



**Conseil économique  
et social**

Distr.  
GÉNÉRALE

ECE/CES/GE.30/2008/10  
10 juillet 2008

FRANÇAIS  
Original: ANGLAIS

---

**COMMISSION ÉCONOMIQUE POUR L'EUROPE**

**CONFÉRENCE DES STATISTICIENS EUROPÉENS**

Groupe d'experts des statistiques différenciées selon le sexe

Cinquième session

Genève, 6-8 octobre 2008

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

**MESURE DES DISPARITÉS ENTRE LES SEXES AU SEIN  
D'AUTRES GROUPES DE SOUS-POPULATION**

**Outils de mesure et discrimination multiple:  
sexe et appartenance ethnique**

Note de Statistics Netherlands

*Résumé*

Le présent document porte sur la manière dont la statistique et les services de statistique peuvent contribuer à déterminer l'existence de la discrimination subie par des groupes et les niveaux auxquels elle s'exerce, en s'attachant plus particulièrement à la conjugaison des facteurs de discrimination «sexe» et «appartenance ethnique». On commencera par présenter certains concepts et principes de base sur la mesure des inégalités liées au sexe et à l'appartenance ethnique sous un angle statistique. On étudiera ensuite les modes de mesure et les critères méthodologiques applicables à l'évaluation statistique de la discrimination. Enfin, on formulera des suggestions sur la stratégie générale à mettre en place pour élaborer des indicateurs sur les inégalités et la discrimination qui soient comparables au niveau international.

## I. INTRODUCTION

1. Pendant longtemps, les politiques en matière d'égalité des sexes ont été distinguées des mesures de lutte contre la discrimination tant au niveau national qu'international. Malgré de nombreuses similitudes, ces deux sujets d'action étaient, à de nombreux égards, traités séparément. Non seulement ils relevaient de ministères différents, mais ils étaient en outre défendus par des groupes d'intérêts ou des organisations non gouvernementales (ONG) distincts. Avec le recul, on constate aussi que les travaux théoriques, la recherche empirique et la statistique ont surtout été axés sur l'un ou l'autre de ces deux sujets. Au regard de l'ensemble des motifs de discrimination, la discrimination fondée sur le sexe a constitué pendant longtemps un domaine d'action à part, et ce, beaucoup plus que tout autre motif de discrimination. Sans essayer de savoir pourquoi il en a été ainsi ni de déterminer quand les choses ont commencé à changer, on peut dire qu'aujourd'hui la plupart des intervenants dans ces deux domaines – experts en politique ou chercheurs – ont conscience des similitudes et des chevauchements qui existent entre les domaines en question, et donc de la possibilité d'adopter une approche commune.

2. L'un des principaux organes consultatifs sur la politique de l'Union européenne en matière d'égalité des sexes, à savoir le Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, illustre ce rapprochement<sup>1</sup>. Dans son «Avis sur la dimension de genre de l'inclusion des minorités ethniques», rendu en novembre 2007, le Comité a souligné notamment que «le renforcement de la prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'intégration des minorités ethniques et des immigrants est directement lié à la protection des droits fondamentaux des femmes et à la mise en œuvre des instruments juridiques internationaux et européens de lutte contre toutes les formes de discrimination». Il a recommandé que tous les acteurs concernés (Commission européenne, États membres et partenaires sociaux) prennent ou encouragent des mesures concernant particulièrement les femmes qui appartiennent à des minorités ethniques, les immigrantes et les réfugiées. En particulier, il a également recommandé d'inclure la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les statistiques relatives à la race et à l'origine ethnique.

## II. DE L'INÉGALITÉ À LA DISCRIMINATION

3. «L'inégalité des sexes» est un concept très complexe qu'il est difficile d'appréhender sans une explication approfondie. La question de l'égalité entre les sexes touche divers aspects des relations entre les femmes et les hommes dans le cadre de contextes sociaux particuliers (Hedman *et al.*, 1996). En outre, la notion d'égalité est susceptible d'interprétations différentes: elle peut signifier traiter les individus de la même manière, en ne tenant compte que des caractéristiques objectivement pertinentes dans une situation donnée, ou tendre vers des résultats égaux pour chacun. Ces deux aspects sont présents lorsqu'on comprend l'égalité comme le fait d'assurer l'égalité des chances à des individus pour qu'ils parviennent à des résultats correspondant à leurs capacités ou leurs efforts (Makkonen, 2007).

---

<sup>1</sup> Néanmoins, malgré la conjugaison de diverses actions communautaires sur l'exclusion et l'inégalité placées sous le dénominateur commun du programme PROGRESS, l'Union européenne a créé l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et en même temps élargi le mandat de l'Agence des droits fondamentaux (successeur de l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes).

4. Dans chacune de ces approches conceptuelles de l'inégalité des sexes, il y a une autre dimension essentielle pour comprendre l'inégalité des chances ou l'inégalité des résultats entre les hommes et les femmes: il ne faut pas perdre de vue que ces différences ne reflètent que très grossièrement les inégalités réelles. Il peut sembler à première vue que les résultats pour les femmes dans un domaine social donné ne représentent que 90 % de ceux enregistrés pour les hommes. Mais les hommes et les femmes ne sont pas des sous-groupes de population homogènes. Dans presque toutes les catégories de sous-population, on observe de nombreuses variations internes. Par conséquent, ce même raisonnement peut s'appliquer à d'autres caractéristiques que le sexe. Tout comme il y a des différences de résultats entre hommes et femmes, il peut en exister entre les minorités ethniques; on peut imaginer par exemple que les résultats pour les personnes appartenant à une minorité ethnique équivalent à 80 % de ceux observés pour les membres de la majorité ethnique. Et il s'agit là aussi du désavantage moyen, qui ne tient pas compte des variations internes.

5. Si l'on considère tout d'abord l'effet combiné des deux caractéristiques que sont l'âge et le sexe, on constate que, le plus souvent, les performances (ou les chances) des personnes qui cumulent ces deux caractéristiques sont (systématiquement) inférieures à celles des personnes ne présentant qu'une caractéristique désavantageuse. Les femmes appartenant à une minorité ethnique pâtissent de leur double appartenance à des groupes pour lesquels on relève des résultats inférieurs et, comme on peut s'y attendre, les résultats dans leur cas seront de l'ordre de  $90\% \times 80\% = 72\%$ . Cet exemple n'est pas juste de la fiction ou le signe d'une anomalie, mais correspond à une situation courante comme on peut le voir dans le tableau 1, qui fait état des chiffres enregistrés pour les minorités ethniques aux Pays-Bas. Les résultats obtenus pour les femmes appartenant à une minorité ethnique (en particulier les femmes turques et marocaines) sont inférieurs à ceux enregistrés pour les hommes de la minorité ainsi qu'à ceux des femmes autochtones (voir tableau 1).

6. L'évaluation des désavantages n'est qu'une première étape. Dans un deuxième temps, il faut se demander comment on peut imputer les mauvais résultats au seul fait d'être une femme ou membre d'une minorité ethnique, ou si cette différence est explicable. Parmi les explications, envisageables, on peut penser que les résultats sont la conséquence d'une troisième caractéristique. Il se peut que la répartition différentielle du degré d'instruction dans chacun des groupes explique l'apparente incohérence des résultats pour les femmes appartenant à une minorité ethnique. De fait, les femmes appartenant à une minorité ethnique ont un degré d'instruction plutôt faible, mais on constate que, même à degré d'instruction égal, les résultats cumulatifs obtenus dans le cas de ces femmes sont inférieurs. Nous reviendrons sur ce point. Par conséquent, pour de nombreuses raisons, il est très utile de subdiviser les groupes comme les hommes ou les femmes ou les groupes ethniques selon d'autres critères tels que l'âge ou l'éducation, lorsqu'on étudie les différences dans les situations sociales d'arrivée. De telles subdivisions sont également un moyen de mieux comprendre d'autres variations sous-jacentes: ainsi, les différences de résultats entre hommes et femmes peuvent s'expliquer par un niveau général de résultats inférieur pour toutes les femmes ou par un niveau de résultats très inférieur pour un petit sous-groupe de femmes. Bien sûr, il se pourrait aussi qu'en définitive, il n'y ait pas d'autre explication possible, et que l'on ne puisse rien conclure d'autre si ce n'est que les femmes qui appartiennent à une minorité ethnique considérée ont des résultats d'un niveau inférieur.

7. De telles explications ou interprétations des inégalités ne sont que la première partie du problème et les travaux de recherche nous en apprendront peut-être plus sur les dimensions, voire l'origine des inégalités. Mais une autre question se pose, celle de savoir si les inégalités sont acceptables<sup>2</sup>. On peut parvenir à la conclusion que certaines inégalités doivent être réduites ou même être éliminées, et que des mesures doivent être prises par les pouvoirs publics dans ce sens. L'une des principales décisions à prendre si l'on entend appliquer ce type de mesures concerne la détermination des caractéristiques acceptables en tant que justification des inégalités. Le poids à attribuer aux divers critères et l'opportunité de modifier les modèles de justification sont des éléments clefs du débat politique. Comme nous le savons tous, les pays ont des positions extrêmement diverses à cet égard. Toutefois, de plus en plus (mais très progressivement) les principaux critères d'acceptabilité des résultats supérieurs semblent se limiter aux caractéristiques acquises ayant une pertinence particulière, comme le niveau des qualifications et des compétences acquises. L'importance de la contribution d'un individu aux processus sociaux peut également être un critère justificatif.

8. Dans les faits, il ressort largement du débat politique aux plans national et international qu'il n'est pas possible d'établir une liste limitée de justifications acceptables. Il s'est avéré nécessaire de spécifier plusieurs caractéristiques inacceptables – c'est-à-dire qui ne doivent pas être admises – comme éléments justificatifs des inégalités. Les situations, dans lesquelles des caractéristiques tels que le sexe, l'âge, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap ou l'orientation sexuelle<sup>3</sup> sont invoquées pour justifier des inégalités, sont considérées comme des actes discriminatoires, portant atteinte aux droits de l'homme fondamentaux. Pourtant, nous savons tous que des caractéristiques telles que l'ascendance, l'âge, le sexe ou l'appartenance à une certaine religion restent dans de nombreux pays des critères importants justifiant de meilleurs résultats; et que même dans bon nombre de pays où la loi interdit formellement la discrimination, ce phénomène demeure néanmoins répandu.

9. Dans de nombreuses interactions directes, il peut être manifeste que des personnes sont soumises à un traitement différent et désavantagées en raison de facteurs qui ne sont pas admis comme justificatifs d'une telle différence de traitement. Mais cette conclusion ne s'impose pas avec évidence dans de nombreuses autres situations où l'inégalité ne peut être évaluée que par des comparaisons indirectes (par exemple, compensation individuelle pour des efforts particuliers, tels que le travail). En outre, même lorsque le sexe ou l'origine ethnique ne sont pas considérés comme des justifications acceptables de différences dans la réussite sociale, les inégalités entre hommes et femmes ou entre groupes ethniques continuent d'exister. Comme nous l'avons constaté, on peut (en partie) expliquer ces inégalités par des différences profondes de caractéristiques (comme le degré d'instruction) qui justifient réellement l'inégalité des résultats. Ce n'est qu'en l'absence de différences de cette nature dans les composantes d'un groupe que celui-ci peut être jugé victime de discrimination.

---

<sup>2</sup> Cette question se pose également pour les égalités que l'on pourrait qualifier d'insuffisamment justifiées.

<sup>3</sup> Ces caractéristiques sont expressément mentionnées dans les directives de l'Union européenne sur l'égalité de traitement.

10. Si, dans notre exemple, l'inégalité dont sont victimes les femmes ou les membres d'une minorité ethnique ne peut pas s'expliquer autrement, on pourrait l'attribuer à une discrimination fondée sur le sexe ou l'origine ethnique, respectivement. Les femmes d'une majorité ethnique ou les hommes d'une minorité ethnique pourraient aboutir à cette conclusion. Quant aux femmes appartenant à une minorité ethnique, il est moins facile de savoir à quel facteur elles attribuent cette inégalité injustifiée: à leur sexe, à leur origine ethnique, ou aux deux? L'un des facteurs clefs est le groupe de référence. Lorsqu'on compare la situation de ces femmes à la fois à celle des femmes de la majorité ethnique et à celle des hommes de la minorité ethnique et qu'il ressort des comparaisons que leurs résultats sont moins bons que ceux obtenus par les deux groupes de référence, on peut en conclure que leur sexe ainsi que leur origine ethnique sont des facteurs défavorables qui s'additionnent. On observe diverses variantes de facteurs cumulatifs.

### III. DÉFINIR LA DISCRIMINATION

11. Après avoir présenté dans la section précédente la discrimination comme un type particulier d'inégalité caractérisé par l'absence de justification sociale, nous allons traiter de la définition des divers concepts liés à la discrimination<sup>4</sup>. Parmi les nombreuses variantes de définitions, nous utiliserons celle formulée par Craig (2007), qui fait mention de tous les éléments essentiels. Cette définition est donc très utile pour apprécier la qualité des sources de données, notamment en ce qu'elle permet d'évaluer si la discrimination a été correctement mesurée.

12. La définition de la discrimination conçue par Craig prend en compte quatre éléments essentiels à la détermination du concept:

- a) Un individu ou un groupe est, en comparaison, traité ou affecté différemment du groupe de référence;
- b) La différence entraîne un désavantage pour l'individu ou le groupe;
- c) La différence de traitement ou d'effet découle d'une caractéristique de l'individu ou du groupe protégée par la législation antidiscriminatoire; et
- d) Aucune exception ou justification n'autorise la différence de traitement ou d'effet.

13. Par rapport à l'approche retenue dans de nombreuses autres définitions, Craig rattache directement le concept à la législation en vigueur qui ne permet pas de faire valoir des caractéristiques spécifiques pour justifier des différences de traitement ou d'effet.

#### A. Discrimination multiple

14. Le concept de discrimination ne s'applique pas seulement aux individus ou aux groupes subissant une différence de traitement ou d'effet en raison d'une seule caractéristique, mais il est aussi aisément transposable aux individus ou aux groupes dont la situation défavorisée peut être attribuée à deux caractéristiques (motifs) ou plus. Depuis peu, on cherche à mieux comprendre

---

<sup>4</sup> Voir également Olli et Olsen (2007). En tant que participant au projet «Mesures communes d'évaluation de la discrimination», l'auteur s'est largement inspiré des débats qui se sont déroulés dans le cadre de ce projet international.

les problèmes particuliers auxquels sont confrontées les victimes de discrimination fondée sur plusieurs motifs<sup>5</sup>.

15. Globalement, cette réalité et ses diverses formes sont désignées par des termes très différents. Makkonen (2002) s'est efforcé non sans succès de clarifier la question au plan conceptuel, mais n'a pas proposé un terme particulier pour désigner ce concept de manière générale et non équivoque<sup>6</sup>, concept que nous appellerons ici «discrimination multiple». Lorsque la personne défavorisée est une femme appartenant à une minorité ethnique, elle peut être exposée aux variantes suivantes de la discrimination fondée sur des motifs multiples:

a) Discrimination multiple s'inscrivant dans le temps, lorsque la personne en question subit une discrimination en raison soit du sexe, soit de l'origine ethnique à des moments distincts. Le groupe de référence utilisé pour la comparaison dépendra du motif de discrimination considéré: soit des hommes, soit des membres de la majorité ethnique;

b) Discrimination composée, lorsqu'elle subit une discrimination pour les deux motifs en même temps, lesquels s'additionnent et ont donc des effets plus sensibles (par exemple, niveau inférieur de résultats) tant par rapport aux hommes de la minorité ethnique que par rapport aux femmes de la majorité ethnique. En théorie, la discrimination de ce type devrait être évaluée sur la base d'une comparaison avec tous les autres individus simultanément, mais dans la pratique, il est moins facile de déterminer de qui sera effectivement constitué le groupe de référence retenu;

c) Discrimination croisée, lorsqu'elle subit une discrimination dans laquelle les deux motifs interagissent simultanément, entraînant des résultats que ne connaissent ni les hommes appartenant à la minorité ethnique ni les femmes appartenant à la majorité ethnique; une telle situation peut résulter, par exemple, de préjugés particuliers ou des conséquences néfastes de certaines pratiques culturelles.

16. Les mêmes types de discrimination multiple peuvent aussi être décrits à partir des concepts de groupe de comparaison et de groupe d'appartenance, issus de la théorie classique du groupe de référence. Dans le cas de la discrimination multiple s'inscrivant dans le temps, on choisira le groupe de comparaison en fonction du motif de discrimination considéré: il s'agira soit des hommes, soit des membres de la majorité ethnique. Il en va de même pour le groupe d'appartenance (on prendra comme référence soit les femmes, soit les membres de la même minorité ethnique). La discrimination composée exige que l'on prenne aussi en considération les hommes de la minorité ethnique et les femmes de la majorité ethnique en tant que groupe de référence aux fins de la comparaison, et la détermination du groupe d'appartenance pourra consister en un choix stratégique entre ces deux mêmes groupes. La référence comparative des discriminations composée et croisée sera identique, mais le groupe d'appartenance ne se définit

---

<sup>5</sup> Voir, par exemple, la première Conférence européenne sur la discrimination multiple, qui s'est tenue à Elsinore (Danemark) les 6 et 7 décembre 2007.

<sup>6</sup> Makkonen suggère d'utiliser la même expression «discrimination croisée» pour un seul type de discrimination comme pour l'ensemble des types de discrimination ayant pour origine plusieurs motifs de discrimination.

que par le croisement des critères de sexe et de l'appartenance à une minorité ethnique. Seules les femmes de la minorité ethnique sont confrontées à des effets discriminatoires semblables.

## B. Typologie des discriminations

17. Lorsqu'on étudie les moyens de mesurer les discriminations, il convient de considérer les typologies des discriminations les plus répandues, qui influent grandement sur les méthodes de mesure ainsi que sur l'interprétation (Olli et Olsen, 2006). La première typologie distingue les discriminations objective et subjective.

18. *La discrimination objective* est la discrimination fondée sur des critères parmi lesquels n'interviennent pas des expériences subjectives. Par exemple, une rémunération inférieure pour un travail identique ou comparable est un cas de discrimination objective. En elle-même, la discrimination objective consiste en des différences injustifiables entre les résultats obtenus. Le plus souvent, la discrimination objective est évaluée au moyen de données statistiques sur les résultats et d'autres caractéristiques pertinentes de la population en cause: la mesure des désavantages résulte d'analyses réalisées dans l'optique de neutraliser les effets d'autres explications possibles<sup>7</sup>.

19. *La discrimination subjective* renvoie à l'expérience de la personne elle-même victime de discrimination; on parle aussi souvent de «*discrimination vécue*». Discrimination subjective et objective vont souvent de pair, mais pas nécessairement: il est possible qu'une personne n'ait pas conscience de faire l'objet d'une discrimination; elle peut penser à tort que la discrimination est liée ou inhérente à une situation spécifique. Les plaintes dont sont saisis les organismes de défense de l'égalité et de lutte contre la discrimination ou les tribunaux portent souvent au départ sur l'expérience subjective qu'ont les victimes de la discrimination, et par la suite les organes compétents déterminent le degré de discrimination objective en termes juridiques.

20. Outre les deux catégories déjà mentionnées, il est quelquefois question d'une autre catégorie distincte, la *discrimination perçue*, très proche de la discrimination subjective. Il s'agit de l'expérience d'une personne qui constate que d'autres personnes subissent des discriminations sans être elle-même victime de discrimination.

21. Une autre typologie intéressante distingue les discriminations directe et indirecte. Le fait que les discriminations indirectes soient reconnues dans les directives de l'Union européenne<sup>8</sup> revêt une grande importance pour la pratique judiciaire puisqu'une situation peut être qualifiée de discriminatoire sans qu'elle résulte de l'application explicite de critères d'attribution inacceptables.

---

<sup>7</sup> Pour ce concept, on emploie souvent le terme «discrimination statistique», mais ce terme est également utilisé dans un sens plus précis dans la théorie économique pour expliquer les décisions relatives au capital humain (il a été introduit par Arrow en 1972).

<sup>8</sup> Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique («Directive sur l'égalité raciale») et Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail («Directive sur l'égalité en matière d'emploi»).

22. Il y a *discrimination directe* lorsque le traitement différent découle directement de l'appartenance d'une personne à l'une des catégories protégées (telles que précisées dans la législation antidiscriminatoire). Elle signifie que, pour des motifs illicites, un individu est soumis à un traitement moins favorable par comparaison avec une autre personne se trouvant dans une situation comparable. Toutefois, la différence de traitement peut être justifiée si elle fait l'objet d'explications objectives et raisonnables et si son ampleur est proportionnelle au but légitime poursuivi. Tant le critère de justification que le critère de proportionnalité doivent être remplis pour que le traitement ne soit pas constitutif d'une discrimination.

23. Il y a *discrimination indirecte* lorsque des mesures, qu'il s'agisse d'une disposition, d'un critère ou d'une pratique, semblent neutres, mais entraînent un désavantage pour un groupe particulier de personnes caractérisé par exemple par leur race ou leur origine ethnique.

24. Il faut enfin dire un mot d'un concept qui est fréquemment utilisé et renvoie aux structures organisationnelles, administratives ou culturelles, celui de *discrimination systémique*. Ce type de discrimination peut être observé dans les actes, les mentalités ou les comportements qui sont sources de discrimination en raison du parti pris, de l'ignorance, de l'inconscience ou des préjugés qu'ils expriment ou véhiculent dans les plaisanteries, les conversations, les attitudes ou les actes de particuliers à tous les niveaux d'une organisation ou de toute autre structure. Les deux formes de discrimination présentées plus haut sous le nom de discrimination directe et indirecte incluent la discrimination systémique ou peuvent en faire partie.

#### IV. LES GROUPES À RISQUE ET LEUR CATÉGORISATION

25. Comme il a déjà été dit, on peut considérer en théorie qu'il y a discrimination lorsque des personnes sont traitées différemment ou ressentent qu'elles le sont alors qu'aucun critère spécifique ne justifie cette différence. En pratique, une discrimination se produit lorsqu'on peut conclure avec suffisamment de certitude que des personnes ou groupes présentant des caractéristiques différentes au regard d'éléments précis comme la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle (et le sexe) spécifiquement définis comme motifs de discrimination ont subi un désavantage. Pour chacun de ces motifs, on peut déterminer quels groupes de personnes sont exposés au risque de discrimination dans tel ou tel contexte, en raison de ce motif. Pour chacun des groupes à risque, on peut évaluer le degré de risque d'être victime de discrimination et déterminer ainsi quels groupes de population peuvent être qualifiés de groupes exposés à un degré élevé de risque de discrimination<sup>9</sup>.

26. La législation ne donne quasiment pas d'information sur la classification des personnes. Donc, déjà en ce qui concerne la spécification des motifs de discrimination, on est confronté au problème de la mesure et de la classification. Ce problème se pose au plan national et international. Concrètement, la tâche consistant à mesurer et classer les groupes par race ou origine ethnique s'est révélée extrêmement délicate, tandis que la mesure et le classement équivalents par sexe (femmes par rapport aux hommes) ne se sont pas heurtés à de gros

---

<sup>9</sup> Selon l'approche formelle, le risque est supérieur à zéro pour toute personne, et par exemple, un homme appartenant à la majorité ethnique de la population peut faire partie des personnes désavantagées. Mais telle n'est pas la méthode appliquée dans la plupart des projets de recherche. On peut penser que c'est l'un des problèmes posés par les approches statistiques appliquées à la discrimination que de négliger en général ces cas particuliers.

obstacles. Il y a lieu de noter qu'aucun consensus ne s'est dégagé quant au concept de race ou d'origine ethnique. L'idée prévalente est que la race et l'appartenance ethnique sont des constructions sociales fondées sur des caractéristiques observables (couleur de la peau, code vestimentaire, alimentation, nom) qui ont acquis une signification sociale (Banton 1983; Blank *et al.* 2005). La signification sociale donnée à ces classifications est à l'origine d'opinions et de suppositions sur les individus appartenant à telle ou telle catégorie. La catégorisation peut engendrer une réalité sociale, indépendamment des caractères physiques de la personne, qui peut avoir des conséquences. Représentée au tableau 2.1, la matrice de Harris (2002)<sup>10</sup> illustre bien la complexité de la construction sociale de la race et de l'appartenance ethnique.

**Tableau 2.1 Matrice de la construction sociale de la classification ethnique et raciale**

|         | Ascendance                       | Caractères physiques              | Culture   |
|---------|----------------------------------|-----------------------------------|---|
| Interne | Je sais que je suis d'origine X. | Je sais que j'ai les traits de X. | Je sais que je me sens X/j'agis comme X.                                |
| Exprimé | Je suis d'origine X.             | J'ai les traits de X.             | Je me sens X/j'agis comme X.  |
| Externe | Il ou elle est d'ascendance X.   | Il ou elle a les traits de X.     | Il ou elle se conduit comme X.<br>Il ou elle pense qu'il ou elle est X. |

27. Chaque case du tableau peut s'interpréter comme un des éléments permettant d'identifier les individus en interaction en tant que personnes exposées au risque de discrimination<sup>11</sup> et donc comme base de mesure et de classification.

28. Dans les réunions d'experts internationales<sup>12</sup>, il est généralement admis que l'auto-identification est le bon moyen de recueillir des données sur la classification ethnique. Ce procédé permet aux individus d'exprimer eux-mêmes leur identité ethnique ou raciale. Mais tout le monde ne pense pas que c'est aux individus de définir eux-mêmes leur identité. D'aucuns estiment qu'à partir du moment où les statistiques officielles sont utilisées pour surveiller la discrimination et appliquer des mesures en faveur de l'égalité de traitement, les données doivent refléter les constatations des observateurs concernant l'appartenance ethnique des personnes. Après tout, les personnes subissent souvent des discriminations sur la base des opinions des observateurs, quelle que soit leur propre perception de leur identité. Les données recueillies selon des concepts de mesure aussi différents ne sont guère comparables.

<sup>10</sup> Tiré de Olli & Olsen (2006).

<sup>11</sup> Ce tableau peut également être utilisé comme outil pour classer les images que les individus en situation d'interaction ont l'un de l'autre (à tort ou à raison): un acteur peut avoir l'idée que l'autre paraît X alors qu'en fait cela n'est pas le cas.

<sup>12</sup> Par exemple la Déclaration et le Programme d'action de Durban adoptés par la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, tenue en Afrique du Sud en 2001. <http://www.un.org/WCAR/durban.pdf>.

Plus grave encore, il est difficile de procéder à des comparaisons à cause des dissemblances entre les catégories de race et d'origine ethnique. Les différences entre les classifications prises dans leur ensemble ou entre les variations de certains de leurs éléments sont peut-être tout à fait explicables (exemple: tel groupe minoritaire est trop petit pour être quantifié et ne doit être classé qu'en tant que partie d'un groupe général) mais, pour autant, il reste impossible de comparer ces données avec d'autres sources si celles-ci sont recueillies selon une autre méthode.

29. Compte tenu des problèmes que soulève la classification, comment peut-on envisager de disposer de projets de recherche internationaux sur la race ou l'origine ethnique qui soient comparables? Les recommandations issues de plusieurs projets – comme «Mesures communes d'évaluation de la discrimination» (Olli & Olsen, 2006) ou le projet BPI (2008) – vont plus ou moins dans le même sens: mieux vaut ne pas essayer de parvenir à un consensus international en ce qui concerne la spécification complète de ces classifications. Dans le cadre national, il est très important de spécifier la taille des groupes et d'harmoniser les mesures et les classifications autant que faire se peut dans autant de sources de données que possible. Au plan international, il suffit souvent d'indiquer clairement que la classification porte sur la race ou l'origine ethnique, en plus de quoi il peut être utile de se mettre d'accord sur certains principes généraux ou fondamentaux tels que le nombre de groupes (de préférence sur la base de la taille du groupe de population ou de l'échantillon) ainsi que peut-être sur l'utilisation de deux ou trois méthodes de mesure (auto-identification et méthodes faisant intervenir l'ascendance). Étant donné que la spécification des discriminations est formulée en termes de motifs et non de groupements spécifiques, la comparaison internationale pourrait prendre la forme d'exemples non spécifiés de ces motifs. Récemment, l'étude BPI a présenté certaines recommandations sur les mesures qui pourraient être prises au stade préliminaire de cette approche.

## V. OUTILS DE MESURE

30. En admettant que les décisions sur le choix des populations à risque ont été prises, et sous réserve d'un accord international sur les exigences minimales, il convient de déterminer quelles méthodes et quels outils de mesure employer pour évaluer le degré de discrimination. Comme pour la décision relative aux populations à risque, les préférences quant au mode de mesure et aux types de collecte de données seront largement fonction des pratiques les plus répandues dans les pays. Certains pays s'appuient beaucoup sur les données de registres tandis que d'autres réalisent plutôt de vastes enquêtes et en général disposent de peu de données de registres ou même n'en ont aucune sur les groupes ethniques.

31. Lorsque, dans un pays, il existe des registres ou des enquêtes de type recensement qui offrent les informations nécessaires sur les populations à risque et leur situation sociale, établir une mesure des discriminations objectives est envisageable. Sans enquête, il ne sera guère possible de mesurer les discriminations subjectives; ce n'est que si les pratiques d'enregistrement sont très affinées et si les victimes n'hésitent pas à rendre compte de leur expérience de la discrimination, et que si on applique en outre des méthodes très poussées pour établir des liens entre ces sources de données et vérifier la validité des hypothèses, que l'on pourra tenter d'estimer les discriminations subies à partir des informations figurant dans les registres.

32. Si les seules sources de données disponibles sont les enquêtes, la fréquence relativement faible des expériences de discrimination ajoutée à la petite taille des populations à haut risque peut entraîner des difficultés: l'échantillon des enquêtes peut être trop petit pour permettre des

estimations fiables de discriminations objective ou subjective, en admettant que les instruments de mesure (par exemple les questions ou les échelles validées) soient disponibles et applicables. La fréquence relative des discriminations déclarables n'empêchera pas en général la mesure des discriminations perçues, mais le problème le plus grave sera celui de la validité de la discrimination mesurée. L'avantage des enquêtes qui reposent sur de grands échantillons est sans doute que la discrimination, tant objective que subjective, peut être évaluée au cours de la même étude.

33. Outre les enquêtes et les registres de la population, d'autres sources de données et méthodes de recherche peuvent être employées pour déterminer la prévalence des discriminations. Afin de mesurer les discriminations, on pourrait concevoir des méthodes pilotes dans un cadre d'expérimentation approprié: des questions très précises portant sur divers aspects de la discrimination pourraient être étudiées dans des conditions rigoureusement contrôlées. L'inconvénient d'une telle démarche est en général que, à moins que l'on dispose de ressources quasiment illimitées, la faible variabilité des conditions et l'étroitesse du champ de la recherche ne permettent guère de généraliser les résultats. La pratique du test de situation est très semblable à cette approche et peut être considérée comme l'application sur le terrain d'une méthode expérimentale. Les exemples sont destinés à étudier comment des personnes qui ne diffèrent que par les caractéristiques pertinentes d'un groupe à risque n'ont pas des chances égales lorsqu'elles sont candidates à un emploi ou se présentent à l'entrée d'un restaurant ou d'un club. Bien que les méthodes expérimentales de cette nature permettent sans aucun doute de mesurer les discriminations et soient donc tout à fait valables, elles ne peuvent être appliquées que dans un petit nombre de situations où des discriminations sont susceptibles de se produire.

34. Par ailleurs, les registres des plaintes déposées et les actions en justice peuvent également être considérés comme des sources de données sur la discrimination. Lorsque des personnes s'estiment elles-mêmes (voire pensent que d'autres) sont victimes d'un traitement discriminatoire et dénoncent cet incident (auprès d'une ONG ou de la police), les faits rapportés doivent dans un premier temps être considérés comme une discrimination vécue subjective. C'est l'enquête sur les faits qui rendra progressivement la discrimination objective. On peut dire que la reconnaissance d'une discrimination par un tribunal ou une instance de médiation entre le plaignant et l'accusé implique une objectivation de la discrimination vécue.

#### **A. Mesure de la discrimination objective**

35. S'il s'agit de mesurer le degré de discrimination objective, l'approche suivie est plus ou moins la même que l'on s'appuie sur des registres ou des enquêtes (de grande portée). Il convient de définir les résultats devant être mesurés et de décider quelles autres explications peuvent être fournies concernant la différence entre les résultats obtenus par les groupes à haut risque et les groupes de référence pertinents. Concrètement, cela signifie que, pour savoir quels éléments explicatifs doivent être exclus, il faut pouvoir partir d'un modèle théorique (et d'un modèle de mesure) expliquant comment les résultats spécifiques peuvent être atteints. On pourrait dire que l'objectif est de comparer les modèles suivants:

$$Y_y = f(x_1, x_2, \dots, x_i, x_r) \quad (1)$$

$$Y_n = f(x_1, x_2, \dots, x_i) \quad (2)$$

36. Dans les deux modèles, on essaie d'expliquer le résultat  $Y$  par les éléments pertinents  $x$ . Dans le premier modèle, on constate que la caractéristique  $x_r$  du groupe à risque joue un rôle significatif, ce qui donne à penser que la discrimination a un effet sur le résultat tandis que, dans le deuxième modèle, la caractéristique du groupe à risque  $x_r$  est considérée comme non pertinente. Dans la pratique, il est illusoire d'espérer des spécifications précises et des mesures parfaites. Il s'ensuit que l'application du modèle 1 en utilisant les données de registres ou d'enquêtes disponibles ne permet que des conclusions très approximatives. En gros, cette incertitude vient du fait que les différences de résultats entre les groupes à risque peuvent être partiellement attribuées à des facteurs non discriminatoires. La composition de divers groupes à risque du point de vue des facteurs qui entraînent des résultats différents peut varier. Mais les différences de résultats entre les groupes à risque ne peuvent pas toutes être expliquées et une partie de ces différences qui reste sans explication ne peut à ce stade qu'être attribuée à un traitement discriminatoire éventuel.

37. Les analyses sur la discrimination multiple peuvent être très similaires si l'on admet que les mêmes facteurs explicatifs alternatifs puissent être utilisés dans le modèle. C'est peut-être une hypothèse hardie, mais que je soutiens ici pour illustrer l'approche analytique appliquée à la discrimination multiple.

$$Y_y = f(x_1, x_2, \dots, x_i, x_r, x_s, x_{rs}) \quad (3)$$

38. Le modèle à tester pourrait être élargi par l'adjonction de deux facteurs, l'un représentant le deuxième motif de discrimination (par exemple le sexe en plus de l'origine ethnique) et l'autre correspondant à l'interaction entre les deux motifs de discrimination. La discrimination multiple peut être représentée par le modèle dans lequel  $x_{rs} = 0$  puisque les deux facteurs ne sont pas opérants dans une même situation; la discrimination composée peut être représentée par le modèle dans lequel  $x_r \neq 0$ ,  $x_s \neq 0$  et  $x_{rs} \neq 0$  puisque les deux motifs et leur interaction sont opérants; enfin, la discrimination croisée peut être représentée par le modèle dans lequel  $x_r = 0$  et  $x_s = 0$  tandis que  $x_{rs} \neq 0$  vu que la discrimination vécue est qualitativement différente de l'expérience des groupes non croisés.

39. On peut avoir recours à diverses approches analytiques statistiques pour tester les modèles. On peut, pour prendre un exemple bien étayé, choisir la méthode de décomposition mise au point par Oaxaca pour mesurer la discrimination en matière de salaire. Cette méthode, telle qu'elle a été modifiée par Fairlie pour s'appliquer à des variables dichotomiques dépendantes, a été utilisée pour l'analyse de plusieurs indicateurs socioéconomiques dans une étude réalisée aux Pays-Bas en ce qui concerne la discrimination ethnique sur le marché du travail (Dagevos *et al.*, 2007). Les résultats des analyses montrent directement à la fois la part de la différence par rapport au groupe de référence qui peut être expliquée par des variables spécifiées et la part de ces différences pour laquelle on n'a pas d'explication (voir fig. 1). Dans cette analyse, les chercheurs ont décidé que les déterminants de la participation des femmes au marché du travail sont tellement différents de ceux des hommes qu'ils ne peuvent s'appuyer sur un modèle commun et ils ont donc conçu indépendamment les modèles relatifs aux hommes et aux femmes devant être pris en compte aux fins de l'interprétation de la figure.

## **B. Discrimination subjective**

40. Les problèmes posés par la mesure de la discrimination vécue ou perçue sont différents de ceux liés à la mesure de la discrimination objective. La démarche la mieux adaptée consisterait à appliquer une méthodologie type pour évaluer la qualité des outils de mesure en termes de fiabilité et de validité. En fait, la difficulté essentielle, dans le cas de la discrimination subjective, n'a pas grand-chose à voir avec la qualité de la mesure; il s'agit plutôt de déterminer si les opinions ou les expériences déclarées sont réellement exactes<sup>13</sup>.

41. Le répondant qui rend compte d'une discrimination vécue ou perçue renseigne aussi sur le motif de discrimination en cause. On peut dire ainsi que la qualification d'un acte discriminatoire rapporté comme étant un certain type de discrimination multiple dépend entièrement du répondant, sous réserve que le chercheur ait prévu, dans son outil de mesure, la possibilité de déclarer plusieurs types de discrimination multiple. Aux fins de la mesure de la discrimination multiple, il pourrait être important d'inclure une mesure de la fréquence des discriminations vécues pour tel ou tel motif.

## **C. Outils de mesure: aperçu**

42. En ce qui concerne les principaux outils de mesure utilisés pour estimer le degré (et peut-être aussi l'impact) de la discrimination, que j'ai brièvement présentés et examinés, deux questions sont particulièrement pertinentes en tant que critères d'évaluation: 1) l'outil permet-il de déterminer sans équivoque qu'une discrimination s'est effectivement produite? 2) l'outil autorise-t-il une généralisation des résultats des mesures? Les réponses à ces questions dépendent pour beaucoup de la maîtrise qu'exerce le chercheur sur la composition de l'échantillon ou de la population et sur l'éventail des situations où une discrimination peut être mise en évidence. Le schéma 1 en annexe présente les outils de mesure dont il a été question plus haut en fonction de ces divers critères.

43. Cet aperçu peut conduire à une conclusion pessimiste, à savoir que vouloir mesurer la discrimination au moyen de tels outils est un projet qui a peu de chances d'aboutir car les outils de mesure sont tous trop limités pour fournir une évaluation parfaitement claire de la situation. Je préfère cependant me montrer plus optimiste et conclure que l'ensemble de ces outils sont là pour mettre en lumière certains aspects du problème: il nous appartient de trouver des stratégies d'optimisation qui associent ces diverses images partielles pour obtenir un tableau presque complet. Dans toute stratégie de ce type, il est essentiel d'harmoniser au maximum la mesure des caractéristiques telles qu'elles sont consignées ou mesurées dans les registres ou lors des enquêtes (Olli & Olsen, 2006).

## **VI. TENDRE VERS LA COMPARABILITÉ DES DONNÉES AU NIVEAU INTERNATIONAL**

44. Même si la stratégie ébauchée dans la section précédente est loin d'être exempte d'imperfections, elle nous rapproche néanmoins du but ultime qui est d'évaluer l'ampleur et l'impact des discriminations au plan national. En revanche, disposer de données qui soient dans une certaine mesure comparables d'un pays à l'autre est un objectif qui semble encore totalement

---

<sup>13</sup> On pourrait aussi parler à ce propos de «problème de validité».

inaccessible. On est enclin à penser qu'il y a trop de données non comparables pour que l'on puisse surmonter cet obstacle: en plus des différences qui existent entre les pays en ce qui concerne les groupes à risque et leur classification, d'autres éléments n'offrent pas non plus la possibilité d'une comparaison. Les résultats et les critères de ventilation connexes sont différents; les législations et les procédures sont variables à de nombreux égards ainsi que les outils conçus pour mesurer les résultats ou évaluer les discriminations vécues; les procédures de plainte pour discrimination varient également, etc. Dans ces conditions, comment pourrait-on imaginer disposer d'un indicateur des inégalités qui permette de comparer des groupes à risque spécifiques exposés à une discrimination pour un motif donné dans divers pays?

45. Avant de tenter tout effort pour que des comparaisons internationales soient davantage possibles, il faut bien admettre que la multitude des difficultés à surmonter ne laisse entrevoir que de petites avancées sur le très long chemin à parcourir. Et ce sont ces premiers pas qui sont les plus difficiles car ils impliquent le choix d'une direction déterminée. Nos ambitions doivent donc demeurer modestes: il n'y a pas lieu de nous inquiéter de la perte de certaines informations si nos chances de produire des données plus aisément comparables s'en trouvent accrues.

46. Il faut avant tout comprendre que l'objectif est de pouvoir comparer les indicateurs des inégalités, lesquels devraient:

a) Être aussi indépendants que possible des mesures des niveaux absolus (les mesures des inégalités multiplicatives sont moins sensibles que celles des inégalités «soustractives»);

b) Faciliter le plus possible l'interprétation des mesures des inégalités en termes d'indicateurs de la discrimination;

c) N'exiger des utilisateurs qu'un minimum de connaissances pour interpréter les indicateurs ainsi que leur comparabilité ou manque de comparabilité.

47. Il se peut que l'utilisation d'un indicateur exprimé sous la forme d'un rapport de cotes (odds ratio) satisfasse à toutes ces exigences. À titre d'illustration, le tableau 2 est une réinterprétation du tableau 1, en ce sens qu'au lieu de présenter les inégalités en indiquant la proportion de personnes bénéficiant de conditions favorables il fait état de rapports de cotes. Ceux-ci sont des rapports de probabilités définis par la formule  $p/(1-p)$  où  $p$  représente la probabilité qu'une condition soit valable (par exemple, que les personnes obtiennent certains résultats), tandis que  $(1-p)$  traduit la probabilité que la condition ne soit pas valable (c'est-à-dire que les personnes n'obtiennent pas les résultats en question). Les rapports de cotes sont des mesures d'effet relatif exprimées par le quotient de deux probabilités.

48. En utilisant un mode de présentation binaire (par exemple, appartenance ou non à la catégorie des défavorisés), on peut indiquer la situation d'un groupe de population donné (par exemple, les hommes autochtones) par sa probabilité  $6/(100-6) = 0,0638$ , puis appliquer une formule identique aux femmes autochtones:  $21/(100-21) = 0,2658$ . L'étape suivante consiste à calculer le rapport des deux probabilités (soit 4,16) pour évaluer le désavantage dont souffrent les femmes autochtones et donc l'inégalité relative des femmes par rapport aux hommes. De même, le rapport de cotes pourrait être calculé pour tous les groupes de population par rapport au groupe des hommes autochtones, utilisé comme groupe de référence.

49. Il est très facile de conclure à partir des rapports de cotes calculés que pratiquement tous les groupes sont dans une situation défavorable<sup>14</sup> par rapport aux hommes autochtones dans les quatre domaines. Outre que l'inégalité de chacun des groupes par rapport à celui des hommes autochtones est manifeste, on peut également interpréter la situation beaucoup plus mauvaise des femmes d'origine étrangère comme une inégalité multiple.

50. La variation des inégalités dans le tableau ne s'explique pas seulement par l'origine étrangère. On pourrait – et il faudrait – envisager d'autres explications avant d'imputer les différences aux caractéristiques telles que le sexe et l'origine étrangère, lesquelles en fait ne sont pas admises en tant que justification des différences (car ce sont précisément les distinctions fondées sur de tels critères qui sont considérées comme discriminatoires). Le tableau 3 présente un exemple d'une telle analyse, dans laquelle les rapports de cotes ont été calculés sur la base des échantillons de 2002 et 2004 de l'Enquête sociale européenne (ESS), organisée dans 26 pays européens<sup>15</sup>.

51. Pour l'ensemble de l'échantillon, les rapports de cotes ont été calculés en fonction du critère «sans emploi rémunéré (de plus d'une heure)» associé aux caractéristiques «sexe» (femmes/hommes) et «origine ethnique» (autochtone, occidentale, non occidentale)<sup>16</sup>. Dans le modèle le plus simple, n° 1, les rapports de cotes ont été calculés sans tenir compte d'aucun autre facteur, comme dans le tableau 2. La situation relative des hommes occidentaux et non occidentaux n'est pas significativement différente de celle des hommes autochtones, alors que le désavantage relatif des femmes par rapport aux hommes autochtones en matière d'emploi ressort clairement. Il n'y a pas d'inégalité multiplicative visible. La faible valeur du coefficient  $R^2$  de Nagelkerke (2,4 % seulement) donne à penser que de nombreux autres facteurs mériteront d'être pris en compte pour expliquer la variation existante.

---

<sup>14</sup> Pour faciliter l'interprétation des rapports de cotes comme indicateurs d'une situation défavorisée, les pourcentages des individus sans emploi rémunéré ont été utilisés dans les calculs. On pourrait même comparer les produits des rapports de cotes des femmes autochtones et des hommes turcs, d'une part, marocains, d'autre part, ayant un emploi rémunéré (5,48 et 6,44) respectivement au rapport de cotes des femmes turques et marocaines sans emploi rémunéré pour se demander pourquoi les inégalités semblent plus fortes que l'on pourrait s'y attendre au vu des inégalités observées dans le cas des femmes autochtones ou dans celui des hommes d'origine étrangère.

<sup>15</sup> L'Enquête sociale européenne (ESS) est une étude longitudinale menée tous les deux ans, qui a pour but d'analyser les comportements sociaux, les manières de penser et les valeurs ainsi que leur évolution dans le temps. L'essentiel du travail de terrain s'est déroulé en 2002 pour la première enquête, et en 2004 pour la deuxième enquête. La première enquête a été menée dans un total de 22 pays, dont tous les États membres de l'Union européenne. Pour la deuxième enquête, le nombre total de pays participants a été porté à 26.

<sup>16</sup> Pour ces analyses, on a utilisé des microdonnées, mais un autre atout de l'analyse logistique réside dans la possibilité de l'appliquer aussi à des données agrégées (à condition de disposer de ventilations cumulatives de la variable dépendante pour toutes les variables explicatives).

52. Les modèles 2 à 5 sont des versions élargies par étapes du même modèle auquel on a ajouté l'âge (modèle 2), le degré d'instruction: supérieur ou inférieur (modèle 3), la localisation du domicile en milieu urbain (modèle 4) et la présence de jeunes enfants au sein du ménage (modèle 5). On constate que les rapports de cotes concernant le sexe et l'origine étrangère dans chaque modèle changent nettement avec l'adjonction de variables au modèle. Le modèle 5, qui est le plus étoffé, fait apparaître les plus grandes variations en termes d'emploi (Nagelkerke  $R^2 = 25,4 \%$ ). Après avoir tenu compte des autres effets explicatifs en les intégrant dans le modèle, on observe que les inégalités entre groupes à risque sont en fait plus fortes que dans le modèle simple. Les différences les plus marquées sont celles entre les hommes et les femmes, tandis que les différences entre les personnes autochtones/occidentales et les personnes qui ne sont pas d'origine occidentale sont bien plus faibles. On remarque aussi nettement que les femmes qui ne sont pas d'origine occidentale cumulent des désavantages.

53. S'agissant du sujet qui nous intéresse, il est surtout pertinent d'observer que le même type d'indicateur de l'inégalité (rapport de cotes) pourrait être utilisé pour caractériser la part d'inégalité résiduelle, qui ne peut être expliquée en tenant compte d'autres variables pertinentes, ce qui répond assez bien aux exigences d'un indicateur de discrimination.

54. On pourrait également appliquer la même procédure en se servant de caractéristiques, autres mais pourtant semblables, de groupe à risque, reposant sur l'appartenance ethnique. Lorsqu'on n'utilise pas le critère de l'origine étrangère, mais une autre mesure, à savoir la réponse à la question portant sur l'appartenance d'une personne à un groupe ethnique minoritaire (non spécifié), la même procédure par étapes est applicable. Les modèles 6 et 7 sont respectivement le modèle simple et le modèle final: le modèle simple fait apparaître des différences entre les hommes et les femmes, mais pas de différences en fonction du critère ethnique, tandis que le modèle final (n° 7) montre des différences selon les deux critères ainsi que les effets cumulatifs chez les femmes appartenant à une minorité ethnique. Le même principe vaut pour le critère de la citoyenneté et celui de la «minorité combinée», obtenu en faisant le produit de trois autres variables (oui = non-occidentaux + non-citoyens + appartenant à une minorité ethnique). Les effets de ces deux dernières variables sont moins forts, mais vont dans le même sens. Voir le tableau 3.

55. Lorsqu'on considère les conclusions de ces analyses en regard de l'ensemble des données regroupées, il est envisageable de calculer des rapports de cotes pour divers pays qui emploient différentes définitions et méthodes de mesure des variables des groupes à risque, en fonction d'un motif de discrimination donné (comme ici la race ou l'origine ethnique), pour différentes variables de résultats (comme la variable «sans emploi rémunéré» dans la présente analyse) et pour divers degrés de correction tenant compte d'autres variables explicatives. Il serait naïf de penser qu'une telle méthode assurerait une comparabilité directe et complète, mais elle pourrait fournir des indications revêtant un certain degré de plausibilité et de comparabilité. Le tableau 4 illustre les résultats que l'on obtiendrait pour les pays participant à l'enquête sociale européenne si l'on utilisait la même caractéristique ayant trait à l'origine ethnique (confirmation de l'appartenance à une minorité ethnique). Les mêmes modèles, simple et final, des données regroupées de cette enquête ont aussi été appliqués ici aux pays pris séparément.

56. Le lien entre l'appartenance à une minorité ethnique et le fait de ne pas avoir d'emploi rémunéré varie selon les pays. Parmi les hommes surtout, les différences sont peu significatives. Cela s'explique peut-être par le petit nombre de personnes interrogées qui se sont déclarées membres d'une minorité dans les échantillons relativement restreints de l'enquête sociale européenne (comptant entre 500 et 5 000 unités)<sup>17</sup>. Ce n'est qu'au Danemark et en République tchèque qu'un nombre significatif d'hommes appartenant à une minorité ethnique n'exerce pas un travail rémunéré par rapport au reste de la population, tandis que la situation est inversée en Grèce et en Pologne: dans ces pays, un nombre significativement supérieur d'hommes appartenant à une minorité ethnique exerce un travail rémunéré. Une fois prises en compte les variables explicatives déjà mentionnées, le tableau général reste à peu près le même si ce n'est que les Pays-Bas ont pris la place de la République tchèque.

57. La tendance dans le cas des femmes est plus cohérente et les différences sont notables dans plus de pays. Dans de nombreux pays, les femmes, qu'elles appartiennent à une minorité ou non, sont plus systématiquement exposées au risque de ne pas avoir d'emploi rémunéré (par rapport au groupe de référence constitué par les hommes n'appartenant pas à une minorité), et dans un assez grand nombre de pays, on observe des inégalités multiples. Dans la plupart des pays, la correction par le modèle à plusieurs variables augmente légèrement les rapports de cotes dans le cas des femmes n'appartenant pas à une minorité, mais a un effet à la hausse beaucoup plus sensible sur les rapports de cotes des femmes appartenant à une minorité et se traduit donc par un accroissement des inégalités multiples. La cohérence de la tendance peut s'expliquer partiellement par le fait que les normes sur les rôles des sexes sont communes aux populations appartenant ou non à une minorité et l'effet cumulatif observé pour les femmes appartenant à une minorité résulte probablement des conceptions plus traditionnelles en la matière, du groupe dont elles font parties. On peut se demander dans quelle mesure cette situation sera vécue comme une discrimination multiple. Il s'ensuit que le critère de l'emploi rémunéré n'est peut-être pas le plus approprié comme indicateur général de l'inégalité ou de la discrimination.

58. À titre d'illustration, les rapports de cotes du modèle simple sont également présentés en ce qui concerne la discrimination «perçue» telle que mesurée dans l'enquête sociale européenne<sup>18</sup>. Les femmes n'appartenant pas à une minorité ne sont guère plus nombreuses que les hommes n'appartenant pas à une minorité à se percevoir comme victimes de discrimination, sauf en Suède et en Islande. Les femmes ainsi que les hommes appartenant à une minorité ethnique se décrivent bien plus souvent comme faisant partie d'un groupe victime de discrimination, mais, en ce qui concerne cette mesure, on n'observe guère d'effet multiplicatif pour les femmes appartenant à une minorité ethnique. La Pologne constitue une exception en ce sens que la proportion de femmes appartenant à une minorité ethnique qui se considèrent victimes de discrimination y est faible. Les relations manquantes entre ces rapports de cotes et les rapports de cotes relatifs au travail rémunéré, en particulier pour les femmes n'appartenant pas à la majorité, jettent quelques doutes sur l'opportunité d'utiliser le travail rémunéré comme indicateur de la discrimination multiple. Il ressort peut-être aussi de ces observations que

---

<sup>17</sup> L'explication est sans doute aussi à rechercher dans le caractère sélectif de la réponse: le faible taux de réponse parmi les groupes sociaux marginalisés ou isolés peut biaiser l'information relative à la participation au marché du travail.

<sup>18</sup> La question posée était: Vous définiriez-vous vous-même comme faisant partie d'un groupe victime de discrimination dans le pays?

communément on considère la «discrimination» comme une pratique fondée sur l'origine ethnique plutôt que sur la différence de sexe.

## VII. CONCLUSION

59. Après une introduction consacrée à l'explication de plusieurs concepts de base concernant la discrimination en tant que manifestation particulière de l'inégalité, nous avons étudié certains problèmes que pose la mesure de ces concepts. Il n'est possible de mesurer la prévalence et le degré de la discrimination que si un certain nombre de conditions essentielles sont réunies, en particulier si le but recherché est de pouvoir réaliser une comparaison internationale. Dans le présent document, nous avons proposé une stratégie générale de mesure de l'inégalité, y compris de la discrimination qui en est l'une des variantes, même si elle implique d'accepter une certaine perte d'information. Le sacrifice d'informations sur le niveau absolu des performances sociales et d'une information détaillée sur le degré d'inégalité est le prix à payer pour éviter l'incompatibilité des concepts et la non-comparabilité des classifications.

60. Le principe général est le suivant:

a) Fixer les valeurs cibles des résultats en fonction des objectifs de politique générale utilisables pour dichotomiser les variables-objectifs dans les sources de données. On peut alors estimer les inégalités entre les populations à risque en considérant la proportion de chaque population à risque se situant au-dessus et au-dessous de la valeur cible. Si la valeur cible peut être interprétée comme une véritable valeur seuil, elle présente un plus grand intérêt pratique, mais il peut aussi s'agir d'une valeur relativement arbitraire au plan des résultats (par exemple, la valeur médiane pour la population considérée)<sup>19</sup>;

b) Pallier l'impossibilité de comparer (au niveau international) des groupes à risque spécifiques en admettant des catégories non définies en fonction de motifs de discrimination spécifiques donnés (par exemple la race ou l'origine ethnique). Néanmoins, au plan national, un système harmonisé de mesure des groupes à risque dans diverses sources de données est fortement recommandé, même si l'harmonisation entre les données de registres et celles recueillies dans le cadre d'enquêtes n'est pas toujours facile à réaliser;

c) Contourner la difficulté à établir une définition et des mesures exactes du critère d'inégalité au plan international (résultats ou discrimination vécue, etc.) en n'utilisant qu'un indicateur national (binaire) quelconque que l'on pourrait considérer comme un indicateur seuil de l'inégalité en général. Il serait préférable de disposer d'un indicateur harmonisé au niveau international, mais ce n'est pas indispensable. Le fait d'avoir ou non un travail rémunéré aurait pu servir d'exemple. Néanmoins, ce facteur n'est sans doute pas l'indicateur de résultats idéal parce qu'il est associé à de trop nombreux égards à d'autres éléments comme les normes culturelles (par exemple, la répartition des rôles en fonction du sexe);

---

<sup>19</sup> Il doit être possible de fixer une valeur cible tant au niveau national qu'international (par exemple dans les sous-groupes d'indicateurs relatifs au marché du travail ou à la politique sociale). Étant donné la difficulté d'établir des comparaisons internationales à cet égard, il est suggéré de ne retenir (pour l'instant) que des valeurs cibles nationales, et donc des indicateurs nationaux.

d) Introduire des rapports de cotes dans l'analyse des inégalités peut ouvrir la voie à leur utilisation comme variables supplétives de la discrimination par la prise en compte d'autres explications pertinentes de l'inégalité; les rapports de cotes qui reflètent les inégalités résiduelles attribuables selon un critère binaire offrent une certaine comparabilité pour différents modèles; une condition à respecter consiste à faire état des éléments explicatifs du modèle afin que les utilisateurs puissent plus facilement interpréter les résultats, ce qui renforce la plausibilité du modèle de base<sup>20</sup>;

e) Utiliser des rapports de cotes n'implique pas nécessairement l'emploi de microdonnées: l'analyse logistique présente l'avantage de pouvoir également être appliquée à des données agrégées (à condition que l'on dispose de ventilations cumulatives de la variable dépendante pour toutes les variables explicatives).

61. L'utilisation des rapports de cotes dans cette stratégie se traduit par la perte de certaines informations (par exemple, par un manque de renseignements plus détaillés quant au critère de résultats), à la différence d'autres méthodes plus complexes comme celles s'inspirant de la méthode d'Oaxaca. Mais il est acceptable de payer ce prix en contrepartie d'une plus grande simplicité et d'une meilleure comparabilité. Même si l'illustration du principe général décrit ici n'a pas été tout à fait concluante en raison de l'utilisation du critère «sans emploi rémunéré» en tant qu'indicateur de résultats et de la petite taille des échantillons utilisés dans l'enquête sociale européenne au niveau national, nous espérons que la description de l'approche proposée a été suffisamment claire. Lorsqu'on aura trouvé des critères mieux adaptés pour mesurer les inégalités (dans les sources de données disponibles), la réalisation d'autres tests dans un avenir proche démontrera sans doute (et même sûrement) les avantages offerts par cette approche pour donner des indications (et signaler les changements) en matière d'inégalités et de discrimination.

---

<sup>20</sup> Par ailleurs, il est tout simplement possible de développer l'explication des indicateurs en donnant davantage de renseignements sur les procédures analytiques; par exemple, en indiquant l'ampleur des effets observés après l'introduction d'autres variables dans la régression séquentielle, on peut informer les utilisateurs de la pertinence d'autres explications des inégalités.

## VI. RÉFÉRENCES

Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, 2007, *Opinion on the Gender Dimension of the Inclusion of Ethnic Minorities*,

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/gender\\_advcom\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/gender_advcom_en.html)

Banton, Michael, 1983, *Racial and Ethnic Competition*, Cambridge: Cambridge University Press

BPI-group, 2008, *Study on a conceptual framework for the purpose of measuring progress in combating discrimination and promoting equality* (to be published in 2008)

Craig, Ronald, 2007, *Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality*. Leiden: Martinus Nijhoff Publishers

Dagevos, Jaco, Eline Nievers, Iris Andriessen & Igor Boog, 2007, *Discrimination monitor 2007, Non-western ethnic minorities on the labour market*, The Hague, Netherlands Institute of Social Research SCP & Article 1 (only on Dutch)

Hedman, Birgitta & Francesca Perucci & Pehr Sundström, 1996, *Engendering Statistics – A Tool for Change*, Statistics Sweden, Örebro

Keuzenkamp, Saskia, & Ans Merens, 2007, *De positie van allochtone vrouwen en meisjes (The position of foreign background women and girls)*, in: J. Dagevos & M. Gijsberts (ed),

Jaarrapport Integratie (Integration Report 2007), Den Haag, Netherlands Institute of Social Research SCP (only on Dutch)

Makkonen, Timo, 2002, *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore*. A research report produced for the Ministry for Foreign Affairs of Finland. Helsinki, Åbo Akademi Institute for Human Rights

Makkonen, Timo, 2007, *European handbook on equality data*, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities

National Research Council. (2004). *Measuring Racial Discrimination. Panel on Methods for Assessing Discrimination*. Rebecca M. Blank, Marilyn Dabady, and Constance F. Citro (ed.). Committee on National Statistics, Division of Behavioral and Social Sciences and Education. Washington, DC: The National Academies Press

Olli, Eero, & Birgitte Kofod Olsen (ed.), 2006, *Common measures for Discrimination II*, Oslo, Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud and Danish Institute of Human Rights.

Oudhof, Ko, 2006, *Gender and minorities, Ethnic minorities, gender and discrimination in the European Social Survey (ESS)*, paper submitted by Statistics Netherlands to the UNECE/CES Work Session on Gender Statistics, 11-13 september 2006 in Geneva.

## VII. ANNEXE. TABLES AND FIGURES REFERENCED IN THE TEXT

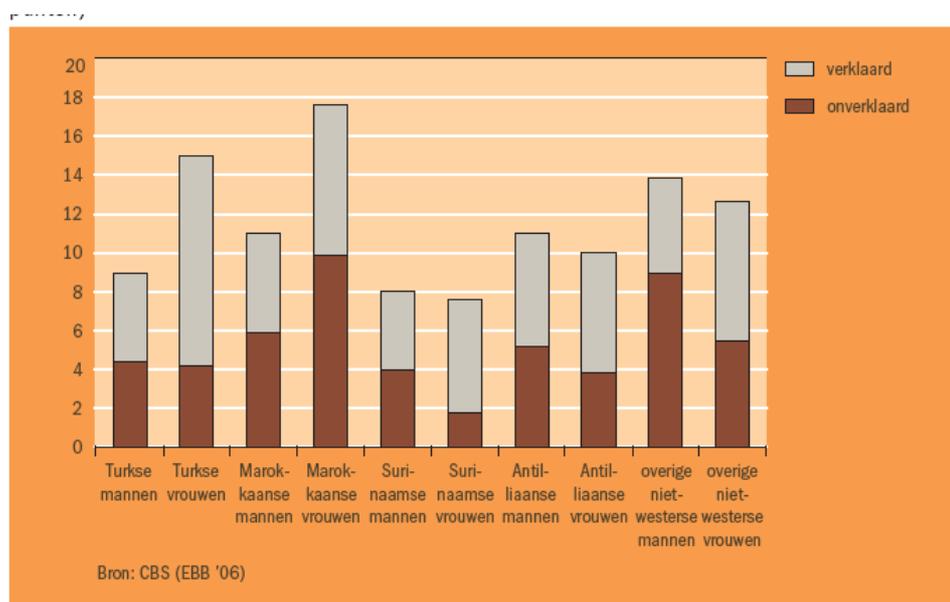
Table 1. Percentages persons in various socio-economic conditions by sex and foreign origin, 2004/2006)

|                                | Paid job<br>(12+ hours) |    | Dependent on<br>benefit |    | Unemployed |    | Deprived |    |
|--------------------------------|-------------------------|----|-------------------------|----|------------|----|----------|----|
|                                | m                       | f  | m                       | f  | m          | f  | m        | f  |
| <b>Native</b>                  | 76                      | 58 | 14                      | 13 | 3          | 6  | 6        | 21 |
| <b>Turks</b>                   | 57                      | 30 | 27                      | 32 | 12         | 21 | 25       | 56 |
| <b>Moroccans</b>               | 53                      | 23 | 30                      | 28 | 15         | 23 | 32       | 57 |
| <b>Surinams</b>                | 65                      | 55 | 20                      | 25 | 11         | 14 | 17       | 23 |
| <b>Antillians/<br/>Arubans</b> | 60                      | 51 | 21                      | 28 | 16         | 18 | 15       | 28 |

Deprived = low educated + no paid job + low income

Source: Keuzenkamp & Merens (2007)

Figure 1. Unemployment differences between men with native and foreign origin and between women with native and foreign origin, divided in the explained (grey) and the unexplained (red) part (independent analyses for men and women, 2006).



Source: Harris 2002

## Scheme 1. Measurement tools

| <b>Data source</b>                                   | <b>Control on risk population</b> | <b>Control on range of situations and events</b>           | <b>Valid assessment as discrimination</b> | <b>Possibility to generalise</b>   |
|--|-----------------------------------|--|---|--|
| 1) Laboratory experiments and situation testing      | Yes                               | Yes  | Yes                                       | Only to specific situations  |
| 2) Outcomes via registrations and population surveys | Yes                               | Partly, by using explicit specification in data collection | Partly                                    | Conditional on specification and measuring other relevant allocation criteria                          |
| Surveys on experienced discrimination                | Yes                               | Partly, by using explicit specification in data collection | No  | Many doubts on relation between reported experiences and actual frequency discrimination               |
| Surveys on perceived discrimination                  | No                                | No   | No  | Very many doubts on relation between reported perceived incidences and actual frequency discrimination |
| Complaints and legal cases                           | No                                | No   | Yes                                       | No   |

Table 2. Odd ratio's of persons reflecting relative inequalities in various socio-economic conditions by sex and foreign origin, 2004/2006)

|                                | <b>Paid job (12+ hours)</b> |       | <b>Dependent on benefit</b> |      | <b>Unemployed</b> |      | <b>Deprived</b> |       |
|--------------------------------|-----------------------------|-------|-----------------------------|------|-------------------|------|-----------------|-------|
| <b>Native</b>                  | 1.00                        | 2.29  | 1.00                        | 0.92 | 1.00              | 2.06 | 1.00            | 4.16  |
| <b>Turks</b>                   | 2.39                        | 7.39  | 2.27                        | 2.89 | 4.41              | 8.59 | 5.22            | 19.94 |
| <b>Moroccans</b>               | 2.81                        | 10.60 | 2.63                        | 2.39 | 5.71              | 9.66 | 7.37            | 20.77 |
| <b>Surinams</b>                | 1.71                        | 2.59  | 1.54                        | 2.05 | 4.00              | 5.26 | 3.21            | 4.68  |
| <b>Antillians/<br/>Arubans</b> | 2.11                        | 3.04  | 1.63                        | 2.39 | 6.16              | 7.10 | 2.76            | 6.09  |

NB: Native men are used as reference population

Table 3. Odd ratio's reflecting relative inequalities in employment by sex and foreign origin.

|   | men   | women | Nagelkerke R2 |
|---|-------|-------|---------------|
| <b>Model 1 (simple)</b>   |       |       | 0,024         |
| native  | 1,000 | 1,714 |               |
| western,  | 0,919 | 1,588 |               |
| non-western   | 1,020 | 1,563 |               |
| <b>Model 2 (+ age)</b>  |       |       | 0,131         |
| Native  | 1,000 | 1,716 |               |
| western,  | 0,945 | 1,628 |               |
| non-western   | 1,290 | 1,940 |               |
| <b>Model 3 (+ age + education2)</b>                               |       |       | 0,197         |
| Native  | 1,000 | 1,716 |               |
| western,  | 0,996 | 1,740 |               |
| non-western   | 1,263 | 1,972 |               |
| <b>Model 4 (+ age + education + urban)</b>                        |       |       | 0,201         |
| Native  | 1,000 | 1,710 |               |
| western,  | 0,967 | 1,693 |               |
| non-western   | 1,211 | 1,888 |               |
| <b>Model 5 (+ age + education + urban + young child at home)</b>  |       |       | 0,254         |
| native  | 1,000 | 1,900 |               |
| western,  | 1,001 | 1,942 |               |
| non-western   | 1,315 | 2,280 |               |
| <b>Model 6 (simple)</b>   |       |       | 0,023         |
| not belonging to ethnic minority                                  | 1,000 | 1,701 |               |
| belonging to ethnic minority                                      | 0,955 | 1,651 |               |
| <b>Model 7 (+ age + education + urban + young child at home)</b>  |       |       | 0,253         |
| not belonging to ethnic minority                                  | 1,000 | 1,881 |               |
| belonging to ethnic minority                                      | 1,139 | 2,627 |               |
| <b>Model 8 (simple)</b>   |       |       | 0,024         |
| Citizen   | 1,000 | 1,694 |               |
| non-citizen   | 0,692 | 1,367 |               |
| <b>Model 9 (+ age + education + urban + young child at home)</b>  |       |       | 0,253         |
| Citizen   | 1,000 | 1,878 |               |
| non-citizen   | 0,799 | 1,924 |               |
| <b>Model 10 (simple)</b>  |       |       | 0,023         |
| not minority (combined)   | 1,000 | 1,701 |               |
| minority (combined)   | 0,955 | 1,651 |               |
| <b>Model 11 (+ age + education + urban + young child at home)</b> |       |       | 0,253         |
| not minority (combined)   | 1,000 | 1,888 |               |
| minority (combined)   | 1,086 | 2,118 |               |

NB: native, non-ethnic, citizen or non-minority men are reference population

Table 4. Odd ratio's reflecting relative inequalities in employment by sex, belongingness to ethnic minority and country.

| Country        | ethnic mi | paid work sec |              | paid work corr |              | ass discr      |               |
|----------------|-----------|---------------|--------------|----------------|--------------|----------------|---------------|
|                |           | male          | female       | male           | female       | male           | female        |
| Austria        | no        | 1,000         | <u>1,391</u> | 1,000          | <u>1,657</u> | 1,000          | 0,973         |
|                | yes       | 1,089         | <u>1,403</u> | 1,276          | <u>1,836</u> | <u>8,367</u>   | <u>4,469</u>  |
|                | Nagelker  | 0,009         |              | 0,249          |              | 0,058          |               |
| Belgium        | no        | 1,000         | <u>1,867</u> | 1,000          | <u>2,193</u> | 1,000          | 0,773         |
|                | yes       | 1,360         | <u>2,567</u> | 1,567          | <u>4,176</u> | <u>9,488</u>   | <u>7,990</u>  |
|                | Nagelker  | 0,032         |              | 0,305          |              | 0,060          |               |
| Switzerland    | no        | 1,000         | <u>1,905</u> | 1,000          | <u>1,766</u> | 1,000          | 1,352         |
|                | yes       | 0,850         | <u>1,674</u> | 0,837          | <u>1,909</u> | <u>14,350</u>  | <u>13,940</u> |
|                | Nagelker  | 0,033         |              | 0,297          |              | 0,125          |               |
| Czech Republic | no        | 1,000         | <u>1,800</u> | 1,000          | <u>1,820</u> | 1,000          | 0,980         |
|                | yes       | <u>1,660</u>  | <u>2,960</u> | 1,333          | 1,879        | <u>11,546</u>  | <u>11,182</u> |
|                | Nagelker  | 0,030         |              | 0,329          |              | 0,069          |               |
| Germany        | no        | 1,000         | <u>1,459</u> | 1,000          | <u>1,505</u> | 1,000          | 0,829         |
|                | yes       | 0,856         | <u>1,892</u> | 0,825          | <u>1,723</u> | <u>8,590</u>   | <u>9,535</u>  |
|                | Nagelker  | 0,013         |              | 0,286          |              | 0,079          |               |
| Denmark        | no        | 1,000         | 1,316        | 1,000          | 1,410        | 1,000          | 0,967         |
|                | yes       | <u>2,315</u>  | <u>1,531</u> | <u>3,272</u>   | <u>2,644</u> | <u>6,417</u>   | <u>14,000</u> |
|                | Nagelker  | 0,008         |              | 0,312          |              | 0,052          |               |
| Estonia        | no        | 1,000         | <u>1,398</u> | 1,000          | <u>1,640</u> | 1,000          | 0,888         |
|                | yes       | 1,021         | <u>1,543</u> | 1,310          | <u>1,737</u> | <u>8,909</u>   | 7,129         |
|                | Nagelker  | 0,010         |              | 0,351          |              | 0,181          |               |
| Spain          | no        | 1,000         | <u>2,220</u> | 1,000          | <u>2,834</u> | 1,000          | 0,953         |
|                | yes       | 1,114         | <u>3,480</u> | 1,218          | <u>7,111</u> | <u>30,463</u>  | <u>18,043</u> |
|                | Nagelker  | 0,053         |              | 0,332          |              | 0,147          |               |
| Finland        | no        | 1,000         | <u>1,328</u> | 1,000          | <u>1,464</u> | 1,000          | 1,106         |
|                | yes       | 0,783         | 1,305        | 1,586          | 2,011        | <u>4,476</u>   | <u>8,545</u>  |
|                | Nagelker  | 0,007         |              | 0,314          |              | 0,012          |               |
| France         | no        | 1,000         | <u>1,318</u> | 1,000          | <u>1,428</u> | 1,000          | 1,203         |
|                | yes       | 0,865         | 1,006        | 1,046          | 1,204        | <u>7,534</u>   | <u>6,439</u>  |
|                | Nagelker  | 0,005         |              | 0,110          |              | 0,047          |               |
| United Kingdom | no        | 1,000         | <u>1,613</u> | 1,000          | <u>1,827</u> | 1,000          | <u>0,743</u>  |
|                | yes       | 0,808         | 1,421        | 1,018          | <u>2,536</u> | <u>5,315</u>   | <u>4,527</u>  |
|                | Nagelker  | 0,020         |              | 0,308          |              | 0,067          |               |
| Greece         | no        | 1,000         | <u>2,875</u> | 1,000          | <u>3,740</u> | 1,000          | 0,864         |
|                | yes       | <u>0,392</u>  | <u>2,057</u> | <u>0,529</u>   | <u>4,162</u> | <u>38,594</u>  | <u>24,302</u> |
|                | Nagelker  | 0,092         |              | 0,320          |              | 0,210          |               |
| Hungary        | no        | 1,000         | <u>1,667</u> | 1,000          | <u>1,820</u> | 1,000          | 1,082         |
|                | yes       | 1,420         | <u>5,538</u> | 1,484          | <u>6,748</u> | <u>20,719</u>  | <u>11,921</u> |
|                | Nagelker  | 0,024         |              | 0,119          |              | 0,134          |               |
| Ireland        | no        | 1,000         | 2,057        | 1,000          | 2,857        | 1,000          | 1,081         |
|                | yes       | 1,247         | <u>2,215</u> | 1,806          | <u>3,395</u> | <u>6,580</u>   | <u>5,059</u>  |
|                | Nagelker  | 0,041         |              | 0,254          |              | 0,019          |               |
| Israel         | no        | 1,000         | <u>1,458</u> | 1,000          | <u>1,778</u> | 1,000          | 0,966         |
|                | yes       | 0,897         | <u>3,439</u> | 0,851          | <u>3,651</u> | <u>4,424</u>   | <u>3,465</u>  |
|                | Nagelker  | 0,030         |              | 0,218          |              | 0,074          |               |
| Iceland        | no        | 1,000         | 1,467        | 1,000          | 1,288        | 1,000          | <u>2,665</u>  |
|                | yes       | 2,300         | 0,958        | 2,241          | 0,867        | 4,246          | <u>8,491</u>  |
|                | Nagelker  | 0,012         |              | 0,212          |              | 0,053          |               |
| Italy          | no        | 1,000         | <u>2,211</u> | 1,000          | <u>2,586</u> | 1,000          | 0,446         |
|                | yes       | 0,294         | 1,470        | 0,257          | 1,814        | 8,108          | <u>20,269</u> |
|                | Nagelker  | 0,053         |              | 0,235          |              | 0,069          |               |
| Luxembourg     | no        | 1,000         | <u>2,261</u> | 1,000          | <u>2,435</u> | 1,000          | 0,924         |
|                | yes       | 1,226         | <u>2,563</u> | 1,445          | <u>3,026</u> | <u>5,628</u>   | <u>8,361</u>  |
|                | Nagelker  | 0,053         |              | 0,260          |              | 0,074          |               |
| Netherlands    | no        | 1,000         | <u>1,987</u> | 1,000          | <u>2,282</u> | 1,000          | 1,112         |
|                | yes       | 1,238         | <u>2,278</u> | <u>2,803</u>   | <u>6,043</u> | <u>8,730</u>   | <u>9,692</u>  |
|                | Nagelker  | 0,037         |              | 0,400          |              | 0,077          |               |
| Norway         | no        | 1,000         | <u>1,340</u> | 1,000          | <u>1,386</u> | 1,000          | 1,070         |
|                | yes       | 1,023         | <u>2,025</u> | 1,390          | <u>3,243</u> | <u>6,993</u>   | <u>6,770</u>  |
|                | Nagelker  | 0,008         |              | 0,239          |              | 0,039          |               |
| Poland         | no        | 1,000         | <u>1,638</u> | 1,000          | <u>2,367</u> | 1,000          | 1,174         |
|                | yes       | <u>0,485</u>  | <u>2,346</u> | <u>0,453</u>   | <u>3,542</u> | <u>3,289</u>   | 0,641         |
|                | Nagelker  | 0,024         |              | 0,267          |              | 0,005          |               |
| Portugal       | no        | 1,000         | <u>1,644</u> | 1,000          | <u>1,829</u> | 1,000          | 0,917         |
|                | yes       | 0,664         | 0,888        | 0,753          | 1,409        | <u>124,658</u> | <u>17,705</u> |
|                | Nagelker  | 0,021         |              | 0,295          |              | 0,175          |               |
| Sweden         | no        | 1,000         | <u>1,486</u> | 1,000          | <u>1,620</u> | 1,000          | <u>1,809</u>  |
|                | yes       | 0,791         | 1,790        | 1,427          | <u>2,919</u> | <u>12,020</u>  | <u>6,344</u>  |
|                | Nagelker  | 0,014         |              | 0,279          |              | 0,050          |               |
| Slovenia       | no        | 1,000         | <u>1,466</u> | 1,000          | <u>1,794</u> | 1,000          | 0,894         |
|                | yes       | 0,671         | 1,591        | 0,620          | <u>3,168</u> | 2,316          | <u>2,895</u>  |
|                | Nagelker  | 0,013         |              | 0,312          |              | 0,009          |               |
| Slovakia       | no        | 1,000         | <u>1,779</u> | 1,000          | <u>1,906</u> | 1,000          | 0,904         |
|                | yes       | 1,233         | <u>4,161</u> | 1,128          | <u>4,607</u> | <u>5,705</u>   | <u>10,840</u> |
|                | Nagelker  | 0,034         |              | 0,316          |              | 0,085          |               |
| Ukraine        | no        | 1,000         | <u>1,841</u> | 1,000          | <u>2,122</u> | 1,000          | 0,441         |
|                | yes       | 0,898         | <u>2,189</u> | 1,011          | <u>3,277</u> | <u>7,815</u>   | 1,213         |
|                | Nagelker  | 0,030         |              | 0,340          |              | 0,067          |               |

underlined means difference from reference group p&gt;.05

NB: paid work sec = simple model; paid work corr=extended model; ass discr=perceived discrimination

-----