

LES METHODES DE MESURAGE DE LA DISCRIMINATION

Brînzea Victoria-Mihaela

Université de Pitești Faculté de Sciences Economiques Le Boulevard de la République, Nr. 71, Pitești, Arges mihaelabranzea@yahoo.com 0723.789.726

Oancea Olimpia

Université de Pitești Faculté de Sciences Economiques Le Boulevard de la République, Nr. 71, Pitești, Arges olimpiaoancea@yahoo.com 0742.736.898

Each day, on the territory of the European Union, the citizens are prevented from fully living a professional and social life because of the damages related to discrimination. The economic approach is intended to be integrated, offering at the same time, its own definition of the phenomenon and a specific manner to interpret it. The methods of measurement of discrimination can be of several types and can relate to several levels. Although the purely econometric methods, which have been refined over the years, generally pose problems of positive economy, the auditing methods have more operational ambitions.

Mots-clés: discrimination, discrimination à rebours, méthodes d'audits.

Code JEL: M12, M14, M19

1. L'approche économique de la discrimination

L'approche économique est destinée à être intégrée, en proposant dans le même temps, sa propre définition du phénomène et une manière spécifique de l'interpréter.

1.1. Les méthodes de discrimination: la discrimination sur le marché et la pré discrimination

En économie, on parle de la discrimination lorsque certains individus qui ont une caractéristique particulière sont défavorisés, indépendamment de leurs caractéristiques productives. Les études empiriques montrent que, souvent, les travailleurs sont victimes de cette discrimination en raison de l'appartenance ethnique ou du sexe, mais nous pouvons parler de discrimination aussi quand une personne se sent moins bien traitée qu'une autre, qui est égal sur le plan productif, en raison de son origine, son âge, sa religion, ses choix politiques.

La définition économique de la discrimination est établie en termes de conséquences et de résultats et non pas par les intentions. La discrimination implique une matérialité et elle doit avoir des conséquences mesurables sur le marché du travail sous forme de rémunération, de développement de carrière et du niveau de chômage. L'accent mis sur les caractéristiques économiques pour définir la discrimination conduit à une autre distinction: la discrimination avant de pénétrer le marché - la pré discrimination – et la discrimination sur le marché.

La pré discrimination apparaît quand les chances de développement personnel d'un individu ne dépendent pas de ses compétences; peut-on donc parler de l'inégalité des chances, qui est due à l'environnement social dans lequel chaque individu est formé.

La discrimination sur le marché peut prendre la forme d'une rémunération plus basse, d'un refus d'emploi ou d'une surqualification pour un poste.

Bien sûr, il est difficile de distinguer entre les deux types de discrimination parce qu'il y a peut-être des interactions. Par exemple, on peut croire qu'un individu qui prévoit qu'il sera l'objet d'une discrimination sur le marché peut ne pas être motivé à investir dans l'éducation.

Tableau 1. Termes-clés dans la définition de la discrimination

Définition de la discrimination	Précisions	les types de discrimination
Action	Perspective sur la discrimination	Comme une action avec des objectifs, des moyens, de la motivation Comme simple comportement; Phénomènes de discrimination
Promotion des inégalités de chance	Niveau de discrimination Mécanisme de discrimination	de Intention, discours ou comportements de La diminution des possibilités pour les groupes considérés comme inférieurs Or, en améliorant les possibilités pour les groupes défavorisés En utilisant les mécanismes de ségrégation, d'exclusion sociale, la sous-évaluation de la main-d'oeuvre, la violation de la dignité La discrimination positive
Associées avec l'appartenance au group	Le critère de discrimination	Caractéristiques de l'état: culturelle: ethnie, race, religion; biologique: sexe, âge, handicap; social: migrant, pauvre; Options culturelles: sexuelle, idéologiques
Fondée sur les préjugés, idéologie ou intérêts	Le fondement de la discrimination	Les stéréotypes et les préjugés Institutions codifiant la discrimination discrimination institutionnalisée discrimination par la segmentation du marché du travail
Avec des formes spécifiques du domaine de l'interaction sociale	Le domaine de la discrimination	discrimination économique, sociale, politique, résidentielle, etc.

2. Le mesurage la discrimination sur le marché: des méthodes et des procédures

Les méthodes de mesure de la discrimination peuvent être de plusieurs types et peuvent concerner plusieurs niveaux. Bien que les méthodes purement économétriques, qui ont été perfectionnés au fil des années, posent généralement des problèmes d'économie positive, les méthodes d'audit ont des ambitions plus opérationnelles.

Tableau 2. Le paradigme analytique de la discrimination

Description	Les acteurs de la discrimination		Qui discrimine	Acteur institutionnel/non institutionnel
			Qui est discriminé	Personne/groupe
	La relation de discrimination	Contenu	Quel est le contenu de la discrimination	Quels sont les droits de l'homme et les libertés touchés par la discrimination
		Forme	Comment faire pour produire des formes de discrimination, par quels mécanismes	Directement/indirectement La ségrégation/l'exclusion La restriction des droits/des libertés
Contenu et forme		L'utilisation des moyens violents pour la violation des droits fondamentaux	L'extrémisme	
		Fréquence de manifestation	Discrimination aléatoire, rare	Discrimination conjoncturelle
			Discrimination systématique	L'oppression sociale
Explication	Le contexte ou la situation de discrimination		La nature des relations entre le discriminé et celui qui le discrimine	Relations de sous/sur commande Relations formelles/informelles Relations type patron-client
			Le cadre institutionnel - fonction pour favoriser/défavoriser la discrimination	Le secteur public-privé
			Le cadre communautaire-régional de la discrimination	Les modèles de socialisation au niveau communautaire/régional
			L'évent/le processus qui a favorisé la discrimination	
	La motivation de la discrimination		Le préjuger-le stéréotype-l'idéologie-l'intérêt	
Evaluation	Les conséquences		Pour le discriminé	Mesurables-non mesurables Directes - indirectes Intentionnelles- non intentionnelles
			Pour celui qui discrimine	
	La décision sur		L'inclusion ou la non inclusion dans la catégorie des discriminations	
			Le degré de discrimination associée au fait	

2.1. Les méthodes économétriques de détection de la discrimination salariale

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

Un coefficient significatif (non significatif) de ces variables indicatrices prouve (infirme) la présence de la discrimination sur le marché du travail. Cependant, la valeur de ce coefficient peut être imputée non seulement à la discrimination mais aussi aux différences observées en termes de caractéristiques individuelles entre les divers groupes.

Afin de purger le coefficient de ce qui est imputable aux caractéristiques individuelles, Alan Blinder a proposé une décomposition de cette différence salariale observée sur le marché du travail. Une première composante est due aux caractéristiques individuelles et une deuxième composante est imputable à la discrimination pure. Plus précisément, on considère deux fonctions de salaire (pour les Noirs : N, et les Blancs : B).

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

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

En termes de moyenne, on obtient :

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

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

La différence moyenne, en termes de salaire, entre les Noirs et les Blancs est donnée par :

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

DISCRIMINATION

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

Frank Jones a montré que la contribution de D_1 et D_2 dans $\bar{Y}_N - \bar{Y}_B$ varie en fonction du choix des variables de référence, des autres variables explicatives (région de résidence, être syndiqué ou pas, le statut juridique de l'entreprise, etc.). Plus récemment, Roland Oaxaca et Michael Ransom ont proposé une nouvelle décomposition de $\bar{Y}_N - \bar{Y}_B$ invariante au choix des variables de référence.

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

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

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

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

La nouvelle décomposition de la discrimination de R. Oaxaca et M. Ransom est de la forme:

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

où

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

Cette décomposition présente, en effet, plusieurs avantages. Premièrement, le choix de la variable de référence ainsi que la suppression du terme constant n'affecte pas la décomposition globale de la discrimination. Deuxièmement, la contribution de la variable indicatrice R_{sj} à la discrimination

peut être identifiée par $(\hat{\alpha}_N - \hat{\alpha}_B) + \sum_{j=2}^{j=4} (\hat{\lambda}_{Nj} - \hat{\lambda}_{Bj}) \bar{R}_{Bj} = \sum_{j=1}^{j=4} (\hat{\delta}_{Nj} - \hat{\delta}_{Bj}) \bar{R}_{Bj}$.

En d'autres termes, la contribution du terme constant fait partie de la contribution de la variable R_{sj} . Enfin, la contribution de la variable indicatrice R_{sj} aux caractéristiques individuelles est invariante au choix de la variable de référence.

En fin de compte, il faut souligner que la mise en évidence d'une différence de rémunération ayant la nature d'une discrimination pose toujours un certain nombre d'interrogations. Ainsi l'influence d'une variable significative mais omise dans la régression peut-elle être captée par la race ou le sexe. Par exemple, on risque d'imputer à une discrimination à l'encontre des femmes un écart de salaire qui peut résulter en partie du désir de ces dernières d'opter pour un travail à temps partiel, préférence qui a pu être à l'origine de l'ajustement salarial incriminé. Il en va de même pour les mesures de l'éducation, celle-ci étant évaluée souvent par le nombre d'années d'études, or il est clair que la variable ne capte pas de façon suffisamment précise l'aspect qualitatif du processus d'enseignement. En omettant cette variable, on peut surestimer la discrimination si les aspects qualitatifs de l'éducation sont corrélés avec le sexe ou la race.

Par voie de conséquence, le caractère aléatoire et non observable de toutes les caractéristiques affectant la productivité ou la performance vient grandement limiter la possibilité d'une mesure précise de la véritable ampleur de la discrimination.

2.2. Les méthodes d'audits

La méthode d'audit est un outil de détection de la discrimination raciale, ethnique et du genre sur le marché du travail. Le principe consiste à former des couples, dits « vérificateurs » (noir et blanc, hispanique et non hispanique, homme et femme) pour un emploi donné. Chaque couple dispose du même *curriculum vitae*. Cette méthode opère en contrôlant, de façon systématique, les différences en termes de caractéristiques individuelles, pour ce faire, elle procède, ensuite, à l'audition des différents couples de vérificateurs pour s'assurer de l'homogénéité du couple et minimiser les différences en termes de compétences.

Une des premières applications de cette méthode a été conduite par Ronald Mincy aux Etats-Unis sur un échantillon d'individus âgés de 19 à 25 ans. Un test de la discrimination raciale a été effectué à Chicago et à Washington, alors que celui de discrimination ethnique a été effectué à Chicago et à San Diego.

La méthode confirme l'existence de la discrimination lorsque l'emploi est proposé à un seul élément du couple, alors que la discrimination est infirmée si les deux personnes obtiennent le poste. De la même manière, une discrimination est détectée si les deux personnes obtiennent le poste du travail mais avec des rémunérations différentes.

Les données suggèrent que les Blancs reçoivent, en moyenne, trois fois plus d'offres de travail que les Noirs, de même, les non Hispaniques ont trois fois plus de chances d'être embauchés que les Hispaniques. Elles indiquent aussi la persistance d'une discrimination salariale de race.

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

Afin de parer aux critiques précédentes, Peter Riach et Judith Rich ont procédé à la détection de la discrimination en effectuant des tests par correspondance au Royaume-Uni. Ces tests consistent à répondre à des offres d'emplois en envoyant des lettres de candidature tout en choisissant des noms particuliers comme signal de l'ethnie du candidat. Les résultats ont montrées que de la part du même employeur, des candidats d'origine indienne ou pakistanaise ont reçu des réponses indiquant que l'offre d'emploi avait déjà été attribuée, alors que, simultanément, les candidats d'origine anglo-saxonne ont reçu des convocations pour une audition. Malgré ces résultats, ces tests par correspondance se limitent à une identification initiale de la discrimination, après l'audition, on ignore si le candidat d'origine anglo-saxonne a reçu l'offre ou pas.

Pour conclure, les méthodes d'audits confirment la persistance des pratiques discriminatoires sur le marché du travail.

Bibliographie:

1. Biddle Jeff, D. Hamermesh, „Beauty, Productivity and Discrimination : Lawyers Looks and Lucre”, *Journal of Labor Economics*, 16 (1), 1998, p. 143-172.
2. Blinder Alan, „Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”, *Journal of Human Resources*, 8, 1973, p. 436-455.
3. Colibasanu O.A., „International Relations: One World, Many Theories”, *Conferinta REI*, Ian 2009, ISBN 978-606-505-163-8, pp. 56 – 68
4. Colibasanu O.A., Ilie A.G, “Romania Europeana si ‘industria’ sectorului non-profit – Dec. 2007”, *Jurnalul Economic*, Nr. 23, Bucuresti, ISBN 978-973-594-966-2 [<http://en.scientificcommons.org/33179490>], pp. 221-238
5. Colibasanu O.A., Ilie A.G, “Rolul organizațiilor neguvernamentale în implementarea politicii de cooperare pentru dezvoltare a României”, *Conferința „The Future of Europe”*, ASE, REI, București, noiembrie 2006 — ISBN 978-973-709-382-0, pp. 182 – 196
6. Darity William, Mason Patrick, „Evidence on Discrimination in Employment : Codes of Color, Codes of Gender”, *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2), 1998, p. 63-90.
7. Jones Franck, „On Decomposing the Wage Gap : A Critical Comment on Blinder’s Method”, *Journal of Human Resources*, 18, 1983, p. 126-130.
8. Michael Fix, Raymond Strucky (eds.), „Clear and Convincing Evidence : Measurement of Discrimination in America”, Washington, The Urban Institute Press, 1993, p. 165-186.
9. Moise Mihaela, “The Challenges of the sales manager in the current business environment”, *Amfiteatrul Economic*, Nr. 25, 2009, București, pp.113-122
10. Nae Tatiana-Roxana, “Particularities of Retail Occupations”, *Revista Amfiteatru Economic*, Vol.11, Nr. 25, 2009 Februarie 2009 pp. 103-11210 pg 1582-9146.
11. Oaxaca Roland, Michael Ransom, „Identification in Detailed Wage Decompositions”, *The Review of Economics and Statistics*, 81 (1), 1999, p. 154-157.
12. Plassard, J.M. „Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite”, 1 CNRS Editions, 1987.
13. Riach Peter, Judith Rich, „Measuring Discrimination By Direct Experimental Methods : Seeking Gunsmoke”, *Journal of PostKeynesian Economics*, 14 (2), 1991, p. 143-150.
8. Roșca, Constantin, Cârnu D., „Managementul resurselor umane”, Editura CERTI, Craiova, 1999.