils ont appris tout ce qu'il faut apprendre et c'est pour cela qu'il demande quelqu'un avec de l'expérience. Je lui ai dit que je suis quelqu'un qui apprend vite.	
Sans suite.	

Le comportement différencié illustré par cet extrait est une autre forme d'altération de la procédure: les exigences afférentes à l'accès à l'emploi sont, en effet, plus élevées pour le candidat d'origine étrangère.

<b>Garçon de salle, cuisinier</b>	
<b>Candidat d'origine belge</b>	<b>Interview</b>
Les questions posées par le responsable se sont rapportées aux études: le CERIA; aux diverses expériences: le Quick, GB et le Falstaff. Il a ensuite insisté sur la ponctualité et l'endurance dans le travail. Il m'a également expliqué le système en vigueur chez lui concernant les remboursements de consommation (boissons et repas). La personne qu'il voudrait engager doit être impeccable pour pouvoir se montrer en salle!	
	<b>Téléphone 4 jours plus tard</b>
Engagé à l'essai pour salle ou cuisine.	
<b>Candidat d'origine étrangère</b>	<b>Interview (le même jour)</b>
Il a beaucoup insisté sur mes références, voir s'il pouvait contacter d'autres employeurs pour qui j'ai travaillé. Il m'a demandé ma nationalité. Je lui ai répondu que j'étais Belge. Il m'a demandé mon origine. Il m'a dit clairement que je ne travaillerai pas en salle parce que cela ferait diminuer son chiffre d'affaires (à cause de la clientèle m'a-t-il dit). Il m'a dit qu'il fouillait les sacs pour voir si on n'a rien volé. Il m'a dit que s'il m'engageait c'était uniquement en cuisine.	
	<b>Téléphone 4 jours plus</b>

Engagé à l'essai pour la cuisine.

Le comportement différencié illustré par cet extrait est une forme d'argumentation fondée sur l'origine étrangère, présentée comme étant susceptible de faire baisser le chiffre d'affaires de l'entreprise.

## 8.6. Conclusions

- La discrimination est effective.

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, la discrimination à l'accès à des emplois semi-qualifiés des jeunes gens d'origine marocaine, est, sur base de la méthodologie du test de situation, effective. En effet, le taux net de discrimination de 34,1% est largement supérieur au taux critique de 12,2%, calculé sur base de la taille de l'échantillon.

Plus précisément, une discrimination effective a été constatée dans chacune des situations énoncées ci-dessous:

- pour les fonctions de garçon, de délégué et d'ouvrier;
- dans les secteurs de l'Horeca, du commerce et du non marchand;
- que les emplois comportent ou non une exigence de contact visuel;
- dans les communes comprenant plus de 25% de personnes de nationalité étrangère;
- quel que soit le type de contact (téléphone, courrier et interview) établi lors de la candidature.

- Le risque de discrimination peut être accru.

Parmi les différentes situations de discrimination effective, le candidat d'origine étrangère court plus de risque de discrimination lorsqu'il se présente:

- à des fonctions de garçon et de délégué;
- dans le secteur de l'Horeca.

- Les comportements différenciés.

Indépendamment des traitements différenciés visés ci-dessus, divers comportements, exprimant des formes de résistance des candidats employeurs à l'encontre du candidat travailleur d'origine étrangère ont pu être qualifiés. L'altération de la procédure et la déclaration mensongère en constituent les formes les plus fréquentes.

L'appréciation discrétionnaire de l'exigence du bilinguisme et la mise en réserve de recrutement illustrent des stratégies subtiles utilisées pour écarter, de façon indirecte, des jeunes travailleurs d'origine étrangère présentant les mêmes compétences requises que celles des jeunes travailleurs d'origine belge pour accéder aux fonctions semi qualifiées.

Les comportements différenciés précèdent souvent un traitement différencié.

## 9. Résultats en région de Bruxelles-Capitale (Équipes de femmes)

### 9.1. Mise en perspective: Le marché du travail à Bruxelles

### et les travailleuses belges et étrangères

Quoique la variable retenue pour des raisons de comparabilité internationale soit le sexe masculin, il est apparu pertinent, compte tenu de l'évolution de l'emploi des femmes en région bruxelloise, de doubler la recherche par des investigations réalisées parallèlement par une équipe de femmes. En effet, en région bruxelloise, l'emploi salarié des femmes a augmenté entre 1981 et 1991 de 224.271 à 251.055, soit + 11,9%, alors que durant cette même période, l'emploi salarié des hommes a diminué de 345.982 à 325.351, soit - 6%<sup>1</sup>.

La population active étrangère dans la région de Bruxelles-Capitale comprenait, en 1991, 42.502 travailleurs (sur les 141.308 hommes formant la population masculine de nationalité étrangère) et 23.189 travailleuses (sur les 130.279 femmes composant la population féminine de nationalité étrangère).

Les travailleuses de nationalité étrangère représentent 16,9% (23.189/136.850) de l'ensemble des travailleuses en région bruxelloise, alors que cette proportion est de 6,8% (29.485 / 433.504) en Wallonie et de 2% (17.753/883.941) en Flandre (tableaux 9.1. et 9.2.).

**Tableau 9.1. Répartition de la population active occupée par sexe (1991)**

Régions	Bruxelles		Wallonie		Flandre		Royaume	
Travailleurs								
Hommes	168.227	55,2%	657.107	60,3%	1.372.074	60,9%	2.197.408	60,2%
Femmes	136.850	44,8%	433.504	39,7%	883.941	39,1%	1.454.295	39,8%
Total	305.077	100,0%	1.090.611	100,0%	2.256.015	100,0%	3.651.703	100,0%

Source: INS - Recensement de la population et des logements, 1991, Tableau 00.55 AM, F et T.

**Tableau 9.2. Répartition des travailleurs de nationalité étrangère par sexe (1991)**

Régions	Bruxelles		Wallonie		Flandre		Royaume	
Travailleurs de nationalité étrangère								
Hommes	42.502	64,7 %	77.476	72,4 %	57.047	76,3 %	177.025	71,5 %
Femmes	23.189	35,3 %	29.485	27,6 %	17.753	23,7 %	70.427	28,5 %
Total	65.691	100,0%	106.961	100,0%	74.800	100,0 %	247.452	100,0%

Source: INS - Recensement de la population et des logements, 1991, Tableau 00.58 BM, BF et BT.

La population active étrangère de 20 à 24 ans représentait 4.206 unités, sur le total des 42.502 travailleurs étrangers (soit 9,9%), et 3.344 unités sur le total des 23.189 travailleuses étrangères (soit 14,4%)<sup>2</sup>. Les travailleuses étrangères sont numériquement inférieures à leurs homologues masculins, mais la proportion des jeunes travailleuses étrangères est plus importante que celle des jeunes travailleurs étrangers par rapport à l'ensemble de la population active étrangère de leur sexe.

<sup>1</sup> Kumps, A.M. et Taymans, M., L'emploi des Bruxellois et l'emploi dans la région de Bruxelles-Capitale, Dossier Brès n° 15, 1993, p. 24.

<sup>2</sup> Source: INS, Recensement de la population et du logement, 1991.

Ces données confirment les résultats d'une étude longitudinale réalisée à l'ULB, selon laquelle la proportion des femmes salariées est plus élevée à Bruxelles que dans les autres régions et selon laquelle les femmes y représentent plus de 50% de l'emploi salarié. Cette étude met également en évidence l'évolution de jeunes femmes issues de l'immigration, susceptible de fournir une explication à l'augmentation de leur représentation parmi les jeunes travailleurs étrangers. Selon celle-ci, il semble que les difficultés spécifiques d'insertion professionnelle, liées à leur sexe et à leur statut d'étrangère, sont progressivement surmontées par la nouvelle génération de jeunes filles immigrées. Ces dernières, mieux que leurs frères, semblent mieux évaluer la nécessité d'une formation scolaire solide susceptible de leur procurer un emploi<sup>1</sup>.

Cette variable complémentaire permet, au terme de la recherche, d'évaluer la pertinence qu'il y a :

- d'une part, de comparer, dans le cadre d'une étude à plus large échelle, le taux et les modes de discrimination à l'égard des femmes d'origine marocaine et celui des hommes d'origine marocaine,
- et d'autre part, lorsqu'hommes et femmes postulent aux mêmes emplois, de vérifier l'importance de la discrimination en raison de l'origine nationale par rapport à la discrimination en raison du sexe.

Les deux types de discriminations peuvent en effet se cumuler, ou l'une supplante l'autre.

## **9.2. Résultats des équipes d'enquêtrices en Région de Bruxelles-Capitale**

La présentation des tests valides et utilisables des équipes d'enquêtrices se fera, de manière identique à celle des équipes d'enquêteurs. Nous renvoyons d'ailleurs le lecteur à cette partie du rapport pour les définitions des termes utilisés (taux critique, taux moyen, valeur attendue, etc...) et pour ce qui est de la sélection et de la formation des enquêtrices, des périodes d'enquête et des difficultés rencontrées lors des enquêtes, les équipes hommes et les équipes femmes ayant suivi une formation commune, ayant réalisé les enquêtes aux mêmes périodes et ayant rencontré les mêmes difficultés de mise en route.

Dans cette partie "féminine" de la présentation des résultats de la Région de Bruxelles-Capitale, nous exposons donc dans un premier temps le tableau des résultats sur base des trois étapes définies en application de la méthodologie de recherche standard du BIT mise au point par Bovenkerk, ensuite nous décrivons le résultats du test d'indépendance et nous proposons quelques recoupements de variables. Enfin, un point qualitatif relatif aux comportements que les employeurs ont manifesté envers les candidates sera développé.

### **9.2.1. Résultats de l'enquête réalisée sur base du test de situation**

En Région de Bruxelles-Capitale, pour les équipes d'enquêtrices, il y eut 234 sur les 340 dossiers ouverts ont été retenus comme valides et utilisables. Il y eut donc 106 dossiers qui, en

<sup>1</sup> Desmarez, P., Ouali, N., Réa, A. et Van Heerswinghels, A., Scolarité et insertion professionnelle des femmes dans la région de Bruxelles-Capitale, Centre de sociologie et d'économie régionale, dans Knibiehler, Y. et Gubin, E., *Les femmes dans la ville. Un enjeu pour l'Europe?*, Bruxelles, Ed. Labor, 1993, pp. 59, 77 et 78.

tout, ont été écartés, car ils ne permettaient de dégager, en toute objectivité, une conclusion solide quant à l'existence d'un traitement différencié ou équivalent<sup>1</sup>.

**Tableau 9.3. Résultats du test de situation pour les emplois semi-qualifiés**

<b>Dossiers ouverts</b>	<b>340</b>
Dossiers non valides	62
Dossiers valides et inutilisables	44
Dossiers utilisables	234
<b>Première étape: prise de contact</b>	<b>234</b>
Traitement égal sans suite	57
Traitement égal avec suite	148
Seule la candidate de la majorité est invitée	28
Seule la candidate de la minorité est invitée	1
Discrimination nette envers la minorité (28-1)	27
Discrimination nette envers la minorité en % (27/234x100)	11,5%
<b>Deuxième étape: l'interview des candidates</b>	<b>148</b>
Traitement égal sans suite	77
Traitement égal avec suite	48
Seule la candidate de la majorité est invitée à accéder à l'emploi	19
Seule la candidate de la minorité est invitée à accéder à l'emploi	4
Discrimination nette envers la minorité (19-4)	15
Discrimination nette cumulative (27+15)	42
Discrimination nette envers la minorité en % (42/234x100)	17,9%
<b>Troisième étape: l'offre de travail</b>	<b>48</b>
Pas d'emploi offert	16
Emploi offert aux deux candidates	24
Emploi offert seulement candidate de la majorité	7
Emploi offert seulement candidate de la minorité	1
Discrimination nette envers la minorité (7-1)	6
Discrimination nette cumulative (42 + 6)	48
<b>Discrimination nette envers la minorité en % (48/234x100)</b>	<b>20,5%</b>
Taux critique de discrimination nette	12,8%

<sup>1</sup> Les critères de validité et du caractère utilisable ont été déterminés avec soin par les trois équipes régionales de recherche et c'est sur cette base que les dossiers valides et utilisables furent sélectionnés : supra, 5.

On observe donc que la majorité des traitements différenciés à l'encontre de la candidate de la minorité a lieu au moment où les candidates déclinent leur identité, sans qu'il y ait eu prise en compte de leurs compétences professionnelles: effectivement, sur 234 dossiers valides et utilisables, on dénombre un total de 27 cas de discrimination nette envers la minorité en étape 1, un total de 15 en étape 2, et seulement un total de 6 en étape 3. Le taux cumulé de discrimination nette, soit déduction faite du nombre de traitements différenciés à l'encontre du candidat de la majorité, est de 20,5%, donc supérieur au taux critique de 12,8%. La discrimination à l'embauche des jeunes femmes d'origine marocaine est donc effective dans la Région de Bruxelles-Capitale.

L'extrait d'enquête ci-dessous illustre un des 29 cas où la candidate d'origine étrangère a été rejetée dès le premier contact.

#### Dame commerciale

##### Candidate d'origine belge

La personne m'a d'abord dit que le recrutement était clôturé. Toutefois, comme il n'avait pas beaucoup de candidat sur Bruxelles, il était quand même intéressé. J'ai rendez-vous le lendemain.

##### Téléphone

##### Interview

On me décrit le travail: photos dans les maternités puis recontacter les mamans (dans le but de faire des albums, etc...). On me pose des questions au sujet de la langue. Je lui dis: "Mon néerlandais est de niveau moyen". On me répond: "on peut toujours apprendre".

Résultat: Engagée à mi-temps, avec clause d'essai de 6 mois et une rémunération fixe, majorée de commissions.

##### Candidate d'origine étrangère

Poste déjà occupé.

Téléphone, même jour que la candidate d'origine belge

### 9.2.2. Test d'indépendance: discrimination et équipes

On dispose de deux paires d'enquêtrices, que l'on nommera EF et FG. F représente l'enquêtrice d'origine marocaine et, E et G, les enquêtrices d'origine belge. Elles ont traités 234 dossiers valides utilisables.

**Tableau 9.4. Discrimination et équipes**

Traitements	Equipes		Total	En %
	E - F	F - G		
Différenciés à l'encontre de la Belge (1)	4	2	6	2,5
Equivalents (2)	93	81	174	74,3
Différenciés à l'encontre de la Marocaine (3)	39	15	54	23
Total	136	98	234	100
Total en %	58,1	41,8	100	
Discrimination nette (3)-(1)	35	13	48	

Discrimination nette en %	25,7	13,2	20,5
Taux critique en %	16,8	19,8	12,8
Valeur attendue	27,897	20,102	

$P^2 = 4,3177 > 3,84$  \*;  $B = 0,0377 < 0,05$ .

\* = coefficient correspondant à 1 degré de liberté pour un seuil de confiance de 0,95.

Le tableau ci-dessus nous montre qu'il y a eu 48 cas de discrimination nette, soit 20,5 % à l'encontre de la candidate d'origine marocaine. Idéalement, chaque paire d'enquêtrices devrait obtenir une discrimination nette de 20,5%. Nous avons ensuite réalisé le test du  $P^2$  en fonction de la discrimination nette. Si la valeur du  $P^2$  est supérieure à 3,84, ce qui correspond à la valeur critique de divergence entre les résultats attendus et les résultats observés, avec 5% d'erreur accepté, la distribution est biaisée par les performances d'une ou plusieurs équipes d'enquêteurs.

$$P^2 = 4,3177 > 3,84$$

Il existe donc, à notre grand étonnement, un écart significatif entre les résultats de chaque équipe. Afin de nous rapprocher de l'activité des équipes, nous avons calculé le  $P^2$  sur base des résultats des trois formes de traitements observées:

$$P^2 = 6,15222296 > 3,84$$

Ici aussi, l'écart reste significatif.

Allant plus avant, nous avons procédé à une analyse des  $P^2$  sur les différentes formes des traitements. En voici les résultats:

$P^2$  sur base des traitements différenciés à l'encontre de la candidate belge:

$$P^2 = 0,18007203 < 3,84$$

$$B = 0,67131135 > 0,05$$

$P^2$  sur base des traitements équivalents:

$$P^2 = 1,55993604 < 3,84$$

$$B = 0,21167468 > 0,05$$

$P^2$  sur base des traitements différenciés à l'encontre de la candidate marocaine

$$P^2 = 4,41221489 > 3,84$$

$$B = 0,03568249 < 0,05$$

De ces trois tests, il ressort que la seule forme de traitement dont l'écart reste significatif est celle à l'encontre de la candidate étrangère, ce qui est d'autant plus étonnant que l'enquêtrice d'origine marocaine fut la même durant toute l'enquête<sup>1</sup>. Et son comportement, dûment supervisé, fut identique au cours des deux périodes d'enquêtes. Dès lors, nous avons essayé de voir si les causes de l'écart ne peuvent être expliquées sur base d'autres variables:

#### a. Les périodes d'enquête

Remarquant une chute du taux de discrimination de 12,5 points (25,7% - 13,2%) en deuxième période d'enquête (soit du 15 octobre au 15 décembre 1996) par rapport à la première période d'enquête (de février à mai 1996), nous nous sommes demandés si une raison extérieure au déroulement des enquêtes n'avait pas pu influencer sur le taux de discrimination entre les deux périodes.

<sup>1</sup> Ce qui ne fut pas le cas pour l'enquêtrice d'origine belge.

Cette question apparaît d'autant plus pertinente que les équipes d'enquêteurs ont aussi connu une diminution du taux de discrimination en deuxième période de 17,3 points. Le fait le plus marquant a été la popularité toujours grandissante de Nabela Benaïssa, soeur aînée de Loubna qui fut enlevée et assassinée à Bruxelles et dont la découverte du corps s'inscrit dans le phénomène de la marche blanche déjà en route suite aux enlèvements et assassinats de jeunes filles belges.

Les interventions médiatiques répétées de Nabela, porte parole de sa famille et de sa soeur disparue, fortement relatées aussi par la presse écrite, ont-elles eues pour effet d'adoucir certaines expressions de racisme primaire, en favorisant une perception plus positive de la communauté immigrée? C'est ce que nous pensons<sup>1</sup>, mais cet "effet Loubna" ne constitue bien sûr qu'une hypothèse dont l'impact n'est pas mesurable et qu'il ne nous est pas possible de vérifier dans le cadre de cette recherche.

### b. Les secteurs d'activité des entreprises et les fonctions

Nous avons ensuite tenté de vérifier si une répartition distincte des secteurs et fonctions entre les équipes était susceptible d'expliquer aussi cet écart. Le nombre d'occurrences était trop faible pour aboutir à des conclusions solides. Nous ne pouvons toutefois pas exclure l'hypothèse selon laquelle la répartition différente entre les équipes des dossiers ouverts pour chacun des six secteurs et pour chacune des six fonctions est de nature à interférer également sur les résultats des périodes d'enquêtes.

#### 9.2.3. Croisements avec plusieurs variables<sup>2</sup>

##### 9.2.3.1. Discrimination et fonction

**Tableau 9.5. Discrimination et fonction**

Discrimination	Nature de la fonction						Total	En %
	filles de salle	vendeuse	employée	auxiliaire	déléguée	autres*		
Différenciés à l'encontre de la Belge (1)	1	0	0	1	3	1	6	2,5
Equivalents (2)	25	32	62	21	20	14	174	74,3
Différenciés à l'encontre de la Marocaine (3)	8	11	17	8	4	6	54	23,2
Total	34	43	79	30	27	21	234	100
Total en %	14,5	18,3	33,7	12,8	11,5	8,9	100	
Discrimination nette (3)-(1)	7	11	17	7	1	5	48	
Discrimination nette en %	20,5	25,5	21,5	23,3	3,7	23,8	20,5	
Taux critique en %	33,6	29,9	22	35,8	37,7	42,7	12,8	

\* comprend aussi ouvrière

$P^2 = 4,52 < 11,07$  \*\*;  $B = 0,47 > 0,05$ .

\*\* = coefficient correspondant à 5 degrés de liberté pour un seuil de confiance de 0,95.

<sup>1</sup> Dans ce sens: ces extraits de *The Bulletin*, 17 avril 1997: 'For Gahouchi, Nabela is less a symbol of integration than of a new universal citizenship; (...) the suffering of the Benaïssa family has an effect similar to that of the country's worst mining accident in 1956, when 262 miners died in Marcinelle, Charleroi, many of them Italian. Suddenly Belgians realised how much Italian immigrants had contributed to their country: foreign or not, they are part of Belgian history. Many young women of Moroccan origin admire Nabela: "She has given us a positive image".'

<sup>2</sup> Définition des concepts d'analyse (discrimination nette, taux critique, valeur attendue, taux moyen): supra 5 et 8.

La valeur attendue, résultant de l'application du taux moyen de discrimination nette (20,5 %) au nombre total de dossiers pour chaque fonction, est de 6,97 pour la fonction de fille de salle, de 8,82 pour la fonction de vendeuse, de 16,2 pour la fonction d'employée, de 6,15 pour la fonction d'auxiliaire, de 5,53 pour la fonction de déléguée et de 4,3 pour les autres fonctions.

En conclusion de l'analyse des données recueillies dans la Région de Bruxelles-Capitale,

- en considération de la valeur du  $P^2$ , la dépendance du taux de discrimination à l'égard des fonctions n'est pas confirmée du point de vue de l'analyse statistique;
- seule la fonction d'employée présente un taux de discrimination proche du taux critique;
- la discrimination a été observée à une fréquence proche du taux moyen, mais néanmoins quelque peu supérieure, pour les fonctions de vendeuse ( $11 > 8,82$ ), employée ( $17 > 16,2$ ) et d'auxiliaire ( $7 > 6,15$ ), dans une proportion identique au taux moyen pour la fonction de fille de salle ( $7$  et  $6,97$ ) et dans une proportion inférieure au taux moyen pour la fonction de déléguée ( $1 < 5,5$ ).

### 9.2.3.2. Discrimination et secteurs

**Tableau 9.6. Discrimination et secteurs**

Discrimination	Secteurs					Total	En %
	Horeca	Commerce	Non-marchand	Services marchands*	Autres**		
Différenciés à l'encontre de la Belge (1)	1	2	1	1	0	6	2,6
Equivalents (2)	27	78	29	16	16	174	77,3
Différenciés à l'encontre de la Marocaine (3)	12	23	9	7	3	54	24
Total	40	103	39	25	19	225	100
Total en %	17,7	45,7	17,3	11,1	8,4	100	
Discrimination nette (3)-(1)	11	21	8	6	3	49	
Discrimination nette en %	27,5	20,3	20,5	24	15,7	21,80	
Taux critique %	31	19,3	31,4	39,2	45	13,1	

\* comprend aussi assurances - banques

\*\* comprend aussi industrie

$P^2 = 1,09092535 < 9,49$  \*\*\*;  $p = 0,89570932 > 0,05$ .

\*\*\* = coefficient correspondant à 4 degrés de liberté pour un seuil de confiance de 0,95.

La valeur attendue, résultant de l'application du taux moyen de discrimination nette (21,8 %) au nombre total de dossiers pour chaque secteur, est de 8,7 pour le secteur "Horeca", de 22,4 pour le secteur "commerce", de 8,5 pour le secteur "non marchand", de 5,4 pour le secteur "services marchands" et de 4,1 pour les autres secteurs.

En conclusion de l'analyse des données recueillies dans la Région de Bruxelles-Capitale,

- en considération de la valeur du  $P^2$  la dépendance du taux de discrimination à l'égard des secteurs n'est pas confirmée du point de vue de l'analyse statistique;
- seul le secteur du commerce présente un taux de discrimination supérieur au taux critique;
- la fréquence de la discrimination a été plus forte que le taux moyen pour les secteurs de l'Horeca ( $11 > 8,7$ ) et des services marchands ( $6 > 5,4$ ), la discrimination a été observée à une fréquence proche du taux moyen, mais néanmoins quelque peu inférieure, pour les secteurs du commerce ( $21 < 22,4$ ) et du non-marchand ( $8 < 8,5$ ).

### 9.2.3.3. Discrimination et contact visuel

**Tableau 9.7. Discrimination et contact visuel**

Discrimination	Contact visuel		Total	En %
	Oui	Non		
Différenciés à l'encontre de la Belge (1)	5	0	5	2,9
Equivalents (2)	109	15	124	73,8
Différenciés à l'encontre de la Marocaine (3)	36	3	39	23,2
Total	150	18	168	100
Total en %	89,2	10,7	100	
Discrimination nette (3)-(1)	31	3	34	
Discrimination nette en %	20,6	16,6	20,2	
Taux critique en %	16	46,2	15,1	

\* = coefficient correspondant à 1 degré de liberté pour un seuil de confiance de 0,95.

$P^2 = 0,12705882 < 3,84$  \*;  $p = 0,72150127 > 0,05$ .

La valeur attendue, résultant de l'application du taux moyen de discrimination nette (20,2%) au nombre total de dossiers pour chaque catégorie d'emploi est de 30 pour les emplois impliquant un contact visuel avec la clientèle et de 3,6 pour ceux qui n'impliquent pas un tel contact.

En conclusion de l'analyse des données recueillies dans la Région de Bruxelles-Capitale,

- en considération de la valeur du  $P^2$ , la dépendance du taux de discrimination à l'égard de la variable "contact visuel" n'est pas confirmée du point de vue de l'analyse statistique;
- la discrimination est effective lorsqu'il y a contact visuel;
- la discrimination a été observée à une fréquence légèrement supérieure au taux moyen pour les cas où il y a contact visuel ( $31 > 30$ ), et à une fréquence légèrement inférieure au taux moyen lorsqu'il n'y a pas de contact visuel ( $3 < 3,6$ ).

#### **9.2.4. La discrimination vécue au quotidien: les comportements**

Intéressons-nous maintenant aux comportements que les employeurs ont manifesté envers nos candidates-enquêtrices. Par comportement, nous entendons les différentes expressions des mécanismes de résistance éventuels des employeurs confrontés à la postulation de candidates d'origine ethnique étrangère. Nous ne nous occupons donc pas ici des résultats quantitatifs (exprimés en taux net) obtenus par chaque enquêtrice pour un dossier. Nous examinons si durant la procédure de recrutement l'employeur a manifesté un comportement particulier envers l'une des enquêtrices. Ainsi, nous avons des comportements équivalents (l'employeur s'est comporté de manière similaire avec chaque enquêtrice), des comportements différenciés envers la candidate d'origine étrangère et des comportements différenciés envers la candidate belge.

Les catégories suivantes ont été établies<sup>1</sup>:

- la déclaration mensongère;
- l'altération de procédure;
- l'imposition de conditions de travail particulières;
- l'adoption d'attitudes particulières;
- l'argumentation fondée sur l'origine ethnique.

##### **9.2.4.1. Présentation des différentes formes de comportement différencié**

Le déroulement des enquêtes nous a permis de mettre en évidence plusieurs expressions que pouvaient revêtir le comportement de l'employeur à l'égard des candidates. Voici les résultats:

<sup>1</sup> Pour le contenu de ces catégories, voir supra, 8.5.

**Tableau 9.8. Type de contact et comportement**

Type de contact	Type de comportement			Total	En %
	Altération de procédure	Déclaration mensongère	Comportement distinct		
Téléphone	21	12	2	35	46
Interview	11	1	1	13	17,2
Courrier	28	-	-	28	36,8
Total	60	13	3	76*	100
Total en %	78,9	17,1	3,9	100	

\* Pour cette présente analyse des formes des comportements différenciés à l'encontre de la candidate d'origine étrangère, nous considérons qu'un dossier peut contenir plusieurs formes de comportements différenciés. De ce fait, si le nombre de dossiers analysés est bien de 68, nous totalisons 76 contacts au cours des quels un comportement différencié à l'encontre de la candidats d'origine étrangère a été observé.

Les comportements différenciés à l'encontre de la candidate d'origine étrangère apparaissent donc en majorité (46%) lors de contacts téléphoniques, ensuite lors de contacts écrits - généralement l'envoi d'un curriculum vitae sans suite - (36,8%) et enfin, lors d'interviews (17,2%). La forme la plus fréquente de ces comportements différenciés à l'encontre de la candidate d'origine étrangère est l'altération de la procédure (78,9%), se retrouvant à raison de 27,6% lors de contacts téléphoniques (21 / 76), de 14,4% lors d'interviews (11 / 76) et de 36,8% lors de courriers (28 / 76).

La déclaration mensongère est la deuxième forme de comportement différencié à l'encontre de la candidate d'origine étrangère la plus employée (17,1%), ... mais loin derrière l'altération de procédure.

Les représentations de l'expression détaillée des comportements différenciés à l'encontre de la candidate d'origine étrangère sont les suivantes:

Altération procédure	Téléphone	Interview	Courrier
“On vous rappellera”	4	-	-
Pas de réserve recrutement	5	3	1
Résultat différent	2	4	1
Exigences linguistiques	4	-	-
Refus définitif	1	-	7
1er appel (répondeur) sans suite	1	-	-
CV 1 sans suite	-	-	17
CV 2 sans suite	-	-	2
Formulaires en retard	1	-	-
Employeur absent	-	1	-
Découragement	-	1	-
Manque d'expérience	1	-	-
Insister pour rendez-vous	2	2	-
Déclarations mensongères	Téléphone	Interview	Courrier
“Emploi pris”	10	-	-
“Trop de monde”	1	-	-
Explications mensongères	1	1	-

L'altération de procédure la plus courante fut l'envoi d'un curriculum vitae suite à une annonce publiée, envoi resté sans aucune réponse de l'employeur (17 sur 60 = 28,3%). La déclaration mensongère la plus fréquemment faite à la candidate d'origine étrangère fut celle selon laquelle l'emploi était déjà pris (10 sur 13 = 76,9%).

### 9.2.4.2. Comportement et équipes

**Tableau 9.9. Comportement et équipes**

Comportements	Equipes		Total	En %
	E - F	F - G		
Différenciés à l'encontre de la Belge	3	5	8	3,5
Equivalents	79	72	151	66,5
Différenciés à l'encontre de la Marocaine	49	19	68	29,9
Total	131	96	227	100
Total en %	57,7	42,2	100	

Nous observons que dans chacune des équipes, il y a une majorité de comportements équivalents et que viennent ensuite se classer les comportements différenciés à l'encontre de la candidate étrangère.

### 9.2.4.3. Comportement et discrimination

**Tableau 9.10. Comportements différenciés et discrimination**

Comportements	Discrimination		Total	En %
	A l'égard Belge	Equivalent		
Différenciés à l'encontre de la Belge	3	5	8	3,5
Equivalents	1	150	151	66,5
Différenciés à l'encontre de la Marocaine	0	17	68	29,9
Total	4	172	227	100
Total en %	1,8	75,7	22,5	100

Le tableau ci-dessus nous montre que dans la toute grande majorité des cas (51/68), le comportement différencié va de pair avec un traitement différencié. D'autre part, on observe que 17 cas de traitement équivalent furent accompagnés de comportements différenciés à l'encontre de la candidate d'origine marocaine. Notons aussi que tous les cas de traitements équivalents, sauf un, sont restés équivalents dans le comportement des employeurs face aux candidates. L'extrait d'enquêtes ci-dessus illustre un des 17 cas où le comportement fut équivalent et le traitement différencié.

### 9.2.4.4. Comportement et secteurs d'activité des entreprises

**Tableau 9.11. Comportements différenciés et secteurs d'activité**

Comportements	Secteurs				Total	En %
	Horeca	Commerce	Non-marchand	Services marchands*		

Différenciés à l'encontre de la Belge	2	4	0	1	0	7	3
Equivalents	21	71	25	11	15	143	65
Différenciés à l'encontre de la Marocaine	16	26	13	9	4	68	22
Total	39	101	38	21	19	218	100
Total en %	17,8	46,3	17,4	9,6	8,7	100	

\* comprend aussi assurances - banques

\*\* comprend aussi industrie

Observons que le classement global (majorité de traitements équivalents, suivis des traitements différenciés à l'encontre de la candidate d'origine étrangère et puis des traitements différenciés à l'encontre de la candidate d'origine belge) se retrouve dans chaque secteur. Notons aussi que le secteur du commerce, le plus représenté, est aussi celui où l'on a rencontré le plus de comportements équivalents et de comportements différenciés à l'encontre de la candidate d'origine étrangère.

#### 9.2.4.5. Comportement et nature de la fonction

**Tableau 9.12. Comportement et nature de la fonction**

Comportements	Fonction						Total	En %
	Fille de salle	Vendeuse	Auxiliaire santé	Employée	Déléguée	Autres*		
Différenciés à l'encontre de la Belge	2	1	0	2	3	0	8	3,5
Equivalents	19	28	18	54	20	12,0	151	66,5
Différenciés à l'encontre de la Marocaine	13	14	11	20	4	6	68	29,9
Total	34	43	29	76	27	18	227	100
Total en %	14,9	18,9	12,7	33,4	11,8	7,9	100	

\* comprend aussi ouvrière

La représentation globale des trois traitements se retrouve aussi dans toutes les fonction auquel il fut postulé. On observe aussi que la fonction d'employée est la plus représentée, et comporte aussi le plus de comportements équivalents et de comportements différenciés à l'encontre de la candidate étrangère.

#### 9.2.4.6. Comportement et la variable "contact visuel"

**Tableau 9.13. Comportement et contact visuel**

Comportements	Contact visuel		Total	En %
	Oui	Non		
Différenciés à l'encontre de la Belge	6	1	7	4,2
Equivalents	97	12	109	61,1
Différenciés à l'encontre de la Marocaine	44	5	49	29,6

Total	147	18	165	100
Total en %	89	11	100	

Nous observons ici aussi une répartition homogène des différents traitements entre les fonctions impliquant ou non un contact visuel avec la clientèle.

### 9.3. La discrimination en Région de Bruxelles-Capitale à l'encontre des travailleurs et travailleuses d'origine étrangère: similitudes et divergences

L'analyse des similitudes et des divergences relatives aux résultats respectifs des équipes d'enquêteurs et d'enquêtrices fait l'objet d'une double approche: une approche globale et une approche ciblée<sup>1</sup>. *L'approche globale* permet d'analyser les traitements et comportements différenciés à l'égard des candidats en raison de leur origine étrangère des équipes "hommes" et des équipes "femmes", sur base de l'ensemble des dossiers de candidature. *L'approche ciblée* a pour but d'évaluer les chances respectives des candidats et candidates d'accéder à l'emploi, mais uniquement sur base des dossiers communs aux quatre candidats.

#### 9.3.1. L'approche globale

##### 9.3.1.1. Résultats de l'enquête réalisée sur base du test de situation

En Région de Bruxelles-Capitale, il y eut en fait:

724 dossiers ouverts

591 dossiers valides

489 dossiers valides et utilisables.

Il y eut donc 235 dossiers qui, en tout, ont été écartés, car ils ne permettaient de dégager, en toute objectivité, une conclusion solide quant à l'existence d'un traitement différencié ou équivalent. La répartition des dossiers et des résultats entre les équipes hommes et les équipes femmes se présente comme suit:

**Tableau 9.14. Récapitulation des tests de situation pour les emplois semi-qualifiés**

		Hommes	Femmes
<b>Dossiers ouverts</b>		<b>384</b>	<b>340</b>
Dossiers non valides	71		62
Dossiers valides inutilisables	58		44
Dossiers utilisables	255		234
<b>Première étape: La prise de contact</b>		<b>255</b>	<b>234</b>
Traitement égal sans suite		69	57

<sup>1</sup> Il va de soi que les données recueillies par les enquêtes d'hommes et de femmes n'ont pas été globalisées et ont toujours fait l'objet de traitements distincts.

Traitement égal avec suite		125	148
Seul le candidat de la majorité est invité	56		28
Seul le candidat de la minorité est invité	5		1
Discrimination nette envers la minorité	51		27
Discrimination nette envers la minorité en %	20%		11,5%
<b>Deuxième étape: L'interview des candidats</b>		<b>125</b>	<b>148</b>
Traitement égal sans suite		16	77
Traitement égal avec suite		6	48
Seul le candidat de la majorité est invité	38		19
Seul le candidat de la minorité est invité	9		4
Discrimination nette envers la minorité	29		15
Discrimination nette cumulative		80	42
Discrimination nette envers la minorité en %	31,3%		17,9%
<b>Troisième étape: L'offre de travail</b>		<b>62</b>	<b>48</b>
Pas d'emploi offert	37		16
Emploi offert aux deux candidats		10	24
Emploi offert seulement au candidat de la majorité	11		7
Emploi offert seulement au candidat de la minorité	4		1
Discrimination nette envers la minorité	7		6
Discrimination nette cumulative		87	48
<b>Discrimination nette envers la minorité en %</b>			<b>34,1%</b>
<b>20,5%</b>			
Taux critique	12,2%		12,8%

Nous constatons donc une différence de 13,6 points (34,1 - 20,5) entre les résultats de taux de discrimination des équipes d'enquêteurs et d'enquêtrices. Les taux de discrimination nette, respectivement de 34,1% (hommes) et de 20,5% (femmes) sont tous deux supérieurs au taux critique (12,2% pour les hommes et 12,8% pour les femmes).

On peut donc en conclure que bien que la discrimination observée, en Région de Bruxelles-Capitale, à l'encontre des jeunes femmes d'origine étrangère soit moins fréquente que celle observée à l'encontre des jeunes hommes d'origine étrangère, elle est effective pour tous les jeunes d'origine étrangère, quelque soit leur sexe. Ceci dit, les résultats observés à chacune des étapes de la procédure de recrutement témoignent de similitudes et de divergences.

#### a. Similitudes

En effet, la majorité des traitements différenciés apparaissent toujours à la première étape de recrutement des candidats et des candidates, avant qu'ils aient eu l'occasion de faire valoir leur qualification (51 pour les hommes et 27 pour les femmes). Ils décroissent progressivement pour tous lors des étapes ultérieures de la procédure de recrutement (29, puis 7 pour les hommes et 17, puis 6 pour les femmes).

#### b. Divergences

Par rapport aux résultats des équipes hommes, on observe:

- un nombre plus élevé de traitement égaux avec suite pour les femmes à la première étape (148 > 125);
- un nombre plus élevé de traitement égal sans suite à la seconde étape (77 > 16);
- un nombre plus élevé de doubles engagements à la troisième étape (24 > 10).

### 9.3.1.2. Discrimination selon le sexe des enquêteurs

**Tableau 9.15. Discrimination et sexe**

Discrimination	Sexe		Total	En %
	Hommes	Femmes		
Différenciés à l'encontre des Belges (1)	18	6	24	4,9
Equivalents (2)	132	174	306	62,5
Différenciés à l'encontre des Marocains (3)	105	54	159	32,5
Total	255	234	489	100
Total en %	52,1	47,8	100	
Discrimination nette (3)-(1)	87	48	135	
Discrimination nette en %	34,1	21,7	27,6	
Taux critique en %	12,2	12,8	8,8	

\* = coefficient correspondant à 1 degré de liberté pour un seuil de confiance de 0,95.

$P^2 = 8,1810357 > 3,84$  \*;  $B = 0,00423306 < 0,05$ .

La valeur attendue, résultant de l'application du taux moyen de discrimination nette (27,6%) à chaque catégorie de candidats, est de 70,4 pour les hommes et de 64,6 pour les femmes.

En conclusion de l'analyse des données recueillies dans la Région de Bruxelles- Capitale,

- en considération de la valeur du  $P^2$ , l'hypothèse de la dépendance d'un taux de discrimination variant en fonction de la variable "sexe" est confirmée.
- les taux de discrimination sont supérieurs aux taux critiques pour les hommes et les femmes, mais dans une proportion plus forte pour les hommes.
- la discrimination observée est supérieure au taux moyen chez les hommes (87>70,4) mais est inférieure au taux moyen chez les femmes (48<64,6).

### 9.3.1.3. Discrimination et fonction

La valeur attendue, résultant de l'application du taux moyen de discrimination nette (34% pour les hommes et 21,8% pour les femmes) au nombre total de dossiers par fonction, est, respectivement pour les hommes et pour les femmes, de 18,6 et de 6,9 pour la fonction "garçon ou fille de salle", de 11,2 et de 8,8 pour la fonction de "vendeur(se)", de 11,5 et de 16,2 pour la fonction d'"employé(e)", de 27,7 et de 6,15 pour les fonctions d'"ouvrier" et d'"auxiliaire", de 12,52 et de 5,5 pour la fonction de "délégué(e)".

**Tableau 9.16. Discrimination et fonction**

Discrimination	Fonction												Total	
	Garçon/fille		Vendeur(se)		Employé(e)		Ouvrier (m.) auxiliaire (f)		Délégué(e)		Autres			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Total	55	34	33	43	34	79	82	30	37	27	12	21	254	234
Discrimination nette	27	7	8	11	6	17	25	7	20	1	- 1	5	86	48
En %	49	20,5	24	25,5	17	21,5	30	25,3	54	3,7	- 8	23,8	34	20,5

Taux critique en %	26	33,6	34	29,9	33	22	21	35,8	32	37,7	57	42,7	12,3	12,8
H: = $B = 0,0026 < 0,05$														
F: = $B = 0,47 > 0,05$														

En conclusion de l'analyse des données recueillies dans la Région de Bruxelles- Capitale, en considération des valeurs du  $P^2$ , si l'hypothèse de la dépendance d'un taux de discrimination à l'égard des fonctions (types d'emploi) n'est pas confirmée pour les femmes, elle l'est par contre pour les hommes;

- la discrimination est effective pour les fonctions de délégué, de garçon et d'ouvrier pour les hommes, et presque effective pour la fonction d'employée pour les femmes;
- la discrimination nette observée est supérieure au taux moyen pour les fonctions de garçon et de délégué pour les hommes et pour les fonctions de vendeuse, d'employée, d'auxiliaire pour les femmes.

### 9.3.1.4. Discrimination et secteurs d'activité des entreprises

**Tableau 9.17. Discrimination et secteurs d'activité des entreprises**

Discrimi- nation	Secteurs Horeca		Commerce		Industrie		Service marchand		Service non- marchand		Autres		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Total	55	40	105	103	16	-	15	25	36	39	18	19	245	225
Discrimi- nation nette	28	11	28	21	10	-	4	6	12	8	-1	3	81	49
En %	51	27,5	26	20,3	62	-	26	24	33	20,5	-18	15,7	33	21,8
Taux critique en %	26	31	19	19,3	49	-	51	39,2	33	31,4	46	45	12,3	12,9
H: = $B = 0,0018 < 0,05$														
F: = $B = 0,8957 > 0,05$														

La valeur attendue, résultant de l'application du taux moyen de discrimination nette (33% pour les hommes et 21,8% pour les femmes) au nombre total de dossiers par secteur est, respectivement pour les hommes et pour les femmes, de 18,1 et de 8,7 pour le secteur "Horeca", de 34,6 et de 22,4 pour le secteur "commerce", de 5,3 (hommes) pour le secteur "industrie", de 4,9 et de 5,4 pour le secteur "services marchands", de 11,9 et de 8,5 pour le secteur "service non-marchand" et de 5,9 et de 4,1 pour 4,1 pour les autres secteurs.

En conclusion de l'analyse des données recueillies dans la Région de Bruxelles- Capitale,

- en considération des valeurs du  $P^2$ , si l'hypothèse de la dépendance d'un taux de discrimination à l'égard des secteurs d'activité des entreprises est confirmée statistiquement pour les hommes, ce n'est pas le cas pour les femmes;
- seul le secteur du commerce donne lieu à une discrimination effective pour les femmes et pour les hommes;
- la valeur de la discrimination nette observée est supérieure à la valeur attendue dans le secteur de l'Horeca, pour les hommes ( $28 > 18,1$ ) et les femmes ( $11 > 8,7$ ); il y a, pour le secteur non marchand, une très grande proximité, voire une équivalence, entre la valeur de la discrimination nette observée et la valeur attendue chez les hommes (12 et 11,9) et les femmes (8 et 8,5).

### 9.3.1.5. Discrimination contact visuel impliqué par l'emploi

**Tableau 9.18. Discrimination et contact visuel**

Discrimination	Contact visuel					
	Oui		Non		Total	
	H	F	H	F	H	F
Total	151	150	40	18	191	168
Discrimination nette	50	31	17	3	67	48
Discrimination nette en %	33,1	20,6	42,5	16,6	35	20,2
Taux critique en %	16	16	31	46,2	14	15,1

H: =  $B = 0,372 > 0,05$

F: =  $B = 0,721 > 0,05$ .

La valeur attendue, résultant de l'application du taux moyen de discrimination nette au nombre total de dossiers pour chaque catégorie d'emplois (35% pour les hommes et 20,2% pour les femmes), est respectivement pour les hommes et pour femmes, de 52,9 et 30 lorsque la fonction postulée implique un contact visuel avec la clientèle et de 14 et 3,6 lorsque cette fonction n'implique pas un tel contact.

En conclusion de l'analyse des données recueillies dans la Région de Bruxelles- Capitale,

- en considération des valeurs du  $P^2$ , l'hypothèse de la dépendance d'un taux de discrimination variant en fonction de la variable "contact visuel" n'est pas confirmée, ni pour les femmes et ni pour les hommes;
- s'il existe pour les hommes une discrimination effective aussi bien dans les situations où il y a contact visuel que dans les situations ne l'impliquant pas, cette discrimination effective ne se retrouve chez les femmes que lorsqu'il y a un contact visuel;
- lorsqu'il n'y a pas de contact visuel, la discrimination a été observée à une fréquence supérieure au taux moyen pour les hommes ( $17 > 14$ ) et à une fréquence légèrement inférieure au taux moyen pour les femmes ( $3 < 3,5$ );
- lorsqu'il y a contact visuel, l'écart entre la valeur de la discrimination nette et le taux moyen est faible, tant pour les hommes (50 et 52,96) que pour les femmes (31 et 30).

### 9.3.1.6. Les comportements différenciés<sup>1</sup>

Le fait important à dégager, et qui se retrouvera comme tendance générale dans les trois points ci-dessous, est le suivant: s'il se dégage très clairement chez les femmes une majorité de comportements équivalents, cette tendance ne se retrouve pas du tout chez les hommes où le nombre total de comportements équivalents est quasi identique à celui des comportements différenciés à l'encontre du candidat étranger.

#### a. Les comportements selon les secteurs d'activité

L'observation des tableaux respectifs pour les hommes et les femmes montre tout d'abord que, s'il se dégage chez les femmes une claire majorité de comportements équivalents des employeurs, cela n'est pas le cas chez les hommes où le nombre de comportements équivalents (110) est très légèrement dépassé par celui des comportements différenciés à l'encontre du candidat marocain (112).

Par contre, remarquons que le secteur du commerce est identiquement représenté chez les hommes et les femmes par 101 cas. Pour ce secteur, nous retrouvons la tendance générale décrite ci-dessus: une majorité évidente de comportements équivalents chez les femmes, et

<sup>1</sup> Les constats ci-dessous ont été formulés au départ des observations figurant sous 8.5.2. et 9.1.4.

une proximité beaucoup plus grande chez les hommes des comportements équivalents et différenciés à l'encontre du candidat d'origine marocaine.

### **b. Les comportements selon la nature de la fonction**

L'observation des tableaux respectifs pour les hommes et les femmes montre qu'ici aussi la majorité de comportements équivalents rencontrée chez les femmes ne se retrouve pas chez les hommes, où les comportements différenciés à l'encontre du candidat marocain surpassent de trois points les comportements équivalents. Les fonctions les plus représentées (employée de bureau chez les enquêtrices et ouvrier chez les enquêteurs) sont toujours celles où il y a le plus de comportements équivalents et de comportements différenciés, avec la particularité suivante pour les hommes: on retrouve un nombre aussi élevé de comportements différenciés à l'encontre du candidat étranger.

### **c. Les comportements selon la variable “contact visuel”**

Nous noterons uniquement ici que le nombre de cas où il y a contact visuel est identique (147) chez les hommes et les femmes. Sur ces 147 cas, on retrouve la tendance générale selon laquelle une majorité forte de comportements équivalents se dégage chez les femmes mais ne se retrouve pas du tout chez les hommes où les 69 cas de comportements équivalents sont rejoints par les 70 cas de comportements différenciés envers le candidat étranger.

## **9.3.2. Approche ciblée**

La présente partie du rapport constitue en une approche ciblée des résultats. Les seuls dossiers étudiés ici concernent les dossiers communs aux équipes masculines et féminines d'enquêteurs, c'est-à-dire ceux dans lesquels les quatre candidats ont postulé à un même emploi. Nous observons donc le déroulement des procédures communes poursuivies par chacune des équipes, c'est-à-dire au cours desquelles les quatre candidats (jeunes hommes d'origine belge et étrangère, jeunes femmes d'origine belge et étrangère) ont postulé aux offres d'emploi de candidats - employeurs communs.

L'approche ciblée est complémentaire de l'approche globale. Nous avons rassemblé au cours de nos deux périodes d'enquête 144 dossiers communs aux quatre enquêteurs, valides et utilisables, soit 36 par enquêteur ou 72 cas. Pour ces dossiers, nous examinerons successivement les traitements des candidats et les comportements des employeurs envers nos candidats. Des méthodes particulières seront employées afin de rencontrer au mieux le but de l'approche ciblée.

### **9.3.2.1. Discrimination et sexe**

**Tableau 9.19. Discrimination et sexe: approche ciblée.**

Discrimination	Sexe		Total	En %
	Homme	Femme		
Différenciés à l'encontre des Belges (1)	1	0	1	1,3
Equivalents (2)	25	31	56	77,7
Différenciés à l'encontre des Marocains (3)	10	5	15	20,8
Total	36	36	72	100
Total en %	50	50	100	
Discrimination nette (3)-(1)	9	5	14	
Discrimination nette en %	25	13,8	19,4	
Taux critique en %	32,6	32,6	23,1	

$P^2 = 1,14285714 < 3,84$  \*;  $B = 0,28504965 > 0,05$ .

\* = coefficient correspondant 1 degré de liberté pour un seuil de confiance de 0,95.

La valeur attendue, résultant de l'application du taux moyen de discrimination nette (19,4%) au nombre total de dossiers pour chaque catégorie de candidats, est de 7 pour les hommes et de 7 pour les femmes.

- En conclusion de l'analyse des données recueillies dans la Région de Bruxelles-Capitale,
- en considération des valeurs du  $P^2$ , l'hypothèse de la dépendance d'un taux de discrimination variant en fonction de la variable "sexe" évaluée sur base des dossiers communs n'est pas confirmée <sup>1</sup>.
  - les taux de discrimination sont, pour les hommes et pour les femmes, inférieurs aux taux critiques: la discrimination n'est donc pas effective pour ces dossiers communs.
  - la valeur de la discrimination nette observée est supérieure de deux points à la valeur attendue chez les hommes ( $9 > 7$ ) et est inférieure de deux points à la valeur attendue chez les femmes ( $5 < 7$ ).

Afin d'affiner notre analyse, nous avons procédé à un examen approfondi des suites réservées aux dossiers communs.

L'approche ciblée, c'est-à-dire l'analyse exclusive des dossiers communs aux quatre enquêteurs {l'homme belge (HB), la femme belge (FB), la femme d'origine étrangère (FE) et l'homme d'origine étrangère (HE)}, a en effet, pour but de comparer les obstacles entre tous les acteurs et d'évaluer l'impact de la variable "sexe" par rapport à la variable "origine étrangère". Pour ce faire, nous employons une méthode originale, dont le but est de pouvoir classer nos enquêteurs en leur attribuant des points. Les points seront attribués dossier par dossier et ensuite additionnés par enquêteur, ce qui nous donnera le classement de ceux-ci.

Sur quels critères seront attribués les points? Par dossier et par enquêteur, nous regarderons quel fut le résultat final de la procédure suivie par l'enquêteur étudié ainsi que le déroulement de la procédure ayant débouché sur ce résultat. Pour un même déroulement de procédure ayant débouché sur un même résultat, il sera à chaque fois attribué le même nombre de points.

Ainsi:

- |  |          |
|--|----------|
| - Lorsqu'il est directement déclaré à l'enquêteur que l'emploi est pris dès le premier contact téléphonique                            | 0 point  |
| - Lorsqu'aucune réponse n'est faite à l'envoi du curriculum vitae  | 1 point  |
| - Lorsqu'il est déclaré à l'enquêteur qu'il ne convient pas pour le poste, lors du premier contact téléphonique                        | 1 point  |
| - Lorsqu'il est promis à l'enquêteur qu'on le rappellera   | 1 point  |
| - Lorsqu'une réponse écrite à l'envoi du curriculum vitae de l'enquêteur est faite par l'employeur, même si cette réponse est négative | 2 points |

<sup>1</sup> Du moins avec un niveau de confiance de 95%. Car, en considération de la valeur du  $B$ , la dépendance serait confirmée avec un niveau de confiance de 71,5%. La probabilité d'une telle dépendance est renforcée par le fait que les résultats sont cohérents avec ceux de l'approche globale (discrimination nette plus élevée à l'égard des hommes d'origine étrangère). Les différences d'écart entre les taux de discrimination constatés dans les approches globale et ciblée pourraient s'expliquer par la différence de taille des échantillons ou peut-être par le fait que, pour les emplois ouverts aux candidats des deux sexes, le "droit à la différence" est davantage reconnu; ces hypothèses devraient bien sûr être vérifiées.

- Lorsque la première conversation téléphonique, bien que se terminant par la promesse "on vous rappellera", a une durée certaine et qu'une conversation se tient entre l'employeur et l'enquêteur 2 points
- Lorsque l'enquêteur se voit invité à un rendez-vous 3 points
- Lorsque l'enquêteur se voit offrir l'emploi après l'interview 4 points

Donc, au plus l'enquêteur va loin dans la procédure de recrutement, au plus il lui sera attribué de points.

La méthode originale suivie attribue un maximum de points (soit 4 points) dans l'hypothèse où toute la procédure de recrutement a été traversée par l'enquêteur, qui se voit en fin de course engagé. Dès lors, le candidat qui obtient le plus de points au total sera donc celui qui sera le plus souvent allé loin dans la course à l'emploi.

Voici les résultats; dans l'ordre décroissant <sup>1</sup>

HB	6	84 points
FB	6	83 points
FE	6	78 points
HE	6	67 points

Nous observons donc que les candidats belges de souche totalisent, à un point près, le même score le plus élevé. Ce sont donc eux qui, de manière quasi identique, sont allés le plus loin dans les procédures d'embauche rencontrées, et qui ont donc eu le plus de facilités d'y progresser. En deuxième position, nous trouvons la candidate d'origine étrangère, mais c'est son homologue masculin qui rencontrera le plus de difficultés à décrocher un emploi: il totalise 67 points, ce qui le laisse quand même 17 points derrière l'homme belge. Le score le plus bas revient donc au candidat maghrébin masculin, qui est donc celui qui a rencontré le plus de difficultés à décrocher un emploi.

### 9.3.2.2. Comportement des employeurs et sexe des candidats

L'analyse des comportements différenciés envers l'étranger pour les dossiers communs se fera de la manière suivante. Pour chacun des dossiers, nous comparons le déroulement des procédures d'embauche de chaque candidat. Nous essayerons de voir quel candidat a connu la procédure d'embauche la plus ou la moins favorable.

**Tableau 9.20. Comportement et sexe**

	Nombre	%
Plus favorable à HB	2	5,5
Plus favorable à HB + FB	3	8,3

<sup>1</sup> Pour les énumérer, nous employons les symboles suivants :

- HB = candidat - travailleur d'origine belge;
- HE = candidat - travailleur d'origine étrangère;
- FB = candidate - travailleuse d'origine belge;
- FE = candidate - travailleuse d'origine étrangère

Plus favorable à FB	2	5,5
Plus favorable à HB + HE	2	8,3
Plus favorable à FB + FE	2	5,5
Moins favorable à FE	1	2,7
Moins favorable à HB	1	2,7
Moins favorable à HE	7	19,4
Réponse équivalente	16	44,4
Total	36	100,0

### a. Commentaires

Réponse plus favorable à HB uniquement: 2 cas

- un cas concernait un emploi de délégué commercial, où seul ce candidat a obtenu un rendez-vous;
- seul ce candidat s'est vu contacté par l'employeur et invité à une interview suite à l'envoi de son curriculum vitae comme demandé dans l'annonce, et ce pour un emploi de vendeur. Les trois autres candidats n'eurent jamais aucune nouvelle.

Réponse plus favorable aux deux candidats autochtones (HB + FB): 3 cas

- lors d'un recrutement pour le secteur public, seuls les candidats autochtones reçurent à temps les formulaires à remplir endéans un délai de rigueur;
- pour un dossier relevant du secteur de l'Horeca, seuls ces deux candidats furent recontactés par l'employeur pour venir se présenter suite à l'envoi de leurs curriculum vitae comme demandé dans l'annonce;
- le dernier cas concerne un emploi de délégué commercial dans le secteur Horeca: seuls les candidats autochtones ont été invités à prêter leur essai dès le lendemain de l'interview. Il fut déclaré aux candidats allochtones qu'ils seraient recontactés ultérieurement.

Réponse plus favorable à FB: 2 cas

- à la suite d'une candidature à un poste d'ouvrier posée par les quatre candidats par écrit, seule la femme d'origine belge a reçu un courrier l'informant de ce que sa candidature était maintenue en réserve de recrutement;
- le second cas se déroule dans le domaine de la vente où elle fut la seule à être engagé après l'interview. La candidate étrangère et l'enquêteur belge eurent aussi une interview sans suite. Le candidat étranger ne fut pas convié à un rendez-vous.

Réponse plus favorable aux candidats masculins (HB + HE): 2 cas

- ils furent les seuls à obtenir une interview à l'issue de laquelle ils furent engagés pour travailler en tant que délégué commercial;
- suite à une candidature dans l'Horeca, ils furent les seuls à recevoir une réponse écrite les informant de ce que leurs coordonnées étaient gardées en réserve de recrutement.

Réponse plus favorable aux candidates féminines: (FB + FE): 2 cas

- à un poste d'employé, seules les femmes furent averties par écrit que leur candidature était maintenue en réserve de recrutement. Les hommes n'eurent pas de réponse écrite;
- aussi à l'introduction de candidature à un poste d'employé, seules les femmes furent invitées à une épreuve de sélection d'une journée et reçurent des formulaires à rapporter complétés à cette journée. Les hommes reçurent une réponse écrite selon laquelle ils ne convenaient pas pour le poste en question.

Réponse moins favorable pour FE: 1 cas

- pour un poste de délégué commercial, elle fut la seule suite à l'interview à être conviée à une journée d'information, les autres candidats commençant leur essai directement.

Réponse moins favorable à HB: 1 cas

- suite à une offre d'emploi dans le secteur Horeca, seul ce candidat ne fut pas invité à une interview.

Réponse moins favorable à HE: 7 cas

- pour trois emplois dans la vente, il fut le seul à ne pas obtenir d'interview, la même chose se produisit une fois pour un emploi dans l'Horeca, une fois pour un poste de secrétariat;
- toujours pour un emploi dans la vente, il fut le seul à ne recevoir aucune réponse écrite de l'employeur à l'envoi de son curriculum vitae, comme il était demandé dans l'annonce;
- encore pour un emploi de délégué commercial, il fut le seul à ne pas être engagé à l'issue de son interview.

Réponse équivalente aux quatre candidats: 16 cas

- pour 6 de ces cas, nos quatre candidats reçurent une lettre de refus, suite aux curriculum vitae envoyés comme demandé dans l'annonce. Une fois, la lettre précisait qu'ils se trouvaient en réserve de recrutement;
- une fois, les quatre candidats essuyèrent un refus téléphonique dès le premier contact;
- trois dossiers connurent une issue positive pour nos quatre enquêteurs: ils furent tous engagés deux fois et convoqués à une procédure de sélection une fois;
- dans deux dossiers, nos quatre candidats furent convoqués pour une interview;
- un dossier fut plus rocambolesque: suite à l'envoi de leur curriculum vitae, les quatre candidats furent rappelés par l'employeur pour venir directement en interview. Aucun des candidats n'étant chez lui lors de cet appel, tous reçurent le message trop tard. Par la suite, il leur fut impossible de recontacter l'employeur en question;
- au cours d'un dossier dans le secteur non marchand, les quatre candidats furent refusés pour le poste, mais les femmes par téléphone, et les hommes par écrit;
- deux fois, on formulera la promesse "on vous rappellera" aux quatre enquêteurs, promesse non tenue.

## **b. Constats**

Afin de classer nos candidats par ordre, comptabilisons le nombre de réponses plus et moins favorables pour chacun des quatre candidats (et donc à l'exclusion des 16 réponses équivalentes). Ainsi nous obtenons:

- FB a reçu 7 réponses plus favorables;
- HB a reçu 7 réponses plus favorables et 1 réponse moins favorable ( $7-1 = 6$ );
- FE a reçu 2 réponses plus favorables et 1 réponse moins favorable ( $2-1 = 1$ );
- HE a reçu 2 réponses plus favorables et 7 réponses moins favorables ( $2-7 = -5$ ).

Classement:

1. Homme et femme belges
2. Femme d'origine étrangère
3. Homme d'origine étrangère

Au vu de ce classement, nous pouvons dire que l'attitude des employeurs en Région bruxelloise est quasi-identiquement favorable aux candidats autochtones, homme et femme:

ces deux-ci obtiennent respectivement un total de 6 et de 7 points. Les candidats allochtones obtiennent bien moins de points: la candidate en obtient 1, le candidat se retrouve à -5. Les candidats d'origine étrangère maghrébine ont donc plus de difficultés à décrocher un emploi, et l'homme maghrébin rencontrera encore bien plus de difficultés que son homologue féminine.

## 9.4. Conclusions

### La discrimination

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, la discrimination à l'accès à des emplois semi qualifiés des jeunes femmes d'origine marocaine, est, sur base de la méthodologie du test de situation, effective. En effet, le taux net de discrimination de 20,5% est largement supérieur au taux critique de 12,8%, calculé sur base de la taille de l'échantillon.

Plus précisément, une discrimination effective (traitement différencié) a été constatée dans chacune des situations énoncées ci-dessous (sans qu'elles puissent être cumulées ou croisées entre elles):

- pour la fonction d'employée;
- dans le secteur du commerce;
- pour les emplois comportant une exigence de contact visuel avec la clientèle.

Parmi les différentes situations de discrimination, la candidate d'origine marocaine ne court pas de risque accru de discrimination.

### Les comportements différenciés

Indépendamment des traitements différenciés visés ci-dessus, divers comportements, exprimant les formes de résistance des candidats employeurs à l'encontre de la candidate d'origine étrangère ont pu être qualifiés. L'altération de la procédure en constitue la forme la plus fréquente. Les comportements différenciés vont souvent de pair avec un traitement différencié.

### La discrimination à l'encontre des jeunes hommes et des jeunes femmes d'origine étrangère: similitudes et divergences

#### a. L'approche "globale"

Si on observe les résultats de l'ensemble des procédures de recrutement poursuivies par les candidats d'une part et les candidates d'autre part, on peut constater que la discrimination est effective pour chacune des catégories de postulants, mais qu'elle est plus élevée à l'encontre des jeunes gens d'origine marocaine de 13,6 points (34,1 - 20,5). Le fait, pour un candidat d'origine marocaine, d'être du sexe masculin, est de nature à augmenter, de manière significative, le risque d'être discriminé. Plus précisément, la discrimination est effective à l'encontre des candidats de chacun des sexes dans le secteur du commerce<sup>1</sup> et pour les emplois comportant l'exigence de "contact visuel" avec la clientèle.<sup>2</sup> Par contre, les fonctions présentent une discrimination différent.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Une discrimination effective a également été constatée dans les secteurs de l'Horeca et du non-marchand lors des enquêtes effectuées par les jeunes gens.

<sup>2</sup> Alors qu'elle l'est également pour les jeunes gens lorsque l'emploi ne comporte pas une exigence de contact avec la clientèle.

<sup>3</sup> Les fonctions de garçon, de délégué et d'ouvrier chez les enquêteurs et la fonction d'employée chez les enquêtées.

Contrairement à ce qui fut constaté dans les enquêtes menées par les jeunes hommes, les secteurs et les fonctions n'influencent pas de manière significative le taux de discrimination à l'encontre des jeunes femmes. Tant pour les candidats que pour les candidates d'origine étrangère, le fait de postuler à un emploi comportant ou non l'exigence de "contact visuel" avec la clientèle n'accroît pas le risque de discrimination. Dans l'ensemble, les employeurs expriment moins de résistance à l'égard des candidates d'origine étrangère qu'à l'encontre de leurs homologues masculins, qui ont dû faire face à une proportion nettement plus importante de comportements différenciés.

### **b. L'approche "ciblée"**

Les résultats des seuls dossiers communs aux équipes masculines et féminines d'enquêteurs (144, soit 36 x 4), c'est-à-dire dans lesquels les quatre candidats ont postulé à un même emploi, montrent aussi une plus forte discrimination à l'encontre du candidat d'origine étrangère de sexe masculin. Ces résultats ne permettent toutefois pas de vérifier, avec un niveau élevé de certitude, la corrélation entre le taux de discrimination et le sexe du candidat d'origine étrangère.

Par contre, une méthodologie originale, basée sur l'attribution de points à chacun des quatre candidats selon des critères définis en fonction de leur état d'avancement dans l'étape de la procédure de recrutement, a permis d'identifier le candidat qui aura été le plus loin dans la course à l'emploi. Le classement qui en résulte (1. l'homme et la femme d'origine belge; 2. la femme d'origine étrangère; et 3. l'homme d'origine étrangère) confirme les constatations précédente.

En Région de Bruxelles-Capitale,

- quel que soit leur sexe, les candidats d'origine marocaine sont discriminés dans l'accès à l'emploi par rapport à leurs homologues d'origine belge.
- les candidats d'origine marocaine sont davantage discriminés que les candidates d'origine marocaine.

## **10. Synthèse des résultats**

### **10.1. Résultats des enquêtes basées sur les tests de situation<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Cette synthèse ne reprend pas les résultats des enquêtes des équipes femmes réalisées en Région de Bruxelles-Capitale

**Tableau 10.1 . Résultats des enquêtes des trois régions en fonction des trois étapes de la procédure**

Etapes	Région flamande	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale
<b>Dossiers ouverts</b>	<b>606</b>	<b>356</b>	<b>384</b>
Dossiers non valides	99	65	71
Dossiers inutilisables	326	90	58
Dossiers valides et utilisables	181	201	255
<b>Première étape: La prise de contact</b>	<b>181</b>	<b>201</b>	<b>255</b>
Traitement égal sans suite	9	76	69
Traitement égal avec suite	117	59	125
Seul le candidat de la majorité est invité	14	54	56
Seul le candidat de la minorité est invité	41	12	5
Discrimination nette envers la minorité	27	42	51
Discrimination nette envers la minorité en %	14,9%	21%	20%
<b>Deuxième étape: L'interview des deux candidats</b>	<b>117</b>	<b>59</b>	<b>125</b>
Traitement égal sans suite	58	15	16
Traitement égal avec suite	9	28	62
Seul le candidat de la majorité invité à accéder à l'emploi	46	12	38
Seul le candidat de la minorité invité à accéder à l'emploi	4	4	9
Discrimination nette envers la minorité	42	8	29
Discrimination nette cumulative	69	50	80
Discrimination nette envers la minorité en %	38,1%	25%	31,3%
<b>Troisième étape: L'offre de travail</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	<b>62</b>
Pas d'emploi offert			37*
Emploi offert aux deux candidats	3	24	10
Emploi offert seulement au candidat de la majorité	4	4	11
Emploi offert seulement au candidat de la minorité	2	0	4
Discrimination nette envers la minorité	2	4	7
Discrimination nette cumulative	71	54	87
<b>Discrimination nette envers la minorité en %</b>	<b>39,2%</b>	<b>27%</b>	<b>34,1%</b>
Taux critique de discrimination	14,5%	13,8%	12,2%

\* Conformément à la note de méthodologie développée infra, ces dossiers constituent tous les cas où les candidats, reconnus aptes à exercer la fonction, ont été invités à accéder à l'emploi après une prise en considération de leur qualification professionnelle (invitation à une séance d'information collective ou tests complémentaires, promesse d'être recontacté...), mais sans que la procédure n'aboutisse. Les causes d'interruption à ce stade de la procédure sont multiples: impossibilité matérielle d'effectuer les prestations d'information proposées, absence du candidat lors du rappel de l'employeur, poste attribué à une tierce personne, engagement postposé, etc.

## 10.1.2. Commentaires du tableau

### 10.1.2.1. Sélection des dossiers valides et utilisables

Les deux enquêteurs, l'un d'origine belge, l'autre d'origine marocaine, postulent pour une même fonction. Les dossiers ouverts sont valides si un contact a été établi par chacun des enquêteurs avec le candidat employeur. Les dossiers sont valides et utilisables lorsque le candidat employeur “a eu l'occasion de discriminer, au cours d'un espace-temps de rencontre à propos d'emploi”, déclaré ouvert à au moins l'un des deux enquêteurs.

Il y a:

- 181 dossiers valides et utilisables sur 606 dossiers ouverts en Région flamande;
- 201 dossiers valides et utilisables sur 356 dossiers ouverts en Région wallonne;
- 255 dossiers valides et utilisables sur 384 dossiers ouverts en Région bruxelloise.

Dans chacune des trois régions du pays, le nombre minimal de 175 dossiers valides et utilisables est donc atteint.

### Etape 1. Présentation des candidats

Les candidats d'origine marocaine ont-ils été souvent discriminés lors de la simple présentation de leur identité, c'est-à-dire à moment où de la manifestation de leur intérêt pour le poste à pourvoir? A ce stade de la procédure, il n'y a eu aucun échange d'information relative au poste vacant, mais l'origine étrangère du candidat a été transmise par la mention de son nom. La discrimination est ainsi évaluée à la première étape de la procédure de recrutement, soit lors de la présentation des candidats.

### Méthodologie

Le dossier est classé sous la rubrique “traitement égal sans suite” lorsque la procédure s'achève sans qu'aucun des candidats n'ait eu l'occasion d'échanger à propos des exigences de l'emploi à pourvoir ou de l'adéquation des qualifications professionnelles requises. Le dossier est classé sous la rubrique “traitement égal avec suite” si cette occasion a été offerte à chacun des candidats. Le dossier est classé sous la rubrique “seul le candidat de la majorité est invité”, lorsque cette occasion n'a été offerte qu'au candidat d'origine belge. Le dossier est classé sous la rubrique “seul le candidat de la minorité est invité”, lorsque cette occasion n'a été offerte qu'au candidat d'origine marocaine.

Les dossiers classés sous les rubriques “traitement égal sans suite”, “seul le candidat de la majorité est invité” et “seul le candidat de la minorité est invité” sont clôturés au terme de cette première étape. L'ensemble des dossiers “traitement égal avec suite” sont pris en considération pour examiner la discrimination aux cours des étapes ultérieures de la procédure de recrutement.

La discrimination nette résulte de la différence entre les dossiers où “seul le candidat de la majorité est invité” et les dossiers où “seul le candidat de la minorité est invité”. Le pourcentage de la discrimination nette est calculé sur l'ensemble des dossiers valides et utilisables de chacune des régions.

Au terme de la première étape, la discrimination nette est égale à:

- 27, soit 14,9% en Région flamande,
- 42, soit 21% en Région wallonne,

- 51, soit 20% en Région bruxelloise.

## **Etape 2. Prise en considération des qualifications professionnelles**

Dans quelle mesure les candidats ont-ils été discriminés après avoir eu un échange au sujet du poste à pourvoir ou de leurs qualifications professionnelles? Pour le savoir, la discrimination est ensuite évaluée à la seconde étape de la procédure, soit lors de la prise en considération des qualifications professionnelles.

### **Méthodologie**

Le dossier est classé sous la rubrique “traitement égal sans suite” lorsque la procédure s'achève sans qu'aucun des candidats n'ait été invité à accéder à l'emploi (invitation à une séance d'information collective ou de tests complémentaires, promesse d'être recontacté...). Le dossier est classé sous la rubrique “traitement égal avec suite” si cette invitation a été offerte à chacun des candidats. Le dossier est classé sous la rubrique “seul le candidat de la majorité est invité à accéder à l'emploi” lorsque cette invitation n'a été offerte qu'au candidat d'origine belge. Le dossier est classé sous la rubrique “seul le candidat de la minorité est invité à accéder à l'emploi” lorsque cette invitation n'a été offerte qu'au candidat d'origine marocaine.

Les dossiers classés sous les rubriques “traitement égal sans suite”, “seul le candidat de la majorité est invité à accéder à l'emploi” et “seul le candidat de la minorité est invité à accéder à l'emploi” sont clôturés au terme de cette seconde étape. L'ensemble des dossiers “traitement égal avec suite” sont pris en considération pour examiner la discrimination aux cours de la troisième étape.

La discrimination nette afférente à cette seconde étape “Prise en considération des qualifications professionnelles” résulte de la différence entre les dossiers où “seul le candidat de la majorité est invité à accéder à l'emploi” et les dossiers où “seul le candidat de la minorité est invité à accéder à l'emploi”. La discrimination nette cumulative (première et seconde étapes) résulte de la somme des valeurs des discriminations nette des deux premières étapes. Le pourcentage de la discrimination nette cumulative de la seconde étape est calculé sur l'ensemble des dossiers valides et utilisables de chacune des régions.

Au cours de la seconde étape, la discrimination nette est égale à:

- 42, soit 23,2% en Région flamande,
- 8, soit 4% en Région wallonne,
- 29, soit à 11,4% en Région bruxelloise.

Au terme de cette seconde étape, la discrimination nette cumulative est égale à:

- 69, soit 38,1% en Région flamande,
- 50, soit 25% en Région wallonne,
- 80, soit 31,3% en Région bruxelloise.

## **Etape 3. Offre de travail**

Dans quelle mesure les candidats ont-ils été discriminés au moment de la prise de décision de recrutement? Pour le savoir, la discrimination est évaluée à la troisième étape de la procédure, soit lors de l'offre de travail.

### **Méthodologie**

Le dossier est classé sous la rubrique “pas d'emploi offert” lorsque la procédure s'achève sans qu'aucun des candidats n'ait été engagé. Le dossier est classé sous la rubrique “emploi offert aux deux candidats” si l'emploi a été offert à chacun des candidats. Le dossier est classé sous la rubrique “emploi offert seulement au candidat de la majorité” lorsque l'emploi n'a été offert qu'au candidat d'origine belge. Le dossier est classé sous la rubrique “emploi offert seulement au candidat de la minorité” lorsque l'emploi n'a été offert qu'au candidat d'origine marocaine.

La discrimination nette afférente à cette troisième étape “Décision de recrutement” résulte de la différence entre les dossiers où l'emploi n'a été offert qu'au candidat de la majorité et les dossiers où l'emploi n'a été offert qu'au candidat de la minorité. La discrimination nette cumulative (première, seconde et troisième étapes) résulte de la somme des valeurs des discriminations nette des trois étapes. Le pourcentage de la discrimination nette cumulative totale est calculé sur l'ensemble des dossiers valides et utilisables de chacune des régions.

Au cours de la troisième étape, la discrimination nette est égale à:

- 2, soit 1% en Région flamande,
- 4, soit 2% en Région wallonne,
- 7, soit 2,7% en Région bruxelloise.

Au terme des trois étapes, la discrimination nette cumulative est égale à:

- 71, soit 39,2% en Région flamande,
- 54, soit 27% en Région wallonne,
- 87, soit 34,1% en Région bruxelloise.

Ces taux de discrimination nette sont supérieurs au taux critique. La discrimination est donc effective dans chacune des trois régions du pays.

## 10.2. Test d'indépendance: discrimination et équipes

Le test du  $P^2$  est calculé sur les résultats des enquêtes de chaque équipe pour contrôler l'absence de dépendance des résultats à l'égard des “performances” spécifiques de chacune des équipes.

En *Région flamande*, la valeur résultant du calcul du test est non significative et montre que, le taux de discrimination est indépendant des performances des équipes.

En *Région wallonne*, la valeur résultant du calcul du test est non significative et montre donc que “les résultats ne sont donc pas biaisés par la performance d'un enquêteur ou d'une paire”.

En *Région de Bruxelles-Capitale*, la valeur résultant du calcul du test calculé sur les trois modalités de la variable “discrimination” (traitements différenciés à l'encontre du candidat d'origine belge, du candidat d'origine marocaine ou traitements égaux) de chacune des équipes est non significative <sup>1</sup> et montre que le taux de discrimination est indépendant des performances des équipes.

## 10.3. La discrimination en fonction de certaines variables

<sup>1</sup> L'écart calculé sur base du taux de la discrimination nette résulte donc non pas de la différence entre les résultats obtenus par les équipes mais bien du mode de calcul du taux de la discrimination nette: supra 8.

Les données recueillies dans les trois régions du pays ont permis d'établir certaines relations entre la discrimination et certaines variables communes: les secteurs, la nature de la fonction et l'exigence d'un contact visuel ou non avec la clientèle (10.3.1.). En considération des caractéristiques régionales du marché de l'emploi, d'autres variables spécifiques ont pu être traitées par certaines régions (10.3.2.). Dans aucune des trois régions, l'incidence des variables relatives à la taille de l'entreprise, le type de firme, la durée du contrat, le régime du temps de travail, la rémunération, les conditions de travail n'ont pu être traitées car plus de 40% des données relatives à ces variables manquaient.

Pour les variables retenues, les données manquantes ont été retranchées du total des données analysées. C'est pourquoi le nombre total de dossiers analysés varie en fonction d'une variable à l'autre. Lorsque les données pour une catégorie d'analyse étaient insuffisantes, elles ont été soit regroupées, soit présentées à titre illustratif.

L'évaluation de la discrimination en fonction des variables est réalisée de la manière suivante:

- le calcul du  $P^2$  permet de vérifier si la discrimination diffère en fonction de la variable étudiée; dans l'affirmative, l'écart est dit "significatif";
- le calcul du taux critique permet de vérifier si la discrimination observée dans une catégorie d'analyse déterminée (exemple: le secteur Horeca) est supérieure au taux critique; dans l'affirmative, la discrimination est dite "effective";
- le calcul du "taux moyen de discrimination nette" pour l'ensemble des dossiers pris en considération pour une variable déterminée (exemple: la variable "secteurs") permet de situer le taux net de discrimination observé pour une catégorie d'analyse (exemple: le secteur "non marchand") par rapport à ce taux moyen. Ce taux est notamment fonction du nombre de données recueillies pour une variable déterminée et varie donc d'une variable étudiée à l'autre.

### **10.3.1. Variables communes aux trois régions du pays**

#### **10.3.1.1. Discrimination et contact visuel**

Dans les *Régions Wallonne* et de *Bruxelles-Capitale*, les données recueillies ne permettent pas de confirmer l'hypothèse selon laquelle la discrimination est plus accentuée pour les fonctions impliquant un contact visuel avec la clientèle.

En *Région Flamande*, le taux de discrimination nette est plus élevé de 17 points lorsque la fonction à laquelle il est postulé implique un contact visuel avec la clientèle (47% > 30%).

#### **10.3.1.2. Discrimination et secteurs d'activité des entreprises**

Ont été prospectés dans chacune des trois régions les secteurs de l'horéca, du commerce, des services marchands, des assurances-banques, de l'industrie et des services non marchands.

En *Région flamande*, la dépendance de l'importance de la discrimination à l'égard des secteurs d'activité est établie. La discrimination est effective dans les secteurs de l'horéca, du commerce et des services. Le taux moyen de discrimination nette est de 38%. Se rapportant au taux de discrimination nette pour chaque secteur prospecté, les secteurs les plus discriminants sont, par ordre décroissant, l'horéca (60%), le commerce (41%), les services (37%) et l'industrie (11%).

En *Région wallonne*, les résultats du test du  $P^2$  montrent que l'on doit exclure l'hypothèse d'un taux de discrimination différent selon les secteurs répertoriés. Des données disponibles, il apparaît que la discrimination est effective dans les secteurs de l'horéca et du commerce.

En *Région de Bruxelles-Capitale*, la dépendance du taux de discrimination à l'égard des secteurs d'activité est statistiquement établie. Les secteurs de l'horéca, du commerce et du non marchand présentent une discrimination effective. Le taux moyen de discrimination nette est 33%. Se rapportant au taux de discrimination nette pour chaque secteur prospecté comportant un nombre suffisant d'occurrences, les secteurs les plus discriminants sont, par ordre décroissant, l'horéca (51%), le commerce (34,5%), le non-marchand (33%).

### **10.3.1.3. Discrimination et nature de la fonction**

En *Région flamande*, en considération des résultats du test du  $P^2$ , la discrimination à l'égard des personnes d'origine marocaine est liée à la nature de la fonction offerte ou postulée. La discrimination est effective pour toutes les catégories de fonctions postulées: garçon, vendeur, ouvrier et autres. Le taux de discrimination moyen est de 39,2%. Se rapportant au taux de discrimination nette pour chaque fonction répertoriée, les taux de discrimination les plus élevés, sont, par ordre décroissant, ceux afférents aux postes de garçon (61,5%), de vendeur (40,4%) et d'ouvrier (24,3%).

En *Région wallonne*, en considération des résultats du test du  $P^2$ , la discrimination à l'égard des personnes d'origine marocaine n'est pas liée à la nature de la fonction offerte ou postulée.

En *Région de Bruxelles-Capitale*, la dépendance d'un taux de discrimination variant selon la nature de la fonction est statistiquement établie. La discrimination est effective pour les fonctions de délégué, de garçon et d'ouvrier. Le taux de discrimination moyen est de 34%. Se rapportant au taux de discrimination nette pour chaque fonction répertoriée, les taux de discrimination les plus élevés, sont, par ordre décroissant, ceux afférents aux postes de délégué (54%), de garçon (49%), les fonctions d'ouvrier (30%), de vendeur (24%) et d'employé (17%).

## **10.3.2. Variables spécifiques à certaines régions**

### **10.3.2.1. Discrimination et type de contrat (Wallonie)**

En *Région wallonne*, les résultats ne permettent pas de déceler une différence significative de discrimination selon les statuts de travailleur salarié, d'indépendant, de franchisé et de "non déclaré" proposés aux enquêteurs.

### **10.3.2.2. Discrimination et type de candidature (Flandre et Wallonie)**

Les enquêteurs ont postulé à la suite d'annonces publiées dans les journaux locaux dans les trois régions du pays. Ils ont également dû procéder par candidatures spontanées en Wallonie (66) et en Flandre (109) pour pallier l'insuffisance des offres d'emploi publiées pour les fonctions de semi qualifié. Une recherche réalisée par la KU Leuven montre, notamment, qu'une proportion importante de recrutements s'effectuant en Wallonie (20%) et en Flandre (16%) à partir d'une telle procédure<sup>1</sup>.

En *Région flamande*, comme en *Région wallonne*, il n'y a pas de différence significative entre les taux de discrimination résultant de candidatures spontanées par rapport à ceux observés sur base de procédures initiées à la suite d'annonces.

<sup>1</sup> Quoique, lors de candidatures spontanées, il n'y ait aucune vacance de poste et que, dès lors, la 'rencontre entre l'offre et de demande d'emploi, au moins ouvert pour le candidat travailleur, au cours duquel il a eu l'occasion d'être discriminé' ne s'effectue qu'en vue de l'éventualité d'une fonction à pourvoir, les trois équipes de recherche ont donc décidé, pour des raisons de culture régionale et de faisabilité de l'étude, de considérer ces procédures comme des dossiers valides et utilisables, chaque fois que la demande d'un des candidats avait été prise en considération.

En *Wallonie*, on observe que le taux de discrimination afférent aux candidatures spontanées est inférieur au taux critique. En *Flandre*, le taux de discrimination est supérieur au taux critique pour les deux types de candidature.

### **10.3.2.3. Discrimination et type de contact (Bruxelles)**

La discrimination résulte de la communication orale, visuelle ou écrite à l'un des candidats, d'un traitement différencié de la candidature qui altère les chances d'un enquêteur d'accéder l'emploi.

En *Région de Bruxelles-Capitale*, des données recueillies, on observe que, proportionnellement, le taux de discrimination n'est pas lié au type de contact par lequel s'exprime le traitement différencié et qu'il reste toujours supérieur au taux critique, que le contact discriminatoire soit oral, visuel ou écrit.

### **10.3.2.4. Discrimination et zones (Bruxelles)**

Dans la *Région de Bruxelles-Capitale*, les communes ont été réparties en deux zones: la zone 1 composée des neuf communes comprenant plus de 25% d'étrangers et la zone 2 composée des autres communes, comportant moins de 25% d'étrangers. La localisation de l'entreprise dans l'une de ces zones n'induit pas une discrimination significativement différente. On observe toutefois que pour les entreprises situées dans la zone 1 (plus de 25% d'étrangers), la discrimination est supérieure au taux critique<sup>1</sup> et est donc effective, alors que pour les entreprises situées en zone 2 (moins de 25% d'étrangers), la discrimination est inférieure au taux critique.

## **10.4. Les comportements différenciés**

La discrimination se manifestant par un refus de la candidature à une étape de la procédure ne constitue pas la seule expression des réactions xénophobes d'employeurs. Des comportements différenciés illustrant la réticence d'employeurs mis en relation avec des postulants d'origine marocaine, se manifestent tout au long de la procédure. Les données recueillies nous permettent de vérifier si le taux de discrimination nette confirmait les comportements différenciés observés.

En *Région flamande*, les comportements observés ne se sont pas distingués d'une manière suffisamment sensibles pour justifier une analyse et le croisement avec d'éventuelles variables.

### **10.4.1. Variables communes à plusieurs régions (Wallonie et Bruxelles)**

#### **10.4.1.1. Comportement différencié et discrimination**

En *Régions wallonne et bruxelloise*, le comportement différencié précède très souvent une discrimination à l'encontre du candidat d'origine marocaine. Ainsi un comportement différencié a été observé dans 49 sur 63 procédures discriminatoires en Wallonie et dans 101 sur 102 procédures discriminatoires à Bruxelles.

#### **10.4.1.2. Comportement différencié et équipes**

<sup>2</sup> Supra, 10.3.

En *Région wallonne*, l'application du test du  $P^2$  obtenu sur base du taux net de comportement différencié montre qu'aucune équipe n'a été proportionnellement plus souvent victime d'un comportement différencié.

En *Région de Bruxelles-Capitale*, les candidats d'origine étrangère de chacune des équipes n'ont, proportionnellement, pas été plus souvent victimes d'un comportement différencié.

#### **10.4.1.3. Comportement différencié et contact visuel**

En *Régions wallonne et bruxelloise*, le fait que l'emploi nécessite ou non un contact visuel avec la clientèle n'induit pas un taux de comportements différenciés significativement différent.

#### **10.4.2. Variables spécifiques (Bruxelles)**

En *Région de Bruxelles-Capitale*,

- confirmant les observations relatives à propos de la discrimination, les comportements différenciés se rencontrent:
  - surtout dans le secteur de l'horéca;
  - davantage pour les fonctions de délégué et de garçon;
  - dans des proportions semblables dans les communes à plus et à moins de 25% de personnes de nationalité étrangère.
- les formes de comportement différencié les plus fréquemment répertoriées relèvent de l'altération de la procédure (67/111) et de la déclaration mensongère (37/111). Celles consistant en l'imposition de conditions de travail distinctes, d'adoption d'attitudes particulières et de motivation sur base de l'origine étrangère ont été beaucoup plus rares.
- le *bilinguisme* semble un critère de sélection discriminant parce qu'il est appliqué distinctement. Les différences de traitement et de comportement auxquels il donne lieu ont été le fruit non d'une méconnaissance ou d'une connaissance réduite de la seconde langue par le candidat d'origine marocaine, mais bien de conditions inégalitaires relatives à la formulation de ces exigences.
- les différences de comportement à l'encontre du candidat d'origine marocaine ont également été observées à l'occasion des mises en réserve de recrutement. Lorsqu'elles n'ont été proposées qu'au candidat d'origine belge (12 fois), le candidat d'origine étrangère fut dans le même temps définitivement écarté de la procédure. Lorsqu'elles n'ont été proposées qu'au candidat d'origine marocaine (9 fois), le candidat d'origine belge bénéficia d'une issue plus favorable de la procédure une fois sur trois.

### **10.5. Conclusions**

Les résultats des tests aboutissent, on l'a vu, à la *reconnaissance d'une discrimination effective dans chacune des trois régions du pays*. Dans chacune des régions, le taux de discrimination n'est pas dépendant des performances spécifiques de chaque équipe de testeurs. Ces résultats ont permis de nuancer les observations relatives aux taux de discrimination en fonction de certaines variables et celles relatives aux différents modes d'expression de la discrimination.

#### **a. La discrimination face à quelques variables**

On constate en Région flamande, une différence significative du taux de discrimination selon que l'emploi postulé comporte ou non une exigence de *contact visuel avec la clientèle*. Une telle relation n'a pas été statistiquement observée en Région de Bruxelles-Capitale. En Région wallonne, elle n'a pu être vérifiée.

La dépendance du taux de discrimination aux *secteurs d'activité* des entreprises a été constatée en Région de Bruxelles-Capitale et en Flandre. Elle ne le fut pas en Région wallonne. Dans les trois régions du pays, la discrimination est effective dans les secteurs de l'Horeca et du commerce où elle présente les taux les plus élevés. Elle est aussi effective dans le secteur non marchand dans la Région de Bruxelles-Capitale et dans le secteur des services dans la Région flamande.

La dépendance du taux de discrimination à l'égard de la *nature de la fonction* a également pu être constatée en Région de Bruxelles-Capitale et en Flandre. En Wallonie, le taux de discrimination est indépendant de la nature de la fonction. En Région de Bruxelles-Capitale, la discrimination est effective pour les fonctions de délégués, de garçon et d'ouvrier. En Flandre, elle est effective pour toutes les catégories de fonction répertoriées (garçon, vendeur, et autres).

Des variables spécifiques ont été mises en évidence dans quelques régions du pays. Ainsi, en Flandre et en Wallonie, où des candidatures spontanées ont dû être utilisées, on n'observe pas de différence significative par rapport au *type de candidature* (sollicitations spontanées et annonces). La discrimination est effective pour les candidatures initiées par annonce en Wallonie et pour les deux types de candidature en Flandre. En Wallonie, on n'observe pas de différence significative à l'égard des différents statuts du travailleur déterminant le *type de contrat*: salarié, indépendant, franchisé ou "non déclaré". En Région de Bruxelles-Capitale, le taux de discrimination par rapport à la *localisation de l'entreprise* (commune à plus ou moins forte concentration d'étrangers) n'est pas significativement différent. La discrimination n'est effective que dans la zone regroupant les communes de plus de 25 % d'étrangers. En Région de Bruxelles-Capitale, on observe que le taux de discrimination est indépendant du *type de contact* (communication verbale, écrite ou visuelle) de la candidature et que la discrimination est effective pour les trois types de contact.

### **b. Les comportements différenciés**

Parallèlement aux constats de discrimination (traitement différencié), se soldant par une acceptation ou un refus de la candidature à un stade de la procédure d'embauche, ont été observés des comportements différenciés. Ceux-ci expriment, d'un point de vue qualitatif, les réactions de rejet ou de résistance des candidats employeurs à l'égard du candidat travailleur d'origine marocaine.

L'étude des comportements différenciés a été analysée en Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne. Dans chacune de ces deux régions, les comportements précèdent souvent une discrimination effective à l'encontre du candidat d'origine marocaine. En Région de Bruxelles-Capitale, les formes de comportements différenciés les plus fréquemment relevées y furent l'*altération de procédure* et la *déclaration mensongère*. En outre, des comportements différenciés se manifestèrent de façon singulière à l'occasion de la prise en considération de l'exigence du *bilinguisme* et lors des *prises en réserve de recrutement*.

### **c. En bref**

La *discrimination étudiée en raison de l'origine marocaine est effective dans chacune des trois régions du pays*: les candidats d'origine marocaine ont rencontré, dans des proportions nettement significatives, plus de difficultés que les candidats d'origine belge lors de la postulation à des emplois semi-qualifiés.

Plus précisément, une *discrimination effective* a été observée dans chacune des situations énoncées ci-dessous (sans qu'elles puissent être cumulées ou croisées entre elles):

- dans les secteurs de l'Horeca et du commerce dans chacune des trois régions du pays, dans le secteur du non-marchand dans la Région bruxelloise et dans celui des services dans la Région flamande;
- pour les fonctions de délégué, de garçon et d'ouvrier dans la Région bruxelloise et pour les fonctions de garçon, de vendeur et d'ouvrier en Flandre;
- pour les candidatures initiées à la suite d'annonces dans la Région wallonne et pour les candidatures spontanées et celles initiées à la suite d'annonces dans la Région flamande;
- pour les candidatures effectuées par contact verbal, écrit et visuel dans la Région bruxelloise;
- dans les communes comportant plus de 25 % d'étrangers dans la Région bruxelloise.

Les taux de discrimination observés en raison de l'origine étrangère sont *significativement plus élevés* lorsque le candidat d'origine marocaine postule:

- en Région flamande, aux fonctions exigeant un contact visuel avec la clientèle;
- en Région bruxelloise et en Région flamande, dans des secteurs d'emploi déterminés;
- en Région bruxelloise et en Flandre, à des fonctions particulières.

Par contre, il a été constaté qu'il n'y a pas de corrélation entre le taux de discrimination et:

- les fonctions exigeant ou non un contact visuel en Région bruxelloise;
- les secteurs d'emploi en Région wallonne;
- la nature de la fonction en Région wallonne;
- le type de candidature (spontanée ou suite à une annonce) en Région flamande et en Région wallonne;
- le type de contrat (salarié, indépendant) en Région wallonne;
- la localisation de l'entreprise dans une commune à plus ou moins forte concentration d'étrangers en Région bruxelloise;
- la nature de la candidature (verbale, écrite ou visuelle) en Région bruxelloise.

Il a été mis en évidence en Région bruxelloise et en Région wallonne que la discrimination est souvent précédée d'un *comportement différencié* à l'encontre du candidat d'origine marocaine. En Région bruxelloise, il a pu être constaté que ces comportements relèvent le plus souvent de l'altération de la procédure et de la déclaration mensongère et qu'ils se manifestent particulièrement lors de la prise en considération de l'exigence du bilinguisme et lors de la mise en réserve de recrutement.



## Bibliographie<sup>1</sup>

- “A compétence égale, Peter ou Mustafa?”, *Travail* (Bulletin de l'OIT), n° 12, 1995, pp. 28-30.
- Abou Sada, G., Courault, B., Zeroulou, Z.: *L'immigration au tournant: Actes du colloque du Greco 13 sur les mutations économiques et les travailleurs immigrés dans les pays industrialisés - Vaucresson 28-30/1988*, L'Harmattan, CIEMI (Centre d'information d'étude des migrations), Paris, 1990.
- Adde, *Les droits économiques des travailleurs immigrants non-communautaires dans la Communauté européenne* - Rencontre organisée à Bruxelles 18/9/1983, ADDE, Bruxelles, 1983.
- Agostini, E., “Le grand secret”, *Chronique*, 1996, n° 6, p. 58.
- Aizicovici, F., “Des artisans du bâtiment s'unissent pour recruter de jeunes chômeurs”, *Le Monde*, 14 février 1996.
- Aizicovici, F., “La création d'entreprises comme levier d'insertion”, *Le Monde*, 31 janvier 1996.
- Alaluf, M., Immigration and labour market: some reflections based on survey relating to Belgium, *European conference on migration and the social partners - Proceedings*, Dublin, 9-10 december 1993, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office des publications des Communautés européennes, Luxembourg, 1994, pp. 19-20.
- Alouane, Y., “La condition d'émigré: Le statut de fait: Racisme et xénophobie”, dans Alouane, Y., *L'émigration maghrébine en France*, Ceres Production, Tunis, 1979, pp. 90-94.
- Alouane, Y., La population émigrée: les causes de l'émigration maghrébine, dans Alouane, Y., *L'émigration maghrébine en France*, Ceres Production, Tunis, 1979, pp. 28-55.
- Anciaux, V., Les immigrés et l'emploi - *Intégration des immigrés par une valorisation du potentiel économique des travailleurs étrangers dans la Région de Bruxelles-Capitale*, Conférence de presse, 16/06/1993, Vlaamse Economische Hogeschool, Bruxelles, p. 18.
- Angel de Prada, M., Actis, W., Pereda, C., Perez Molina, R., *Labour market discrimination against migrant workers in Spain*, ILO, Genève, 1996.
- Annexe à la résolution, UE ... concernant la limitation de l'admission à des fins d'emploi de ressortissants de pays tiers dans les Etats membres, *Rev. dr. étr.*, 80/81, déc 1994 pp. 616-622.
- Balibar, E., Wallerstein, I., *Race - Nation - Classe, Les identités ambiguës*, La Découverte, Paris, 1990.
- Banton, M.P., *Discrimination*, Open University Press, Buckingham, 1994.
- Banton, M., “Racial discrimination at work: Bristol cases”, *New Community*, vol 17, octobre 1990, pp. 34-149.
- Bastienier, A., Dassetto, F., *Immigrations et nouveaux pluralismes: une confrontation de sociétés*, De Boeck/Université, Bruxelles, 1990.
- Bastienier, A., Dassetto, F., *L'étranger nécessaire. Capitalisme et inégalités. Eléments pour une analyse des phénomènes migratoires contemporains en Europe occidentale*, LLN, FERES, 1977.
- Bastienier, A., “Immigration et différenciation ethnique en Europe - La nouvelle question sociale”, *La Revue Nouvelle* no. 11, Tome XVC, 1992, p. 34.
- Bastienier, A., *L'Etat belge face à l'immigration, Les politiques sociales jusqu'en 1980*, LLN, Academia, Sybidi/10, 1993.
- Bastienier, A., “L'ethnicité visible à Bruxelles”, *La Revue Nouvelle*, Tome XVC, Bruxelles, 1992, p. 48.
- Bastienier, A., Targoz, P., *Les organisations syndicales et l'immigration en Europe*, LLN, Académia, Sybidi/11, 1995.
- Bataille, Ph, Wieworka, M., *Racisme et xénophobie en Europe: une comparaison internationale*, La découverte, Paris, 1994.
- Baverel, Ph., “L'intérim d'insertion au service de l'emploi”, *Le Monde*, 27 mars 1996.
- Bayade, F., “Les demandeurs d'emploi étranger de 1987 à 1991”, *Revue française des affaires sociales*, Diffusion MANSSON, Paris, décembre 1992, pp. 83-86.
- Bayar, A., “Quand l'emploi atypique devient typique: le cas des nettoyeuses turques à Bruxelles”, *Point d'appui women's studies*, 5 août 1993, pp. 36-38
- Bayar, A., “Un ghetto du travail - Les nettoyeuses turques”, *Les cahiers de la Fonderie*, 12 juin 1992, pp. 59-

<sup>1</sup> Cette bibliographie comprend les références non seulement des ouvrages et articles cités dans le texte, mais aussi de ceux qui, concernant la problématique de l'intégration socio-professionnelle des immigrés, constituent pour le lecteur un outil complémentaire de réflexion.

64.

- Bayar, A., "Un ghetto du travail. Les nettoyeuses turques à Bruxelles", *Les femmes et la ville - Un enjeu pour l'Europe, Actes du colloque organisé à Marseille en mars 1993*, Labor, Coll. Horizon femme, Bruxelles, 1993, pp. 213-226.
- Beauchesne, M.N., "La discrimination des travailleurs d'origine étrangère: Quelles pratiques en entreprises?", *MRAX Info*, n° 78, juin 1993, pp. 14-26.
- Beauchesne, M.N., "La discrimination des travailleurs d'origine étrangère: quelles pratiques en entreprise?", *Critique régionale* 21-22, pp. 57-93, ULB, Bruxelles, 1994.
- Bendick, J., *Discrimination against racial / ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from situation testing*, ILO, Genève, 1996.
- Bernard, Ph., "La main-d'oeuvre étrangère permet d'amortir les chocs économique", *Le Monde*, 16 octobre 1996.
- Bertrand, N., "L'étranger ressortissant d'un Etat non membre de l'Union européenne et le travail indépendant", *Nouvelle Tribune*, sept. 1944, n° 4, pp. 40-45.
- Betbeder, M.C., "Agir contre l'exclusion - mise sur de nouveaux gisements d'emplois", *Le Monde*, 10 février 1996.
- Betbeder, M.C., "Pour les jeunes le contrat de qualification est une porte d'entrée dans les entreprises", *Le Monde*, 26 mars 1996.
- Betbeder, M.C., Quatre-vingts entreprises s'unissent pour intégrer des jeunes sans qualification, *Le Monde*, 13 février 1996.
- Billiet, J., Carton, A. Et Huys, R., "Les déterminants sociaux de la xénophobie en Belgique", *L'Actualité de Durkheim*, Actes du colloque (Liège mai 1989), Recherches sociologiques, LLN, 1991, vol. 22, n° 3, pp. 65-80.
- Billiet, J., Carton, A., Huys, R., *Inconnus mal-aimés? Une enquête sociologique sur l'attitude des belges à l'égard des immigrés*, KUL, Dép. Soc, Leuven, 1990.
- Billiet, J., Carton, A., *Une explication sociologique de la xénophobie en Belgique*, KUL, Leuven, 1990.
- BIT, *Egalité Dans l'Emploi et la Profession*, Conférence Internationale du Travail, 83ème Session, BIT, Genève, 1996.
- BIT, *Réunion Informelle de Consultation Sur les Travailleurs Migrants Venants des Pays Tiers Dans l'Europe du Marché Intérieur Après 1992*, Compte Rendu Sommaire, Genève, 27-28 avril 1989. Blaise P., "Emploi et chômage des jeunes immigrés", *Tribune immigrée*, n° 24-25, 1988, pp. 34-35.
- BIT, *Table Ronde Sur les Travailleurs Migrants Originaires des Pays Non Membres de la CEE Dans L'Europe du Marché Intérieur*, Compte Rendu Sommaire, BIT, Genève, 15-17 Octobre 1996.
- Blaise, P., "Femmes immigrées et marché de l'emploi", *Tribune immigrée*, n° 30-31, 1989, pp. 63-67.
- Blaise, P., Martens, A., *Des immigrés à intégrer: choix politiques et modalités institutionnels*, Crisp, Bruxelles, 1992.
- Böhning, W.R., *Employment foreign workers, A manual on policies and procedures of special interest to middle and low income countries*, Genève, ILO, 1996.
- Böhning, W.R., Werquin, J., *Migration internationale pour l'emploi - Réflexions d'ordre économique, social et sur les droits de l'homme concernant le futur statut des nationaux des pays tiers dans le marché intérieur européen*, Genève, BIT, 1992.
- Böhning, W.R., Zegers de Beijl, R., *L'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail: les politiques et leur impact*, Genève, BIT, 1996.
- Bonnafous, S., "Mots et paroles de l'immigration. Essai de mise en perspectives sur 20 ans", *Revue française des affaires sociales*, Déc 1992, Paris, pp. 5-14.
- Bonnin, M., "Nouvelle vagues: L'insertion en chantiers. Bleus de travail contre bleus à l'âme", *L'Express*, 1er au 7 février, 1996.
- Bourthis, R.Y., Leyens, J.-Ph., *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*, Liège, Mardaga, 1994.
- Bovenkerk, F., *A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of race and ethnic origin*, Genève, ILO, 1992.
- Bovenkerk, F., Gras, M.J.I., Ramsoedh, D., *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, Genève, ILO, 1995.
- Brion, F., Rea, A., *Les jeunes d'origine étrangère: aperçu de quelques recherches et pratiques en Communauté française*, Synergie, Bruxelles, 1990.
- Brion, F., "Extranéité, stigmate pénal et exclusion du marché du travail: l'exemple de la carte professionnelle", *Critique régionale* n° 21-22, 1994, pp. 95-133.
- Brion, F., "Minorités ethniques ou minorité juridique, 11, Immigration et ethnicité - la nouvelle question

- sociale?”, *La Revue Nouvelle*, Tome XVC, 1992, pp. 68-75.
- Brisbois, A., “Dur, dur (pour certains) de décrocher un emploi ...”, *MRAX Info*, n° 78, juin 1993, p. 27.
- Brisset, Cl., et Julien Cl., “Le triomphe des inégalités”, *Le Monde diplomatique*, Paris, 1989.
- Centre Pour L'egalite des Chances et la Lutte Contre le Racisme, *Etude des aspects socio-économiques et financiers liés à la présence d'immigrés en Belgique*, CECLR, Bruxelles, 1993.
- Centre Pour L'egalite des Chances, *Rapport annuel 1993*, Bruxelles, 1993.
- Centre Pour L'egalite des Chances, *Rapport annuel 1994*, Bruxelles, 1994.
- Centre Pour L'egalite des Chances, *Rapport annuel 1995*, Bruxelles, 1995.
- Centre Pour L'egalite des Chances, *The situation of the immigrant minorities in Belgium*, Bruxelles, 1994.
- Chirot, F., “A Paris, les exclus sont de plus en plus repoussés à l'Est”, *Le Monde*, 29 octobre 1996.
- Coenen, M-Th., Dresse, R., Stessel, M., “Le mouvement syndical belge face à l'immigration”, *Migrance* 4/5, 1994, pp. 43-61.
- Confronting the fortress. Black and migrant women the European Union*, éd. European Parlement, Directorate general for research, Women's rights series E-2, 1. 1995, p. 257.
- Conseil de l'Europe, *Activités du Conseil de l'Europe dans le domaine des migrations*, Conseil de l'Europe, Strasbourg, 1992.
- Conseil de l'Europe, *Aspects politiques et démographiques des flux migratoires vers l'Europe*, Etudes démographiques n° 25, Conseil de l'Europe, Strasbourg, 1993.
- Conseil de l'Europe, *De l'Oural vers l'Atlantique - La nouvelle donne migratoire*, Strasbourg, 1992.
- Conseil de l'Europe, *L'Europe contre l'intolérance*, Contributions, Séminaire organisé par le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, Strasbourg, Palais de l'Europe, 3-4 mars, 1994.
- Conseil de l'Europe, *Réunion d'experts en matière de discrimination fondée sur la nationalité, le groupe ethnique ou race*, Conseil de l'Europe, Strasbourg, 1988.
- Costa-Lascoux, F., Weil, P., *Logique d'états et immigration*, Kimé, Paris, 1992.
- Costa-Lascoux, J., “Vers une Europe des citoyens”, *Logiques d'Etats et immigrations*, Kimé, Paris, 1992, pp. 281-293.
- Court, M., “Chômage des jeunes la voie des expériences locales”, *Le Figaro*, 1er août 1996.
- Court, M., “Emplois de proximité: une croissance de 4% à 7% l'an”, *Le Figaro*, 26 mars 1996.
- Cousin, R. (dir.), Carhop, *Bruxelles, 150 ans d'immigration, Dossier pédagogique*, Collection Document n°58, Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, Bruxelles, 1992.
- CRPI, *L'intégration: une politique de longue haleine*, Volume 3: Données et argumentations, Inbel, Bruxelles, Novembre 1989.
- CRPI, *Pour une cohabitation harmonieuse*. Volume 1: Premières réalisations et nouvelles propositions, Inbel, Bruxelles, Mai 1990.
- CRPI, *Pour une cohabitation harmonieuse*. Volume 2: Points de vue des organismes et des associations, Inbel, Bruxelles, Mai 1990.
- CRPI, *Pour une cohabitation harmonieuse*. Volume 3: Données et argumentations, Inbel, Bruxelles, Mai 1990.
- Cuypers, Ch., Ik werk, jij werkt, werkt zij?, *Migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt Limburg, Bareel Migranten op arbeidsmarkt*, mai 1992, n° 49, pp. 15-16.
- Daniel, G., “Gros plan sur le séminaire des commissaires pour l'emploi. Les lacunes du guichet-initiative-emploi”, *Entreprise et carrières*, 31 janvier au 3 février 1996.
- De Lary, H., “Les problèmes de l'immigration dans l'Europe de demain”, *Revue française des Affaires sociales*, Paris, décembre 1992, pp. 197-218.
- De Rudder, V., Tripier, M., Vourc'h, F., “Les syndicats face aux nouvelles discriminations”, *Hommes et migrations*, n° 1187, mai 1995, pp. 12-22.
- De Rudder, V., Tripier, M., Vourc'h, F., Simon, V., *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, 1995.
- De Schutter, R., “Le point de vue syndical, la FGTB”, *Les cahiers de la Fonderie*, 12 juin 1992, pp. 48-50.
- Dedecker, R., Slimane, L., “Nationalité d'origine et emplois des immigrés clandestin à Bruxelles”, *Critique régionale* 21-22, Bruxelles, 1994, pp. 135-150.
- Denolf, L., Denys, J., Simoens, P., *Les entreprises et le recrutement en Belgique*, Hoger Instituut voor de Arbeid, KUL, Louvain, 1995.
- Denolf, L., *Intrede van migranten op de arbeidsmarkt*, Leuven KUL, 1990.
- Desmarez, P., Ouali, N., Rea, A., Van Heerswinghels, A., “Scolarité et insertion professionnelle des femmes dans la Région de Bruxelles-Capitale”, in Knibiehler, Y. et Gudin E., *Les femmes dans la ville. Un enjeu pour l'Europe?*, Ed. Labor, Bruxelles, 1993.

- Doeraene, J., "Le point de vue syndical: la CSC", *Les cahiers de la fonderie*, 12 juin 1992, pp. 51-53.
- Droz Georges, A.L., "Note sous CJCE, 1/7/93, Egalité traitement / Etranger", *Rev. crit. dr. intern. privé*, 1994, n° 4, p. 633.
- Dubet, F., Tapinos, G., Werner, H., Withol de Wenden, C., *Migration et population- Marché intérieur européen, immigration et pays tiers: réflexions prospectives*, BIT, Genève, 1993.
- Dubuisson, M., Eggerickx, Th., *Etrangers dans les régions urbaines de Belgique*, Academia, Louvain-la-Neuve, 1991.
- Dubuisson, M., Poulain, M., "Des étrangers, des immigrés ... Combien sont-ils en Belgique?", *Migrations et Espace*, n° 2, 1992.
- Dumon, W., Adriaensens, G., *OCDE - Système d'observation permanente des migrations: Belgique 1988-1989*, Leuven KUL, 1989.
- Dumont, C.F., "La migration économique et la migration composée", *Le Monde et les hommes: Les grandes évolutions démographique*, Litec, Paris, 1995.
- Eggerickx, Th., Poulain, M., *Le rôle démographique de l'immigration et le nombre des étrangers en Belgique à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle*, Academia, 1993.
- El Mouden, A., *De toegang tot de betrekkingen in overheidsdienst en de nationaliteitsvoorwaarde*, Leuven, KUL, 1990.
- Enjolras, B., "Services de proximité: le danger du modèle marchand", *Le Monde*, 3 juillet 1996.
- Faux, J.M., "Accès des non Belges à la fonction publique", *MRAX Info*, n° 78, juin 1993, p. 31.
- Feld, S. (sous la direction de), *Le processus d'intégration économique et social de la population étrangère sur le marché du travail*, GRESP, Liège, 1990.
- Feld, S., Biren, P., *La main d'oeuvre étrangère sur le marché du travail en Belgique*, SSTC, Bruxelles, 1994.
- Feld, S., *Convergences et divergences demo-sociales des populations immigrées. Evolution de la fécondité et de l'emploi des étrangers en Belgique*, Université de Liège, Liège, 1991.
- Feld, S., *Impact de la main-d'oeuvre étrangère et de l'immigration sur le marché du travail d'un pays à la fécondité déclinante*, Université de Liège, Liège, 1992.
- Feld, S., Manco, A., *Analyse de l'évolution récente et des perspectives d'insertion de la main-d'oeuvre étrangère dans un marché en mutation, familles, communauté et organismes publics: Les réseaux de solidarité et d'intégration des jeunes originaires des pays méditerranéens*, Université de Liège, Liège, 1994.
- Feld, S., Manco, A., *Analyse de l'évolution récente et des perspectives d'insertion de la main-d'oeuvre étrangère dans un marché en mutation, L'intégration des jeunes d'origine étrangère. Types de formation et processus d'insertion sur le marché du travail*, Université de Liège, Liège, 1994.
- Feld, S., Manco, A., Biren, P., *Analyse de l'évolution récente et des perspectives d'insertion de la main d'oeuvre étrangère dans un marché en mutation*, Université de Liège, Liège, 1991.
- Feld, S., Manco, A., Biren, P., *L'intégration socio-économique des étrangers sur le marché du travail en Belgique - Synthèse*, Université de Liège, Liège, 1991.
- Fennema, M., "Action positive aux Pays-Bas: supporter les handicaps ou combattre la discrimination", *L'Europe au miroir de ses immigrés*, Forum Egalité, Paris, 1990, pp. 37-46.
- FGTB, *Le racisme n'est pas une opinion, c'est un délit !*, Petit guide à l'usage des délégués affiliés à la FGTB, sept. 1995.
- Fontette, F. de, *Le racisme*, Paris, PUF, Que sais-je?, n° 1603, 1992.
- Frimat, I., "La communauté urbaine de Strasbourg emploie des jeunes des quartiers pour sécuriser les transports publics", *Le Courrier des maires*, 8 novembre 1996.
- Fromentin, B., "Un parrain pour entrer dans le monde du travail", *Libération*, 6 mars 1996.
- Gadrey, N., *Hommes et femmes au travail: inégalités, différences, identités*, l'Harmattan, Paris, 1992.
- Gaudier, J.P., Hermans, Ph., *Des belges marocains, Parler à l'immigré, Parlé de l'immigré*, Ed. Universitaire/De Boeck, Bruxelles, 1991.
- Giordan, H., (dir.), *Les minorités en Europe: Droits linguistiques et droits de l'homme*, Kimé, Paris, 1992.
- Goldberg, A., Mourinho, D., Kulke, U., *Labour market discrimination against foreign workers in Germany*, ILO, Genève, 1996.
- Grangeard, C., "La tête de l'emploi", *Hommes et migrations*, n° 1187, mai 1995, pp. 23-24.
- Gublin, E., Knibiehler, Y., *Les femmes et la ville un enjeu pour l'Europe*, Actes du colloque organisé à Marseille en mars 1993, Labor, Coll. Horizon femmes, Bruxelles, 1993.
- Habermas, J., "Immigration et chauvinisme du bien-être", *La Revue Nouvelle*, n° 11, Tome XVC, Immigration et ethnicité - la nouvelle question sociale?, Bruxelles, 1992, pp. 76-84.
- Havelange, P., *La révolution inaperçue de l'immigration à l'intégration*, La Longue Vue, Paris-Bruxelles,

1992.

Hebberecht, P., "Onveiligheidsgevoelens en slachtofferschap bij marokkaane en turkse migranten", *Panopticon*, 1994, p. 544.

Heraud, G., *L'Europe des ethnies*, Bruylant-LGDI, Paris-Bruxelles, 1993.

Herzberg, N., "A Nantes-la-Jolie, deux entrepreneurs en quête d'indépendance", *Le Monde*, 1er janvier 1997.

Herzberg, N., "L'emploi illégal est avant tout une affaire de français", *Le Monde*, 24 septembre 1996.

Herzberg, N., "Les mesures d'aide à l'emploi dans les zones franches entrent en vigueur", *Le Monde*, 1er janvier 1997.

Herzbet, N., "Des chercheurs traquent les discriminations ethniques dans le monde du travail", *Le Monde*, 12 mars 1996.

Hespeel, E., sous la direction de Kestens, P., "Perspectives économiques de la Région bruxelloise. Les équilibres macro-économiques de la région, Prévision de la valeur ajoutée nationale à moyen terme", *Quelles stratégies pour Bruxelles?*, Actes du colloque des 30 septembre et 1<sup>er</sup> octobre 1994, ULB-Interface, Ed. L'Echo, 1994.

Hivroz, R., "Déjà 350 candidats en Ile-de-France", *Le Parisien*, 18 décembre 1996.

Hollifield, J.F., "Buts et résultats de politique migratoire française: une analyse des séries temporelles", *Les migrations internationales - Problèmes de mesure, évolutions récentes et efficacité des politiques*, Séminaire de Calabre, 8-10 septembre 1986, AIDELF (Association internationale des démographes de langue française), Paris, pp. 335-343.

Immigration et ethnicité - la nouvelle question sociale?, *La Revue Nouvelle*, n° 11, Tome XVC, Bruxelles, 1992.

Interview de Loof, E., "Le problème le plus grave, c'est la discrimination à l'embauche", *Nouvelle Tribune*, n° 6, mars 1996, pp. 42-43.

Interview de Touraine, A., "Immigration Les difficultés sont plus économiques que culturelles", *La Croix*, 19 septembre 1996.

Interview de Verboven, X., "Non aux délégués raciste", *Nouvelle Tribune*, n° 6, mars 1996, pp. 44-46.

Interview de Zegers de Beijl, R., "Le marché unique et l'Europe des personnes", Colloque Liège, 6/92, *Act. dr.*, 1994.

Jacquín, D., "Face au racisme populaire", *Revue française des Affaires sociales*, Paris, décembre 1992, pp. 161-172.

Kanji, G. K., *100 Statistical Tests*, Sage Publications, London, 1993.

Keely, C.B., Tapinos, C.P., *La migration internationale: deux approches*, BIT, Genève, 1992.

Keiflin, C., "De Lyon à Mulhouse les entreprises jouent l'insertion", *La Croix*, 31 octobre 1996.

Koubi, G., *Le droit à la différence, un droit à l'indifférence?*, R.R.J., 1993, p. 451.

Kumps, A.M., Taymans, M., *L'emploi des bruxellois et l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale*, Dossier Brès, n° 15, 1993.

"La femme immigrée: liberté, égalité, participation", *Trait d'union*, Bruxelles, 1994.

Lambert, A., "Rétro-prospectif d'une Belgique sans immigrés", *L'Entreprise et l'Homme*, 1-1992, pp. 3-16.

Langenaken, D., *Assises contre le racisme*, MRAX, Bruxelles, 1982.

Lanier, P., *Les nouveaux visages de l'immigration*, Lyon, Chronique sociale, 1991.

Lapeyronnie, D., *L'intégration des minorités immigrés en Europe*, Actes du colloque international, Paris, 8-9/10/1990, Centre National de la fonction publique territoriale, Paris, 1992, 2 vol.

Le Bras, H., "Des migrations, pas des invasions", *L'Express*, 2 janvier 1997.

Lebon, A., *Immigration et présence étrangère en France: le bilan d'une année, 1992-1993*, Service de l'information et de la documentation, Paris, 1993.

Leca, J., "Nationalité et citoyenneté dans l'Europe des immigrations", *Logiques d'Etats et immigrations*, Kimé, Paris, 1992, pp. 13-57.

Lefevre, G., "Faut-il avoir peur de la croissance démographique et des immigrés?", *La Cité*, 1994, n°52, 29 décembre 1994 - 4 janvier 1995, p. 14.

Leroux, L., "Jean-Claude Gaudin et Eric Raoult inaugurent à Marseille les emplois de ville", *Le Monde*, 28-29 juillet 1996.

Les migrations, n° spécial, *Le Soir*, juin 91, 125 p.

*L'étranger* (1er et 2ème partie), Recueils de la société Jean BODIN, Deboeck/Université, Bruxelles, 1991.

Leunda, J., "Jeunes immigrés: chômage et double marché du travail", *Agenda culturel*, n° 45, 1986, pp. 6-7.

Leunda, J., "Jeunes immigrés et emploi: quelles possibilités et à quel prix?", *Agenda culturel*, n° 47, 1986, pp. 6-8.

"L'Europe de toutes les migrations", *Revue Esprit*, n° 183, Paris, 1992.

*L'Europe des citoyens, Compte-rendu des débats*, Conférence 27-28 sept. 1993, Comité économique et recueil, 164 p.

Lorenzi, L., *Les mêlées: immigrés et racisme*, Messidor, Ed. Soc., Paris, 1986.

- Magliulo, B., *L'Europe sociale des institutions et des hommes*, Nathan, Paris, 1991.
- Maloney, Th. N. et Whatley, W.C., Making the effort: the contours of racial discrimination Detroit's labor markets, *Journal of economic history*, Cambridge University Press, n° 3, vol. 55, Cambridge, 1995, pp. 485-495.
- Manco, A, Manco, U., Kestelyn, C., "Jeunes d'origine étrangère en Belgique francophone", *Infomig - Bulletin d'information Point d'appui "Migration"*, 3 décembre 1992, pp. 22-24.
- Manco, A. et Manco, U., "L'immigration en Belgique: un regard synthétique", *Hommes et Migrations*, n° 1137, nov. 1990, pp. 21-27.
- Manco, A. et Manco, U., *Turcs de Belgique: identités et trajectoires d'une minorité*, Bruxelles Info-turk, 1992.
- Manco, A., "Analyse de l'évolution récente et des perspectives d'insertion de la main-d'oeuvre étrangère dans un marché en mutation", *Infomig - Bulletin d'information point d'appui "Migration"*, mai 1992, n° 1, pp. 21-22.
- Manco, A., *Analyse de l'évolution récente et des perspectives d'insertion de la main-d'oeuvre étrangère dans un marché en mutation, -Deuxième partie: Implications sociales et économiques de la concentration géographique des étrangers -*, Université de Liège, Liège, 1993.
- Manco, A., "Communautés immigrées et travail indépendant", *Nouvelle Tribune*, n° 4, 1994, pp. 24-33.
- Manco, A., "Jeunes turcs en Belgique francophone: scolarité et insertion au marché de l'emploi, Turcs en Belgique", *Info-Turk*, Bruxelles, 1992, pp 73-81.
- Marchand, O., La main-d'oeuvre étrangère en France, *Revue française des affaires sociales*, Déc. 1992, pp. 71-82.
- Marie, C.V., "L'immigration en France dans les années quatre-vingt dix: nouvelle donne pour l'emploi et nouveaux enjeux de société", *Sociologie du travail*, Dunod, Montrange, vol. 36, n° 2, 1994, pp. 143-163.
- Marie, C-V., *Les Etats membres de la CE face à l'immigration en 1993 - Fermeture et rigueur*, Rapport de synthèse du réseau d'information sur les migrations des Etats tiers, Luxembourg, Office des Publications Européennes, Dublin, 1995.
- Martens, A., *La prévention du racisme sur les lieux du travail en Belgique*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, 1994.
- Martens, A., L'insertion des immigrés dans l'emploi, *Immigrations et nouveaux pluralismes: une confrontation de sociétés*, sous la direction de Bastenier, A. et Dasseto, F., De Boeck/ Ed. Université, Bruxelles, 1990, pp. 123-155.
- Martiniello, M., "L'ethnicité et ses enjeux", *Agenda interculturel*, Décembre 1995
- Martiniello, M., Poncelet, M., *Migrations et minorités ethniques dans l'espace européen*, De Boeck, Bruxelles, 1993.
- Maupain, F., "La protection internationale des travailleurs et la libéralisation du commerce mondial: un lien ou un frein?", *Rev. gén. dr. intern.*, n°1, 1996, pp. 45-100.
- Mawet, F., Le couple exclusion - insertion dans la région Bruxelloise ou comment comprendre et parler de l'exclusion sociale professionnelle à Bruxelles, en mai 1990 pour penser et agir sur l'insertion ou la réinsertion socio-professionnelle des publics les plus menacés sur le plan de l'accès à l'emploi?, *Les cahiers de l'insertion socio-professionnelle à Bruxelles*, Cellule d'études Mission local jeunes asbl, Bruxelles, juin 1990, pp. 1-48.
- Memmi, A., *Le racisme: description, définition, traitement*, Gallimard, Paris, 1994.
- Mens en Ruimte, Les immigrés et l'emploi. Etude réalisée à la demande de V. Anciaux, Bruxelles, 1992.
- Mestiri, E., *L'immigration*, La découverte, Paris, 1990.
- Meyers, J., "Des clandestins parmi nous", *Agenda interculturel*, avril 1995.
- Milza, O., *Les français devant l'immigration*, Ed Complexe, Paris, 1988.
- Ministère de l'emploi et du travail, *Rapport sur la problématique relative à l'insertion professionnelle et au travail des femmes issues de l'immigration*, -Commission du travail des femmes, Bruxelles, 1991.
- Ministere de l'emploi et du travail, *Travail des femmes - Egalité: Mythe ou réalité?*, Actes du Colloque 25/2/1994 à St-Hubert, Bruxelles, 1994..
- Minon, P., "Les jalons liégeois d'une sociologie de l'immigration", *Migrations et minorités ethniques dans l'espace européen*, De Boeck, Bruxelles, 1993, pp. 187-198.
- Moreau, G., "Quelle politique d'intégration?", *Revue française des Affaires sociales*, Paris, décembre 1992, pp. 139-144.
- Morelli, A., *Histoire des étrangers et de l'immigration en Belgique, De la Préhistoire à nos jours*, Ed. Ouvrières, Bruxelles, 1992.
- Mottard, M., "Emploi, discrimination et stigmatisation ethnique", *MRAX Info*, n° 78, juin 1995, pp. 17-19.
- Mottard, M., "Interview de Monsieur courteoux, L'ORBEM: sa politique face à la discrimination", *MRAX Info*, n° 72, juin 1993, pp. 12-13.
- Moulaer, T F., "Economie et immigration: les racistes ont tort", *Assises contre le racisme*, MRAX, Bruxelles, 1989, pp. 30-33.
- Nayer, A. (dir.), NyS, M., *Les migrations vers l'Europe occidentale - Politique migratoire et politique*

- d'intégration de la Belgique*, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles, 1992.
- Nayer, A., Beauchesne, M.N., Nys, M., *La discrimination dans l'accès à l'emploi et l'intégration professionnelle en région bruxelloise*, CeRP, ULB, Bruxelles, 1991.
- Noblet, P., Immigration, minorités et politique d'intégration aux Etats-Unis, *Revue française des Affaires sociales*, Paris, décembre 1992, pp. 145-160.
- Oberai, A.S., *Migration for employment International labour migration statistics: use of censures and simple surveys*, ILO, Genève, 1993.
- OCDE, *Les enfants de migrants et l'emploi dans les pays d'Europe*, Paris, 1983.
- OCDE, *Migrations et développement - Un nouveau partenariat pour la coopération*, Paris, 1994.
- OCDE, *Migrations internationales: le tournant OCDE*, Paris, 1993.
- OCDE, *Système d'observation permanente des migrations - Belgique 1988-1989*, KUL, Louvain, 1989.
- OCDE, *Tendances des Migrations Internationales, Système d'observation Permanente des Migrations (SOPEMI)*, Paris, 1992.
- Ogata, S., Cohn-Bendit, D., Fortescue, A., Haddaoui, R., Khaleunsh, *Vers une politique européenne de l'immigration*, The Philip Morris Institute for Public Policy Research, Bruxelles, 1993.
- O'Neill, J., "The role of human capital earnings differences between black and white men", *The Journal of economic perspectives*, vol. 4, n° 4, Nashville, 1990, pp. 25-45.
- Oosterhuis, G., Glebbeek, A., "Ras en geslacht bij de personeelsselectie", in *Mens en Maatschappij*, Van Loghum Slaterus, Deventer, n° 3, 1988, pp. 237-259.
- Ouali, N., "Les droits dérivés des femmes immigrées: d'une dépendance tacite à une dépendance institutionnalisée", *Point d'appui womens's studies*, 5 août-sept. 1993, pp. 32-35.
- Ouali, N., Rea, A., "Insertion, discrimination et exclusion: Cursus scolaires et trajectoires d'insertion professionnelle de jeunes bruxellois", *Point d'appui TEF*, Dossier 11, septembre 1995, p. 134.
- Ouali, N., Rea, A., "Les jeunes d'origine étrangère, Culturellement intégrés, socialement discriminés", *MRAX Info*, n° 78, juin 1993, pp. 20-23.
- Ouali, N., Rea, A., "L'insertion professionnelle des jeunes d'origine immigrée à Bruxelles", *Infomig - Bulletin d'information point d'appui "Migration"*, N° 1, mai 1992, pp. 19-21.
- Page, M., Racial and ethnic discrimination. Urban housing markets: Evidence from a recent audit study, *Journal of Urban Economics*, Orlando, Vol. 38, N° 2, 1995, pp. 183-206.
- Paringaux, R., "Quinze heures par jour pour 300 francs par mois", *le Monde*, 16 Octobre 1996.
- Perilhon, J., "Des 'Parrains' accompagnent les jeunes en recherche d'emploi", *la Croix*, 12 Juillet 1996.
- Perotti, A., "Pour une politique d'immigration", *Etudes*, Tome 377, N° 3, Sept 1992, p. 191.
- Poppe, M., "La femme immigrée au bout du balai", *Tribune Immigrée*, N°30-31 1989, pp. 71-73.
- Poulain, M., *La mesure des migrations internationales en Belgique*, Académia, Bruxelles, 1991.
- Poulain, M., *Migrations en Belgique - Données démographiques*, Crisp, Bruxelles, 1994.
- Poulain, M., *Migrations en Belgique en 1991*, Rapport SOPEMi 1993, Migration & Espace N° 4, 1993.
- Ramos Dos Santos, A., "Migrants as employers", *European conference on migration and the social partners - Proceedings*, Dublin, 9-10 December 1993, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office des Publications des Communautés Européennes, Luxembourg, 1994, pp. 63-65.
- Rea, A., "Création d'un réseau international marché du travail et immigration", *Lettre D'information Tef*, 2-1993, pp. 11-12.
- Rea, A., *Les politiques d'insertion professionnelle des jeunes (1981-1990)*, Courrier du Crisp, Bruxelles, 1991.
- Rea, A., "L'Ethnicité de la pauvreté ou pauvreté de l'éthnicité?", *la Revue Nouvelle*, N° 11, Tome XVC, Bruxelles, 1992.
- Rea, A., Pjetri, J. Et Hublet, B., *Temps de passage jeunes entre l'école et l'entreprise - Trajectoires de jeunes des centres d'enseignement à horaire réduit*, Synergie/frb, Bruxelles, 1990.
- Robert, A.F., "Insertion - les emplois de villes offrent une chance aux jeunes en difficulté", *La Croix*, 24 octobre 1996.
- Rosvelds, S., Martens, A., Ben Adbeljelil, Y., Arryn, P., *Zelfde Zweet, Ander Brood - Onderzoek Naar de Arbeidsmarktpositie Van Belgen En Migranten Op Twee Lokale Arbeidsmarkten: Antwerpen En Gent*, Brussel, 1993.
- Rouger, Ph., "Le racisme condamné par la biologie", *le Figaro*, 1er Janvier 1997.
- Russo, P.D., "Epargne éthique - le crédit pour l'insertion", *La Croix*, 10 et 11 Mars 1996.
- Rutherglen, G., *Protecting aliens, immigrants, and ethnic minorities from discrimination in employment: The experience in the United States*, ILO, Genève, 1994.
- Saidi, F., "L'entreprenariat ethnique", *Nouvelle Tribune*, N° 4, sept. 1994, pp. 38-39.
- Sayad, A., *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*, de Boeck ed. Universitaires, Bruxelles, 1991.

- Schnapper, D., *L'Europe des immigrés*, Ed. François Bourine, Paris, 1992.
- Si les immigrés m'étaient comptés*, Syros/alternatives, Paris, 1990.
- Slimane, L., *L'immigration clandestine de main-d'oeuvre dans la région bruxelloise*, ULB, Bruxelles, 1995.
- Smeesters, B., Nayer, A. (Dir.), *Embauche, "éthnie-cité"*, Vie Privée, le Brès, Bruxelles, 1997.
- Smeesters, B., Nayer, A. *Approche juridique de la discrimination à l'accès à l'emploi en Belgique*, BIT, Genève, 1998.
- Stalker, P., *Les travailleurs immigrés*, BIT, Genève, 1995.
- Starobinski, J., *J-j Rousseau, discours sur l'origine et les fondements de l'inégalité parmi les hommes*, Gallimard, N°1989, Paris,.
- Taguieff, P.-A. (Dir.), *Face au racisme*, la Découverte, Paris, 1991.
- Taguieff, P.-A., *La force du préjugé: Essai sur le racisme et ses doubles*, Gallimard, Paris, 1990.
- Taylor, P., Wrench, J., *A research manual on the evaluation of anti-discrimination training activities*, ILO, Genève, 1993.
- Telo, M., *Vers une nouvelle Europe*, éd. de l'Université, Bruxelles, 1992.
- Todd, E., *Le destin des immigrés: Assimilation et ségrégation dans les démocraties occidentales*, Seuil, Paris, 1994.
- Van Campen, D., "Alloctonen Zes Keer Meer Werkloos", *De Morgen*, 29 Mai 1996.
- Van Der Linden, M., *Racism and the labour market: Historical studies*, Peter Lang, Bern, 1995.
- Van Parijs, Ph., *Qu'est-ce qu'une société juste?*, Seuil, Paris, 1991.
- Verreet, E., "Intégrer les Minorités. Personnel Multiculturel: L'atout et la Diversité Enrichit", *Talent*, N° 29, 24 Août 1995.
- Verschueren, H., *Internationale Arbeidsmigratie - de Toegang Tot de Arbeidsmarkt Voor Vreemdelingen Naar Belgisch, Internationaal En Europees Gemeenschapsrecht*, Die Keure, Brugge, 1990.
- Vuori, K., Zegers de Beijl, R., *Protecting (im)migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: Finnish and Swedish experiences*, ILO, Genève, 1996.
- Wainwright, D., *Discrimination in employment, A guide to equal opportunity*, London, Associated Business Press, 1979.
- Wallraff, G., *Tête de Turc*, Ed. du Livre de Poche, N° 6326, Cologne, 1985.
- Wannacott, T.H. et R.J., *Statistiques*, Ed. Economica, Paris, 1991, pp. 621-625.
- Wauthier, D., *Des outils pour l'insertion professionnelle, programme de solidarité avec les plus démunis*, Magasin du Progrès Social, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles, 1994.
- Weil, P., "Convergences et divergences des politiques de dlux", *Logiques d'états et immigrations*, Kimé, Paris, 1992, pp. 61-71.
- Werner, H., *Intégration des travailleurs au marché du travail en France, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suède*, BIT, Genève, 1994.
- Wiewiorka, M., *La démocratie à l'épreuve: Nationalisme, populisme, ethnicité*, La Découverte, Paris, 1993.
- Wolpin, K., "The determinants of black-white differences in early employment careers: Search, lay-offs, quits, and endogenous wage growth", *Journal of Political Economy*, N° 3, Vol. 100, 1992, pp. 535-560.
- Wrench, J., "The second generation, discrimination and the labour market", *European conference on migration and the social partners - Proceedings*, Dublin, 9-10 December 1993, OPCE, Luxembourg, 1994, pp. 21-22.
- Zegers de Beijl, R., *Although equal before the law ... The scope of anti-discrimination legislation and its effects on labour market discrimination against migrant workers in the United Kingdom, the Netherlands and Sweden*, ILO, Genève, 1991.
- Zegers de Beijl, R., "Combatting discrimination against migrant workers: The role of the social partners", *European conference on migration and the social partners - Proceedings*, Dublin, 9-10 December 1993, OPCE, Luxembourg, 1994, pp. 69-75.
- Zegers de Beijl, R., *Discrimination of migrant workers in western Europe*, ILO, Genève, 1991.

### Remerciements

L'équipe de coordination tient à remercier les enquêteurs et enquêtrices, pour l'énergie, la persévérance et la rigueur témoignées lors de leurs démarches et de leur compte-rendu des enquêtes et les membres des équipes de recherche du GRESP (Wallonie) et de l'IISA (Flandre) qui ont participé au travail d'élaboration de la méthodologie des enquêtes et de l'interprétation des résultats.

Les personnes suivantes ont également contribué à la réalisation de certaines phases de la recherche:

Monsieur Jacques Nagels, Professeur à l'Université Libre de Bruxelles et Directeur de l'Institut de Sociologie de L'ULB,

Monsieur Claude Javeau, Professeur à l'Université Libre de Bruxelles,  
 Madame Madeleine Moulin, Professeur à l'Université Libre de Bruxelles, Directrice Centre de Sociologie de la Santé et Présidente de la section des sciences sociales de la Faculté des sciences sociales, politiques et économiques de l'ULB,  
 Monsieur Jean-Jacques Droesbeke, Professeur à l'Université Libre de Bruxelles et Directeur du Laboratoire de méthodologie du traitement des données de l'ULB,  
 Monsieur Stefano Abruzzini, Statisticien, Assistant à l'ULB,  
 Monsieur Guy Lebeer, Chercheur au Centre de Sociologie de la Santé de l'ULB,  
 Monsieur Lawari Bougeague, Responsable de coordination et de formation à Intec-Foyer, Molenbeek,  
 Monsieur Edouard Langohr, Juriste à l'Orbem, Verviers,  
 Madame Chantal Thomas, Responsable d'un service de formation à la recherche d'emploi, Liège,  
 Madame Chantal Charlier, Directrice de l'Atelier Marolien, Bruxelles,  
 Monsieur Marc Van Meelaert, Professeur de néerlandais,  
 Mesdames Annick Messiaen et Fiorella Germeau (Centre Relation Emploi et Formation, ULB),  
 Mesdames Carmen Castellano et Damienne Sagel, Boutique de l'Emploi, Bruxelles-Laique,  
 Monsieur Henri Dewelde, Adjoint à la gestion des ressources humaines dans une grande entreprise de Wallonie,  
 Madame Christiane Desmet, Institut Francophone pour la Formation Professionnelle,  
 Madame Béatrice de Créancourt, Directrice de la COBEFF,  
 Monsieur Eric Buysens, Délégation Régionale Interministérielle aux Solidarités Urbaines,  
 Madame Myriam Poelman, Brutec,  
 Monsieur Christian Vandiepenbeek, Collectif Formation Société,  
 Monsieur Jean-Claude Dupont, mission locale de Forest,  
 Monsieur Guy Lebrun, mission locale de Saint-Gilles,  
 Madame N. Schuermans, mission locale de Bruxelles-Ville,  
 Monsieur Michel Willame, Atelier Recherche Active d'Emploi de Molenbeek,  
 Madame Anne De Mees, Formation Insertion Jeunes,  
 Madame Françoise Dejemeppe, Directrice, Le Grain,  
 Monsieur M. Verstraeten, Opleidings- en Tewerkstellingsfonds voor de Bedienden van de Metaalverwerkende Nyverheid van Brabant, - OBMB,  
 Monsieur Massimo Bortolini, Centre Bruxellois d'Action Interculturelle,  
 Messieurs P. Van Wessen et Yves Gilbert, Fonds de Formation Professionnelle de la Construction, Service Documentation,  
 Monsieur Ababacar N'Dwa, Mouvement de lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie.