



**Conseil économique
et social**

Distr.
GÉNÉRALE

ECE/CES/GE.30/2008/11
7 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**

Statistiques ventilées par sexe et groupe ethnique dans l'enquête sur le travail et les femmes appartenant à des minorités ethniques, réalisée par la Equal Opportunities Commission (EOC) (Commission pour l'égalité des chances), dans le cadre de l'initiative Moving on up?

Note de la Equality and Human Rights Commission
(Commission pour l'égalité et les droits de l'homme)
du Royaume-Uni

Résumé

Entre 2005 et 2007, la Equal Opportunities Commission de la Grande-Bretagne a réalisé une enquête sur le travail et les femmes appartenant à des minorités ethniques. Le présent document passe en revue les nombreuses études quantitatives qui constituent une grande partie de cette enquête.

I. INTRODUCTION

1. Pendant près de trente-deux ans, la Equal Opportunities Commission a été l'organisme chef de file chargé d'œuvrer en faveur de l'élimination de la discrimination sexuelle en Grande-Bretagne. Créée en vertu de la *Sex Discrimination Act* (loi sur la discrimination sexuelle) de 1975, elle avait pour mission:

- a) D'œuvrer en faveur de l'élimination de la discrimination;
- b) De promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes;

c) De suivre l'application de la loi susmentionnée et de la *Equal Pay Act* (loi sur l'égalité de salaires) de 1970 et, au besoin, d'élaborer et de soumettre au Secrétaire d'État des propositions d'amendement.

2. En octobre 2005, la Equal Opportunities Commission a lancé, à l'échelle de la Grande-Bretagne, une vaste enquête intitulée «Moving on up? Ethnic minority women at work» qui portait sur la participation des femmes appartenant à des minorités ethniques au marché du travail, sur leur salaire et sur les progrès enregistrés en la matière.

3. L'objectif global de l'enquête était de mieux comprendre les diverses expériences et aspirations des femmes appartenant à des minorités ethniques au regard du marché du travail, y compris les obstacles qui entravaient leurs perspectives de progrès. Il était admis que les données relatives au marché du travail n'étaient pas facilement accessibles et étaient insuffisantes pour montrer comment les questions sexuelles, raciales et religieuses se recoupaient sur le marché du travail, et il avait donc été décidé qu'un élément clef de l'enquête serait d'étoffer les sources de statistiques existantes et d'en créer de nouvelles afin de pouvoir disposer d'un plus grand nombre de données. Le centre d'intérêt de cette enquête était les femmes, mais l'on s'est employé, dans toute la mesure possible, à obtenir des statistiques qui permettraient d'établir des comparaisons entre les femmes et les hommes à l'intérieur des groupes ethniques et entre ces groupes.

4. Le présent document donne un aperçu des différents éléments de cette partie de l'enquête. De plus amples informations sur cette dernière et sur des travaux de recherche connexes sont disponibles sur l'ancien site Web de la Equal Opportunities Commission:

<http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Defaultade7.html?page=20294>

<http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Default08e9.html?page=17927>.

5. Le 1^{er} octobre 2007, la Equal Opportunities Commission a été intégrée à la Equality and Human Rights Commission. Ce nouvel organisme public est doté de plus larges attributions que les précédentes commissions, y compris en ce qui concerne les droits de l'homme et l'établissement de bonnes relations intergroupes, outre les domaines protégés en vertu de la législation britannique sur l'égalité, à savoir: égalité entre les sexes, transsexualité, âge, handicaps, groupes ethniques, religion ou croyance et orientation sexuelle.

II. LES MINORITÉS ETHNIQUES EN GRANDE-BRETAGNE

6. En 2001, 4,6 millions de personnes en Grande-Bretagne, soit 8,1 % de la population, appartenaient à des minorités ethniques¹. Dans le présent document, on entend par «minorités ethniques» des minorités visibles, composées pour l'essentiel de groupes de Noirs ou d'Asiatiques, y compris de Chinois. La proportion de ces divers groupes de population est la suivante: Indiens (1,8 % de la population), Pakistanais (1,3 %), Noirs antillais (1,0 %), Noirs africains (0,8 %), Bangladais (0,5 %) et Chinois (0,4 %). En général, les minorités ethniques vivent dans les grandes villes et les conurbations britanniques. Par exemple, alors qu'en 2001 1 blanc sur 10 vivait à Londres, le chiffre correspondant pour toutes les minorités ethniques s'établissait à 45 %, soit près de la moitié. Du fait de cette répartition géographique, il peut être difficile d'obtenir un échantillon représentatif sans consentir un gros investissement.

7. L'enquête portait en particulier, mais pas exclusivement, sur les femmes noires antillaises, sur les Pakistanaises et sur les Bangladaises. On avait pris en compte les Pakistanaises et les Bangladaises car elles connaissent le taux le plus faible d'emploi parmi tous les groupes ethniques, et les femmes noires antillaises parce qu'elles sont sous-représentées aux postes de cadre supérieur, encore qu'elles aient plus de chance que les femmes blanches de travailler à plein temps.

8. Ces groupes de femmes ont connu des parcours migratoires très différents². Les Noirs antillais ont commencé d'arriver en Grande-Bretagne dans les années 50, de même que les Pakistanais. Dans ce dernier cas, les hommes célibataires ou mariés sont arrivés seuls, puis leurs familles et leurs femmes les ont rejoints dans les années 70. La migration bangladaise a débuté après l'indépendance du Bangladesh, en 1972.

9. Les modes d'immigration relativement récents de certaines minorités ethniques expliquent que leur composition par âge diffère de celle de la population en général. Les minorités ethniques sont relativement jeunes. Par exemple, en 2001, 38 % de la population bangladaise avaient moins de 16 ans, soit le double du pourcentage correspondant pour la population blanche. Ainsi, les populations qui composent les minorités ethniques représentent-elles un pourcentage supérieur à la moyenne d'élèves et de jeunes quittant le système éducatif.

10. Il ressort d'évaluations démographiques récentes qu'entre 2001 et 2005, la population en âge de travailler en Angleterre a augmenté de 900 000 unités, soit une hausse de 780 000 unités pour les minorités ethniques et de 230 000 pour les «autres populations blanches», et un recul

¹ Equal Opportunities Commission (2004), *Ethnic minority women and men*, dans *Women and men in Britain*. Manchester, EOC
[http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/PDF/ethnic minority women and men briefing.pdf?page=17928](http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/PDF/ethnic%20minority%20women%20and%20men%20briefing.pdf?page=17928).

² Bhavnani, R. et Performance through Inclusion (2006) *Ahead of the game: the changing aspirations of young ethnic minority women*, collection Moving on up? Manchester, EOC.

de 110 000 unités en tout pour les populations blanches britannique et irlandaise en âge de travailler³.

11. Dans des publications antérieures, la Equal Opportunities Commission avait regroupé des statistiques ventilées par sexe et par groupe ethnique pour commencer à étudier les effets conjugués de l'appartenance sexuelle et ethnique sur les expériences vécues en matière d'éducation, d'emploi, etc., mais de nouveaux travaux et de nouvelles données étaient nécessaires pour réaliser une enquête plus complète.

III. STATISTIQUES VENTILÉES PAR SEXE ET PAR GROUPE ETHNIQUE: LES PROBLÈMES

12. Alors qu'il est relativement facile d'obtenir des statistiques ventilées par sexe pour la population de la Grande-Bretagne, les données ventilées par sexe et par groupe ethnique sont moins courantes. De nombreuses enquêtes officielles qui rassemblent des données par groupe ethnique emploient la même classification que celle retenue pour le recensement de 2001:

- a) Les Blancs, divisés en Blancs britanniques, Blancs irlandais et autres;
- b) Les Métis, divisés en Angleterre et au pays de Galles, en Métis d'origine blanche et antillaise, Métis d'origine blanche et d'Afrique noire, Métis d'origine blanche et asiatique, Métis d'autres origines;
- c) Les Asiatiques ou Asiatiques britanniques, divisés en Indiens, Pakistanais, Bangladais et Asiatiques d'autres origines;
- d) Les Noirs ou Noirs britanniques, divisés en Antillais, Africains ou Noirs d'autres origines;
- e) Les Chinois ou autres, divisés en Chinois et personnes originaires d'autres groupes ethniques.

13. Toutefois, ces enquêtes ne suivent pas toutes cette classification et il peut arriver que celles qui s'y conforment ne rassemblent pas de données auprès d'un échantillon suffisamment large pour qu'il soit possible de ventiler les résultats par sexe et par groupe ethnique. Il est courant que des analyses se limitent aux cinq principaux groupes (Blancs, Métis, Asiatiques, Noirs, Chinois ou autres) voire à deux groupes seulement (Blancs et non-Blancs ou minorité ethnique). Il arrive aussi que l'analyse par sexe soit dissociée de l'analyse par groupe ethnique de sorte que les résultats qui peuvent être différents pour les femmes et pour les hommes de chaque groupe ethnique ne sont pas disponibles.

14. Deux solutions au problème que pose la taille de l'échantillon sont exposées ci-après. L'une consiste à utiliser le recensement de la population (voir la section VIII ci-dessous), qui englobe la majorité de la population, mais n'est effectué que tous les dix ans; l'autre consiste à rassembler les données provenant d'une enquête récurrente, comme l'Enquête sur les forces de travail (voir la section IX ci-dessous).

³ Office for National Statistics (ONS) (2007), *Population estimates by ethnic group 2001-2005 (experimental)*. Site consulté le 1^{er} juillet 2008:

<http://www.statistics.gov.uk/StatBase/Product.asp?vlnk=14238>.

15. Par ailleurs, des données moins fiables sont obtenues dans le cadre de petits sondages qui ciblent des zones géographiques précises et suréchantillonnent les groupes minoritaires ethniques présentant un intérêt (voir les sections IV à VII ci-dessous). Si l'on ne peut dire que ces enquêtes sont représentatives des groupes ethniques visés, elles donnent toutefois des résultats indicatifs qui peuvent être utilement mis à profit pour appeler l'attention sur certaines questions.

IV. S'ATTAQUER AUX REPRÉSENTATIONS STÉRÉOTYPÉES DES JEUNES FEMMES DANS LA VIE ACTIVE

16. Pour le lancement de l'enquête, la Equal Opportunities Commission avait chargé Connect Research & Consultancy Ltd de réaliser un petit sondage directement auprès de jeunes femmes ayant un emploi⁴. Compte tenu des hypothèses souvent émises à propos du choix des femmes appartenant à des minorités ethniques et des raisons expliquant leur plus faible niveau d'emploi et leur taux plus élevé de chômage, le sondage portait sur trois grands domaines:

- a) Les aspirations des sondées en matière de promotion et de développement de carrière;
- b) Leur expérience de la recherche d'un travail et la manière dont elles étaient traitées sur le lieu de travail;
- c) Les raisons qui avaient influencé leur choix de l'employeur.

17. Il avait ainsi été possible d'obtenir des informations sur les types de handicaps, de discrimination et de stéréotypes dont étaient victimes les jeunes femmes appartenant à des minorités ethniques sur le marché du travail, par rapport aux jeunes femmes blanches britanniques.

18. Le sondage avait principalement pour objectif de fournir rapidement quelques résultats indicatifs avant le lancement de l'enquête. Celle-ci devait être axée sur les Pakistanaises, les Bangladaises et les Noires antillaises, les entretiens avaient été organisés dans trois régions de la Grande-Bretagne où ces groupes ethniques étaient bien représentés: Londres, Birmingham et Leeds/Bradford. Aux fins de comparaison, l'échantillon comprenait également un groupe équivalent de jeunes femmes blanches britanniques de la même région. Les sondées avaient été sélectionnées de manière à constituer un échantillon de femmes de 16 à 34 ans ayant un emploi. L'échantillon final comprenait 812 femmes, soit un peu plus de 200 par groupe ethnique. Certes, l'on ne saurait dire que les résultats de l'étude étaient représentatifs de la situation des jeunes femmes appartenant à des minorités ethniques pour l'ensemble du territoire de la Grande-Bretagne, mais les principales conclusions ont pu être utilement mises à profit dans le communiqué de presse qui a lancé l'enquête pour mettre en lumière les ambitions et les expériences de ces femmes au regard du travail.

⁴ Botcherby, S (2006) *Pakistani, Bangladeshi and Black Caribbean women and employment survey: aspirations, experiences and choices*, collection Moving on up? Manchester, Equal Opportunities Commission. [Http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Default8103.html?page=19979](http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Default8103.html?page=19979).

V. S'ATTAQUER AUX REPRÉSENTATIONS STÉRÉOTYPÉES DES JEUNES DE 16 ANS

19. Après ce sondage consacré aux jeunes femmes, un deuxième petit sondage visant les jeunes de 16 ans avait été réalisé par Performance through Inclusion Ltd et Reena Bhavnani⁵. En Grande-Bretagne, les jeunes de cet âge doivent prendre des décisions fondamentales avant d'entrer sur le marché du travail, par exemple sur le point de savoir s'ils vont poursuivre leurs études à plein temps et, dans l'affirmative, quelle filière ils vont choisir. Leur choix peut être influencé par leur perception du marché du travail et par ce qu'ils estiment être possible.

Le sondage visait à préciser les points suivants:

- a) Les choix que faisaient les jeunes à l'âge de 16 ans;
- b) Leurs intérêts professionnels et leurs perspectives de carrière;
- c) Qui influençait ces intérêts professionnels et ces perspectives de carrière;
- d) Certains des principaux facteurs qui influaient sur les choix et les aspirations des jeunes, notamment les considérations géographiques, les voyages, l'idée que les jeunes se faisaient du travail, leur perception de la discrimination, et d'autres questions;
- e) L'influence de facteurs liés au mode de vie et leur incidence sur les choix et les aspirations des jeunes;
- f) L'expérience qu'avaient les jeunes des organismes de conseil et d'orientation et ce qu'ils pensaient de ces organismes;
- g) Ce qui pouvait aider les jeunes à négocier plus efficacement les facteurs recensés ci-dessus.

20. Un sondage sur support papier réalisé dans 14 établissements d'enseignement dans le Grand Manchester, à Birmingham et à Londres avait permis d'obtenir un échantillon de 1 191 réponses au total. Certes, là encore, cet échantillon n'était pas représentatif de tous les jeunes de 16 ans. Par ailleurs, les échantillons étaient numériquement plus importants pour certaines combinaisons de groupes différenciés selon l'appartenance sexuelle et ethnique que pour d'autres. Moins de 50 jeunes Noirs antillais et jeunes Indiens de sexe masculin avaient répondu au sondage.

21. Les résultats de ce sondage avaient été intégrés dans le rapport intérimaire de l'enquête et utilisés pour mettre en lumière les principaux éléments, par exemple que les jeunes filles pakistanaises, bangladaises et noires antillaises avaient les mêmes aspirations que les jeunes filles blanches et les mêmes ambitions en matière de formation et de carrière.

⁵ Bhavnani, R et Performance through Inclusion (2006) *Ahead of the game: the changing aspirations of young ethnic minority women*, collection Moving on up? Manchester, Equal Opportunities Commission. <http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Default4ea0.html?page=19988>.

VI. LES DIPLÔMÉS

22. La Equal Opportunities Commission s'était employée à mieux cerner la situation des étudiants appartenant à des minorités ethniques en utilisant des données provenant de l'étude sur le recrutement des diplômés réalisée entre novembre 2005 et mars 2006 par Hobsons (Hobsons Graduate Recruitment Review⁶). Le rapport ainsi établi⁷ présentait une analyse des réponses communiquées par des étudiants des 1^{er} et 2^e cycles dont plus de 10 000 étaient des ressortissants britanniques blancs et près de 4 000 appartenaient à des minorités ethniques. Ce dernier groupe comprenait à la fois des Britanniques et des ressortissants d'autres pays domiciliés en Grande-Bretagne, auxquels s'ajoutaient des étudiants étrangers.

VII. LES PERSPECTIVES DES EMPLOYEURS

23. Pour compléter les sondages réalisés auprès de particuliers, un sondage avait également été commandé à IFF Research Ltd afin de combler certaines lacunes dans les données concernant les perspectives des employeurs⁸. L'objectif était de mieux connaître:

- a) La situation, sur le marché du travail, des femmes appartenant à des minorités ethniques;
- b) Les facteurs qui avaient une incidence sur la participation des femmes appartenant à différents groupes ethniques au marché du travail et sur leur progression professionnelle;
- c) Les pratiques des employeurs qui favorisaient la participation des femmes appartenant à des minorités ethniques au marché du travail et leur progression professionnelle, ainsi que les pratiques qui pouvaient involontairement exercer une discrimination à l'égard de femmes appartenant à certaines minorités ethniques.

24. Afin de concentrer l'étude sur les employeurs qui étaient le plus à même d'avoir reçu des demandes d'emploi de femmes appartenant à des minorités ethniques ou qui employaient des femmes appartenant à des minorités ethniques, on avait sélectionné des régions dans lesquelles la proportion de personnes appartenant à des minorités ethniques par rapport à l'ensemble de la population était supérieure à la moyenne. On avait ainsi retenu 22 TTWA (*Travel-To-Work Areas*⁹), à savoir des zones délimitées sur la base de données relatives à l'emploi et aux déplacements domicile-travail. Ces TTWA comprenaient un pourcentage de Noirs et d'Asiatiques égal ou supérieur à la moyenne nationale, laquelle était de 7,7 %. En outre, seuls les employeurs comptant 25 salariés ou plus avaient été pris en compte.

⁶ Pour de plus amples informations, consulter le site www.hobsons.uk.com.

⁷ Speed, L (2007) *Job seeking behaviour of ethnic minority students*, collection Moving on up? Manchester, EOC. [Http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Defaultb8c5.html?page=20059](http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Defaultb8c5.html?page=20059).

⁸ Adams, L et Carter, K (2007) *Black and Asian women in the workplace: the employer perspective*, collection Moving on up? Manchester, Equal Opportunities Commission. [Http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Default8977.html?page=20058](http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Default8977.html?page=20058).

⁹ Les TTWA divisent l'Angleterre et le pays de Galles en régions dont les limites ne se recoupent pas et où, dans chaque cas, la majorité de la population active (le plus souvent au moins 75 %) vit et travaille. Pour plus de détails, voir: <http://www.statistics.gov.uk/geography/ttwa.asp>.

25. Huit cent un employeurs en tout avaient été interrogés dans le cadre de la principale enquête réalisée par téléphone avec saisie des réponses sur ordinateur (système CATI). L'échantillon provenait d'une base de données sur des entreprises commerciales, classée par secteur et nombre de salariés. Cette enquête avait été suivie d'un sondage de confirmation effectué auprès de 356 employeurs qui comptaient parmi leur personnel des femmes appartenant à des minorités ethniques. Ces employeurs avaient été classés comme employeurs dont les effectifs comportaient une proportion de femmes noires ou asiatiques supérieure ou égale au pourcentage de femmes noires ou asiatiques appartenant à la population économiquement active dans les TTWA où se situait leur lieu de travail.

26. Les résultats de ce sondage avaient également été utilisés dans le rapport intérimaire afin de mettre en regard les actes des employeurs, d'une part, et leurs intentions ainsi que les aspirations des femmes appartenant à des minorités ethniques, d'autre part. Par exemple, près de 60 % des organismes qui employaient plus de 25 salariés dans les régions où le nombre de personnes noires ou asiatiques était supérieur à la moyenne avaient des effectifs qui ne rendaient pas compte du nombre de femmes noires et asiatiques ayant ou cherchant un emploi, alors que la grande majorité des employeurs interrogés avaient dit qu'il leur paraissait justifié sur le plan économique de recruter des femmes appartenant à des minorités ethniques.

VIII. UNE VUE D'ENSEMBLE: ANALYSE SECONDAIRE DU RECENSEMENT DE 2001

27. Afin d'obtenir une image plus précise de la participation des femmes appartenant à des minorités ethniques au marché du travail, la Equal Opportunities Commission avait chargé Lisa Buckner et Sue Yeandle de l'université de Leeds d'analyser des données provenant du recensement réalisé en 2001 en Angleterre et au pays de Galles¹⁰. Seule une grande source de données, comme une enquête de très grande portée ou un recensement, permet d'étayer une analyse géographique mettant en corrélation des minorités ethniques regroupées dans des districts particuliers et leur marché du travail local. Les trois questions abordées dans le rapport étaient les suivantes:

a) Les femmes appartenant à des minorités ethniques étaient-elles désavantagées sur le marché du travail principalement parce qu'elles étaient regroupées dans des localités où les possibilités d'emploi étaient généralement médiocres?

b) Différents groupes de femmes appartenant à des minorités ethniques connaissaient-ils généralement des niveaux d'emploi ou de chômage élevés ou faibles, indépendamment du lieu de résidence, en raison de leurs préférences culturelles ou à cause d'une discrimination?

c) Était-il raisonnable de fixer des objectifs nationaux pour la participation au marché du travail, soit en faveur de toutes les femmes, soit en faveur des femmes appartenant à différents groupes de minorités ethniques?

¹⁰ Buckner, L, Yeandle, S et Botcherby, S (2007) *Ethnic minority women and local labour markets*, collection Moving on up? Manchester, EOC.
<http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Defaulta279.html?page=20060>.

28. Des données concernant 376 districts avaient été analysées pour comparer l'activité économique et le taux de chômage des Indiennes, des Noires antillaises, des Pakistanaises, des Bangladaises et des femmes blanches britanniques en âge de travailler entre les districts et à l'intérieur des districts. La même opération avait été effectuée dans des districts où les minorités ethniques représentaient au moins 5 % de la population, ainsi que dans les grandes villes. Dans tous les cas, d'importantes différences dans les taux d'activité économique et de chômage avaient été constatées.

29. Par ailleurs, on s'était employé à comparer des régions où les taux d'activité économique ou de chômage parmi les femmes étaient similaires afin de déterminer si les femmes appartenant à des minorités ethniques avaient connu des expériences analogues dans les districts concernés. Enfin, les zones visées par les initiatives de réhabilitation des quartiers avaient été retenues comme exemples de districts «défavorisés».

IX. ÉGALITÉ DE SALAIRE: ANALYSE SECONDAIRE DE L'ENQUÊTE SUR LES FORCES DE TRAVAIL

30. Le recensement réalisé en Angleterre et au pays de Galles ne recueillant pas de données sur les revenus, une autre approche avait été adoptée pour obtenir un échantillon suffisamment large à l'appui de l'analyse des revenus par sexe et par groupe ethnique. Lucinda Platt, de l'université d'Essex, avait été chargée d'effectuer une analyse des écarts salariaux en rassemblant des données de l'Enquête sur les forces de travail¹¹ correspondant à quatre années.

31. De cette manière, il avait été possible de comparer, par sexe et par groupe ethnique, le salaire horaire moyen des salariés travaillant à plein temps et à temps partiel et d'évaluer l'importance de l'écart salarial. Dans chaque cas, les hommes blancs britanniques avaient servi de référence et leur salaire avait été comparé à celui des femmes blanches britanniques et des femmes et hommes appartenant à des groupes ethniques indiens, pakistanais, bangladais, noirs antillais et noirs africains.

32. Le rapport avait également pris en compte l'écart salarial entre: les salariés qualifiés (de niveau 3 au moins, conformément au classement de l'enquête) et les salariés âgés de 25 à 54 ans, à différents stades de l'échelle des salaires et compte tenu du salaire hebdomadaire. L'Enquête sur les forces de travail procède par roulement, les nouveaux ménages constituant chaque trimestre un cinquième de l'échantillon. Les ménages qui répondent à l'enquête restent ensuite dans l'échantillon pendant cinq trimestres consécutifs et il est demandé aux salariés d'indiquer le montant de leur salaire au cours des phases 1 et 5. Pour éviter de répéter les mêmes données sur les mêmes ménages, seules les réponses de la phase 1 avaient été utilisées dans l'analyse à partir d'un total de 16 trimestres consécutifs (juin-août 2001 à mars-mai 2005) et les salaires avaient été ajustés aux prix de 2005.

X. CONCLUSION

33. À partir de l'enquête, la Equal Opportunities Commission avait publié deux rapports, un rapport intérimaire en septembre 2006 et un rapport final en mars 2007. Ce dernier était

¹¹ Platt, L (2006) *Pay gaps: the position of ethnic minority women and men*, collection Moving on up? Manchester, EOC. <http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Default5d28.html?page=19978>.

complété par un recueil de statistiques qui rassemblait toute une gamme de données collectées au cours de l'enquête, dont bon nombre n'avaient pas été publiés par ailleurs. Ces rapports sont les suivants:

- EOC (2006) *Moving on up? Bangladeshi, Pakistani and Black Caribbean women and work: Early findings from the EOC's investigation in England* (Les femmes bangladaises, pakistanaises et noires antillaises et le travail: premières conclusions de l'enquête réalisée par l'EOC en Angleterre). Manchester, EOC.
- EOC (2007) *Moving on up? The way forward: Report of the EOC's investigation into Bangladeshi, Pakistani and Black Caribbean women and work* (La voie à suivre: Rapport de l'enquête de l'EOC sur les femmes bangladaises, pakistanaises et noires antillaises et le travail). Manchester, EOC.
- EOC (2007) *Moving on up? Bangladeshi, Pakistani and Black Caribbean women and work: Key statistics* (Les femmes bangladaises, pakistanaises et noires antillaises et le travail: principales statistiques). Manchester, EOC.

34. L'importance du rôle joué par des statistiques pertinentes apparaît à l'évidence dans ces rapports qui citent de nombreuses données à la fois quantitatives et qualitatives. Le rapport final propose également un ensemble d'indicateurs à partir desquels il est possible de mesurer les progrès qui pourront être accomplis:

Disparités en matière d'emploi	Groupes prioritaires	Indicateur de progrès
Participation	Bangladaises et Pakistanaises, et musulmanes	Taux d'activité économique Taux d'activité économique dans les collectivités locales où ils sont actuellement de 20 % ou moins
Chômage	Tous les groupes de femmes appartenant à des minorités ethniques et les musulmanes	Taux de chômage
Progrès	Tous les groupes de femmes (y compris les femmes blanches)	Pourcentage de femmes occupant des postes de direction ou de cadre supérieur Pourcentage d'employeurs employant des femmes appartenant à des minorités ethniques
Salaire	Bangladaises et Pakistanaises	Écart salarial par rapport aux femmes blanches britanniques et pour toutes les femmes par rapport aux hommes blancs britanniques
Ségrégation	Tous les groupes, y compris les Indiennes et les Noires africaines	Petits groupes dans certaines branches d'activité Lieux de travail mieux répartis Professions mieux réparties