

**DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE**  
**À L'ÉGARD DE JEUNES BRUXELLOISES D'ORIGINE MAROCAINE**

Bernadette SMEESTERS,  
 Maître de Conférences à l'ULB,  
 Chercheur au Centre de Recherche  
 et Prospective en Droit social.

DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE .....	1
À L'ÉGARD DE JEUNES BRUXELLOISES D'ORIGINE MAROCAINE .....	1
1. CONTEXTE SOCIO-JURIDIQUE .....	2
1.1. ÉVOLUTION DU CONTEXTE SOCIOLOGIQUE: STABILISATION PAR LA CITOYENNETÉ ET DIFFICULTÉ D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES ÉTRANGÈRES .....	2
1.2. CADRE LÉGAL : ARSENAL INTERNATIONAL CONVERGENT ET DISPOSITIF BELGE EN QUESTION .....	6
2. MÉTHODOLOGIE : LE TEST DE SITUATION .....	7
3. RÉSULTATS : TRAITEMENTS ET COMPORTEMENTS DIFFÉRENCIÉS À L'ENCONTRE DES JEUNES FILLES D'ORIGINE MAROCAINE À BRUXELLES . .....	10
3.1. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE RÉALISÉE SUR BASE DU TEST DE SITUATION .....	10
3.2. LA DISCRIMINATION VÉCUE AU QUOTIDIEN : LES COMPORTEMENTS DIFFÉRENCIÉS .....	11
3.3. LA DISCRIMINATION EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE À L'ENCONTRE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE : SIMILITUDES ET DIVERGENCES	13
3.4. CONCLUSIONS .....	15
4. SUIVI DE L'ÉTUDE.....	16

La présente contribution a pour objet de présenter les résultats d'une étude menée en Région de Bruxelles-Capitale (Belgique), dans le cadre de la recherche internationale comparative initiée en 1997 par le Bureau International du Travail <sup>1</sup>.

La recherche avait pour finalité d'examiner si, malgré l'importance d'un cadre normatif international <sup>2</sup>, l'exclusion persistante du marché du travail d'une proportion importante des jeunes travailleurs d'origine étrangère était aussi la conséquence de réactions de xénophobie et non seulement d'obstacles dans les domaines de la formation et de la maîtrise d'une langue au moins du pays d'accueil.

<sup>1</sup> L'étude empirique du phénomène de discrimination constitue le premier volet du programme mondial de lutte mondiale de lutte contre la discrimination à l'égard des travailleurs immigrés et des minorités ethniques dans le monde du travail, lancé par l'OIT en 1993.

Les trois autres volets portaient sur l'étude de la portée et de l'efficacité des mesures législatives, l'évaluation de la formation et de l'enseignement en matière de lutte contre la discrimination ou d'égalité de traitement et l'organisation de séminaires destinés à diffuser les résultats de la recherche et en tirer des enseignements.

L'ensemble des résultats de la recherche réalisée en Belgique sont présentés dans cet ouvrage: **ARRIJN P. (IISA), FELD S. (ULG/GRESP), NAYER A. et SMEESTERS B. (ULB/CeRP :coord.), *La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère: le cas de la Belgique, Cahiers de migrations internationales n° 23, Service des conditions de travail, Bureau International du Travail, Genève, 1998.*** Ce document s'inspire partiellement de cette étude et en comprend quelques extraits.

<sup>2</sup> Par ailleurs souvent relayé par des normes de droit national prônant l'égalité de traitement tout en sanctionnant les comportements discriminatoires.

En Belgique, la nationalité marocaine fut choisie pour tester la discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère des jeunes semi-qualifiés de 18 à 25 ans, en considération de l'importance de leur représentation dans la population des immigrés de la deuxième génération. **Compte tenu de l'arrivée croissante des jeunes filles d'origine marocaine sur le marché du travail métropolitain, l'étude y fut étendue, à titre exploratoire, à ces candidates à l'embauche.**

L'intérêt principal de cette étude réside à la fois dans la spécificité de la méthodologie, des résultats et de leur impact sur la politique belge dans le domaine de l'égalité de traitement.

Dans la perspective de la présentation de ces différents aspects, le présent document est structuré comme suit : les descriptions du contexte socio-juridique (1.) et de la méthodologie (2.) précèdent celles des résultats de l'étude (3.) et de quelques manifestations du suivi réservé par les autorités publiques (4.).

## **1. CONTEXTE SOCIO-JURIDIQUE**

La description de ce contexte est envisagée d'un double point de vue : la synthèse de l'évolution sociale (1.1.) et celle du cadre légal (1.2.)

### **1.1. EVOLUTION DU CONTEXTE SOCIOLOGIQUE: STABILISATION PAR LA CITOYENNETÉ ET DIFFICULTÉ D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES ÉTRANGÈRES**

#### **1.1.1. Démographie**

La Belgique est un Etat fédéral composé de trois régions : la Région de Bruxelles-Capitale, la Région flamande et la Région wallonne. La présente contribution porte sur les résultats de la recherche menée à Bruxelles-Capitale.

Du point de vue de son attractivité, la Région de Bruxelles-Capitale a, globalement, tendance à retrouver une certaine force d'attraction. En effet, elle connaît, après quelques années de recul, un solde migratoire positif ; en 1999, il fut même très nettement supérieur à celui des autres régions du pays (soit + 0,23 % alors que celui du Royaume est de 0,16%)<sup>3</sup>.

La Belgique, et, au sein de celle-ci particulièrement la Région de Bruxelles-Capitale, se caractérisent, au cours de ces dernières décennies, par un taux significatif d'immigration et de sédentarisation de personnes étrangères. Au 1<sup>er</sup> janvier 2000, celles-ci représentent pour l'ensemble du Royaume 8,76 % de la population<sup>4</sup>, et pour la Région de Bruxelles-Capitale 28,52 % de ses habitants<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Par ailleurs la population de la Belgique s'élevait au 1<sup>er</sup> janvier 2000 à 10.239.085 habitants, ce qui représentait un accroissement de 25.333 unités en 1999. Cette augmentation se décomposait en un solde positif de 8.565 unités pour le mouvement naturel (naissances moins décès) et de 16.768 unités pour le mouvement migratoire : <http://www.statbel.fgov.be/>

<sup>4</sup> Représentant la proportion de 861.685 étrangers sur un total de 10.263.414 habitants : <http://www.statbel.fgov.be/>

<sup>5</sup> Représentant la proportion de 273.598 étrangers sur 959.318 habitants : <http://www.statbel.fgov.be/>. En 1996, soit l'année de référence de l'enquête susmentionnée du BIT, ce pourcentage s'élevait à 27 %, représentant la proportion de 281.916 étrangers sur un total de 948.122 habitants : ARRIJN P, ..., *op. cit.*, p. 5.

Si l'on prend en compte les naturalisations, la population d'origine étrangère est estimée, dans cette région à 40 % de la population de totale bruxelloise, dont 27 % sont d'origine marocaine (alors qu'elle avoisine 13 % au niveau du pays) <sup>6</sup>. Bruxelles compte près de 53% des allochtones marocains <sup>7</sup> du pays <sup>8</sup> et plus du cinquième des personnes naturalisées en Belgique <sup>9</sup>.

L'augmentation importante des naturalisations en dix ans des ressortissants non-européens <sup>10</sup> est expliquée par leur souci d'obtenir une citoyenneté juridique et socio-économique à part entière <sup>11</sup>. Elle a aussi pour effet de diminuer, particulièrement en région métropolitaine, le nombre d'étrangers qui y sont statiquement recensés.

**La proportion des femmes au sein de l'ensemble des personnes de nationalité étrangère du Royaume est de 48,25 % et, dans la population étrangère bruxelloise, de 49,64 %. <sup>12</sup>. La sous-représentation des femmes dans la population étrangère, très marquée il y a plusieurs années, a tendance à s'atténuer notamment par le regroupement familial <sup>13</sup>.**

Quant aux jeunes étrangers de moins de 20 ans, ils sont sur-représentés dans la population étrangère (1/3 de celle-ci) par rapport aux jeunes belges de moins de vingt ans (23 % de la population belge). En Région de Bruxelles-Capitale, 1 jeune de moins de 20 ans sur 10 est marocain <sup>14</sup>.

### 1.1.2. Emploi

A Bruxelles, la population en âge de travailler est composée de 2/3 de Belges, d'1/5 d'étrangers européens et de 15% d'étrangers non européens <sup>15</sup>.

Le taux d'emploi y est inférieur à la moyenne nationale : 34,6%, soit 31,8% pour les femmes et 37,8% pour les hommes, alors que ces taux sont respectivement de 38,1 %, 32 % et 44,6 % pour l'ensemble du pays <sup>16</sup>. Le taux de chômage total y est de 15, 8%, soit 15,7 % pour les

<sup>6</sup> Et plus de 9 % d'origine italienne, et 7,5% d'origine turque.

<sup>7</sup> Et un quart des turcs et 12 % des italiens.

<sup>8</sup> *Tous égaux ...*, *op. cit.*, p.49. Voir aussi Les cahiers de ..., *op. cit.*, p. 14.

<sup>9</sup> En 1998 : WETS J., BRUYNINCKX F., POULAIN M., PERRIN N., *Immigration et intégration à l'aube de l'an 2000, état de la question 2000*, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 2000, cité par Les cahiers de l'observatoire, *op. cit.*, p. 15.

<sup>10</sup> Parmi les 14.217 personnes résidant dans la Région bruxelloise qui ont acquis la nationalité belge, 7002 d'entre elles sont d'origine marocaine : *Tous égaux ...*, *op. cit.*, p. 48-49, ARRIJN P.,..., *op. cit.*, p. 5.

<sup>11</sup> *Tous égaux ...*, *op. cit.*, p. 45 citant le Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme.

<sup>12</sup> Au 1<sup>er</sup> janvier 2002, alors que sur l'ensemble de la population du royaume, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes (soit 51,1 % pour la Belgique et 52,1 % à Bruxelles) : [http://www.statbel.fgov.be/figures/d21\\_fr.asp](http://www.statbel.fgov.be/figures/d21_fr.asp)

<sup>13</sup> Les cahiers de l'observatoire, *op. cit.*, p. 16. Ainsi, ces taux étaient respectivement de 47, 6 % (Belgique) et de 49, 06 (Bruxelles) en 1998 : [http://www.statbel.fgov.be/figures/d21\\_fr.asp](http://www.statbel.fgov.be/figures/d21_fr.asp).

<sup>14</sup> Sur ces 10 jeunes, 7 sont belges, 2 sont étrangers non européens (dont 1 marocain) et 1 est étranger européen : Les cahiers de ..., *op. cit.*, p.16.

<sup>15</sup> *Tous égaux ...*, *op. cit.*, p.50.

<sup>16</sup> En 1999 : M.E.T. 1999, tab. R.1.1.

femmes, et 15,9 % pour les hommes<sup>17</sup>, alors que ceux-ci sont respectivement de 8,6 %, 10,4% et de 7,2 % pour l'ensemble des pays. Le taux de chômage des étrangers non européens y est 35,7%, soit **34,7 % pour les femmes** et 36,1 % pour les hommes, alors que ces montants sont respectivement 34,9 %, **41,8 %** et 32 % pour l'ensemble des pays<sup>18</sup>. **Seule la catégorie des travailleuses étrangères connaît donc à Bruxelles un taux de chômage inférieur à celui correspondant pour l'ensemble du pays.**

Quoique leur niveau de scolarité est généralement supérieur à celui des parents<sup>19</sup>, parmi les 35,7 % de chômeurs étrangers non européens, les 2/5 (soit 40,4 %) sont dits 'infraqualifiés'<sup>20</sup>, 1/3 (soit 34,2%) est diplômé de l'enseignement secondaire supérieur et 1/5 (soit 21,1%) est diplômé de l'enseignement supérieur. Pour les Belges, ces proportions ont respectivement de 23,8 %, 14,2 % et 5,1 %<sup>21</sup>.

Se rapportant à la représentation de personnes d'origine sur le marché de l'emploi, sur l'ensemble des 61.951 travailleurs salariés étrangers dans la Région de Bruxelles-Capitale en 1998 :

- 8.055 sont des femmes étrangères non européennes, soit 13 % (contre 12,7% en 1997) ;
- 12.513 d'entre eux<sup>22</sup> - soit plus du tiers - ont la nationalité marocaine, **parmi lesquels on compte 3.030 femmes**<sup>23</sup>. **Celles-ci constituent près d'un quart (24,4 %) des travailleurs salariés de nationalité marocaine en Région de Bruxelles-Capitale et plus de la moitié (soit 56 %) de l'ensemble des travailleuses de nationalité marocaine du pays**<sup>24</sup>.

**Le taux de participation au marché du travail de la population étrangère féminine, y compris non européenne, a tendance à s'accroître, notamment en raison de la hausse du niveau de la formation de celles formant la 'deuxième génération' dans le pays d'accueil.**

Ainsi, par exemple, le taux d'activité des femmes étrangères est passé de 30% en 1989 à 37 % en 1997 pour l'ensemble du pays<sup>25</sup>.

**Par ailleurs, à l'instar de celui des Belges et des étrangères européennes, le niveau de scolarité des jeunes demandeuses d'emploi de nationalité étrangère de moins de 25 ans est plus élevé, non seulement dans la catégorie des diplômés du secondaire supérieur (27,4% pour 15,2% pour leurs homologues masculins), mais également dans la catégorie des diplômés de l'enseignement supérieur (0,8 % pour 0,6 % pour leurs homologues**

<sup>17</sup> En 1999 : M.E.T. 1999, tab T.1.1.

<sup>18</sup> En 1999 : *Tous égaux ...*, op. cit., p. 52.

<sup>19</sup> FELD S., MANCO A., Transmission entre générations 'immigrés et intégration', in PESTIAU P., *Héritage et transferts entre générations*, De Boek Université, Bruxelles, cité in Les cahiers ..., op. cit., p. 19.

<sup>20</sup> Absence de diplôme de l'enseignement secondaire.

<sup>21</sup> *Tous égaux ...*, op. cit., p. 52.

<sup>22</sup> Représentant, en 1998, 63 % des 19.846 travailleurs salariés de nationalité marocaine recensés sur l'ensemble du pays : Stat. M.E.T. 1999, tab. C.1.1.

<sup>23</sup> M.E.T. 1999, tab. C.1.1.

<sup>24</sup> Soit 5.411 en 1997.

<sup>25</sup> Les cahiers de ..., op. cit., p. 19-20.

**masculins)** <sup>26</sup>. Pour les demandeuses d'emploi étrangères non européennes de plus de 25 ans, ces taux sont respectivement de 8,7 % diplômés de l'enseignement secondaire pour les femmes et 6,7 % pour les hommes, et de 2,7 % diplômés de l'enseignement supérieur pour les femmes et de 3,8 % pour les hommes.

L'observation des **taux de sortie du chômage en région bruxelloise montre qu'à qualification égale, il est plus élevé pour les Belges que pour les étrangers, particulièrement non européens, et, de manière générale, pour les hommes que pour les femmes. Ces différences s'atténuent fortement avec l'accroissement du niveau de scolarisation.** Ainsi, par exemple, pour les étrangers non européens, les taux de sortie de chômage pour les femmes et pour les hommes sont respectivement <sup>27</sup>:

- au niveau primaire : de 23,3 % (F) et de 33 % (H) ; soit une différence **9,7** points ;
- au niveau secondaire supérieur : de 29,6 % (F) et de 36,6 % (H), soit une différence de **7** points ;
- au niveau supérieur non universitaire : de 46,6 % (F) et de 52 % (H), soit une différence de **5,4** points ;
- au niveau universitaire : de 55,6 % (F) et de 55,7 (H) ; soit **0,1** point.

La tertiarisation caractérise l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale (87,5 % contre 72,6% pour l'ensemble du pays) <sup>28</sup>, où les travailleurs et travailleuses étrangers sont concentrés <sup>29</sup> dans les secteurs suivants :

- l'immobilier, locations et services aux entreprises, occupant 15.922 d'entre eux, dont 7.457 femmes (soit 46,8 %),
- le commerce de gros et détail, occupant 8.811 d'entre eux, dont 3.443 femmes (soit 39 %)
- les hôtels et restaurants, occupant 7.359 d'entre eux, dont 2544 femmes (soit 34,5 %),
- les industries manufacturières, occupant 6.287 d'entre eux, dont 1.383 femmes (soit 22 %),
- les services collectifs, sociaux et personnels, occupant 5.99 d'entre eux, dont 2.880 femmes (soit **56,5** %),
- la construction, occupant 4.596 d'entre eux, dont 295 femmes (soit 6,4 %)
- la santé et l'action sociale, occupant 3.995 d'entre eux, dont 2.805 femmes (soit **70,2** %),
- les transports, entreposage et communications occupant 3.397 d'entre eux, dont 813 femmes (soit 24 %),
- l'éducation, occupant 1685 d'entre eux, dont 1042 femmes (soit **61,8** %)

<sup>26</sup> En avril 2000 : Les cahiers de ..., *op. cit.*, p. 34.

<sup>27</sup> De janvier 1999 à janvier 2000 : Les cahiers de ..., *op. cit.*, p. 35.

<sup>28</sup> Les cahiers Les cahiers de ..., *op. cit.*, p. 17.

<sup>29</sup> En 1998 : M.E.T. 1999, tab. C.2.1.

- les services domestiques, occupant 1.448 d'entre eux, dont 955 femmes (soit **66%**),
- les activités financières, occupant 1254 d'entre eux, dont 678 femmes (**54 %**).

Se rapportant à la distribution sectorielle, on observe une sur-représentation des travailleurs étrangers dans les secteurs de l'horeca, de la construction, des services aux entreprises et dans l'industrie manufacturière, dans lesquels se concentre une main d'œuvre ouvrière, peu qualifiée et confrontée à des conditions de travail peu favorables<sup>30</sup>.

## **1.2. CADRE LÉGAL : ARSENAL INTERNATIONAL CONVERGENT ET DISPOSITIF BELGE EN QUESTION.**

L'insertion professionnelle des femmes d'origine étrangère est légalement prise en considération à la fois par les normes d'égalité en raison de la nationalité, par les normes d'égalité en raison du genre et les normes afférentes au droit au respect de la vie privée.

Indépendamment de conventions bilatérales, l'objectif d'égalité de traitement des demandeurs d'emploi et des travailleurs fait l'objet de normes internationales de l'organisation internationale du travail, telles que la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949, la convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) en 1958, la convention n°143 sur les travailleurs migrants de 1975, la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination de 1965 et de recommandations non contraignantes.

A celles-ci, s'ajoutent la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1966 et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966.

Au niveau de l'espace européen, figurent le Traité de Rome de 1957 (révisé) et la Charte sociale européenne de 1961 (révisée), la directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique du 29 juin 2000 et la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail du 27 novembre 2000<sup>31</sup>.

En vue de leur transposition en Belgique, vient d'être voté, ce 6 janvier 2003 (date de la promulgation) un projet de loi visant à renforcer la mise en œuvre du principe d'égalité. Il se caractérise par la prise en considération de la discrimination directe et indirecte, un aménagement de la charge de la preuve et la reconnaissance légale du 'test de situation'<sup>32</sup> comme mode légal de preuve, la protection des travailleurs contre les mesures éventuelles de rétorsion de la part des employeurs, l'intégration en droit pénal de la circonstance aggravante du 'motif abject' (fondé sur la haine, le mépris ou l'hostilité d'une personne en raison d'un

<sup>30</sup> Les cahiers de ..., *op. cit.*, p .23.

<sup>31</sup> Directives prises en application du Traité d'Amsterdam de 1997, modifiant le Traité de Rome, et dont l'article 13 autorise le Conseil à prendre les mesures nécessaires en vue de combattre la discrimination fondée notamment sur le sexe ou l'origine ethnique.

<sup>32</sup> Définition et description : *Infra*, 2.

des critères constitutifs d'une discrimination) et une diversification des mesures de droit civil à la disposition du juge en vue de faire cesser effectivement le comportement (cessation, publicité, astreinte,...).

En Belgique, la loi du 30 juillet 1981 rendant à réprimer certains actes inspirés par la racisme et la xénophobie, telle que modifiée par la loi du 12 avril 1994 sanctionne (notamment) la discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère.

L'analyse de l'application de cette législation a cependant montré son manque d'effectivité en raison du déroulement de la procédure judiciaire : la difficulté d'apporter la preuve du traitement discriminatoire, jointe à la résistance de la magistrature, ont réduit les recours légaux à l'impuissance<sup>33</sup>.

Se rapportant à l'égalité de traitement à l'égard des femmes, la loi du 7 mai 1999 a renforcé le cadre législatif préexistant du 4 août 1978, notamment en élargissant le champ d'application à la discrimination indirecte.

La loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des données personnelles, en réglementant strictement le recueil, l'enregistrement et la communication de données sensibles, telles que l'origine raciale ou ethnique, est également un outil de prévention contre la discrimination.

Cet instrument a par exemple été intégré dans le code de bonnes conduites pour les sociétés de travail intérimaire coulé dans une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal le 9 septembre 1996.

Cette source de droit collectif du travail complète ainsi la convention collective de travail n°38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs<sup>34</sup>, rendue obligatoire par la arrêté royal du 8 octobre 1999, qui sanctionne la discrimination à l'embauche, notamment en raison de l'origine étrangère et du genre.

## 2. MÉTHODOLOGIE<sup>35</sup> : LE TEST DE SITUATION<sup>36</sup>

De nombreuses recherches, en Belgique comme à l'étranger, ont déjà abordé la problématique de la discrimination touchant les travailleurs d'origine étrangère dans le monde du travail.

Les études relatives à la position économique des minorités ethniques, les études du processus de discrimination, les expériences en laboratoire, les études d'attitudes, l'expérience de la

---

<sup>33</sup> SMEESTERS B. et NAYER A., *Approche juridique de la discrimination à l'accès à l'emploi en Belgique en raison de l'origine étrangère*, B.I.T., Genève, 1998, Cahiers de migrations internationales n° 28, Service des conditions de travail, Bureau International du Travail, Genève, 1998, p. 34-39.

<sup>34</sup> Telle que modifiée par les convention collective de travail n° 38 bis du 29 octobre 1991, n°38 ter du 17 juillet 1998 et n° 38 quater du 14 juillet 1999.

<sup>35</sup> Cette partie est largement inspirée et partiellement extraite du rapport contenant les résultats de la recherche ARRIJN P.,..., *op. cit.*, dont nous avons coordonné les travaux.

<sup>36</sup> Cf BOVENKERK FR. : *A manuel for international comparative research on discrimination on the grounds of « race » and ethnic origin*, I.L.O., Genève, 1992.

victime, les études de « victimisation », l'observation, les interviews de managers constituent les principales méthodes utilisées à cette fin.

Toutefois, aucune d'entre elles ne mesure la discrimination elle-même, soit parce qu'elles ne permettent pas d'identifier d'autres variables, soit parce qu'elles ne permettent pas de distinguer les paroles et les actes, soit encore parce qu'elles ne peuvent assurer l'absence de subjectivité ou de conditionnement du comportement des acteurs<sup>37</sup>.

C'est la raison pour laquelle l'étude comparative du Bureau International du Travail est réalisée sur base d'une méthodologie commune : le test de situation. D'origine anglo-saxonne, et déjà en pratique dans plusieurs pays (Royaume-Uni, Hollande, France, Canada, Australie, Etats-Unis d'Amérique, Espagne,...<sup>38</sup>), cette méthodologie n'a jamais été empruntée en Belgique, notamment pour déceler l'existence de discriminations dans l'accès à l'emploi.

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

La méthode de recherche du test de situation met en oeuvre une technique qui préserve la qualité de "vie réelle" de l'observation et évite la perspective anecdotique et subjective du récit privé d'acteur. Deux enquêteurs, l'un appartenant à un groupe de la majorité et l'autre à un groupe de la minorité, et sollicitant tous deux une réponse d'un décideur dans la vie réelle, en constituent le 'stimulus'.

Ces deux enquêteurs présentent des critères de sélection identiques susceptibles d'intéresser un employeur qui recrute du personnel. Ils ont le même âge, ont un "background" similaire du point de vue de leur qualification mais ils diffèrent par l'origine ethnique. Si un seul des deux est engagé, la différence peut en principe n'être attribuée à aucune autre caractéristique qu'à leur origine ethnique. Les procédures d'embauche leur sont communes.

Ce raisonnement présume que l'origine ethnique ne devrait jamais être un critère pertinent pour la sélection de personnel. Si la discrimination sur le marché du travail est présente, elle sera prouvée par un nombre suffisamment élevé de résultats des tests de situation allant dans le même sens.

Le *test de situation* est considérée comme la méthode de recherche adéquate pour démontrer l'existence de la discrimination pour ces raisons : il montre que le désavantage racial ou ethnique est un résultat direct de la discrimination ; il allie bien la crédibilité de l'expérience contrôlée avec l'authenticité des situations de vie réelle ; étudiant le comportement à

---

<sup>37</sup> Pour une description détaillée des avantages et inconvénients de chacune de ces méthodes : BOVENKERK FR., *op. cit.*, p. 4 à 7.

<sup>38</sup> Pour une description détaillée de ces recherches menées à l'étranger : BOVENKERK FR., *op. cit.*, p. 8 à 12.

l'exclusion des sentiments ou des prédispositions qui sont estimées sous-tendre les actes concrets, il est préférable parce qu'il est objectif et ne lie pas des interprétations incertaines avec des sentiments qui sont difficiles à évaluer ; il est fondamentalement une évaluation non 'intrusive' et donc capable d'éviter des résultats de recherche organisés ou joués, comme dans les études d'observation, de l'élaboration de la décision au cours de la procédure de recrutement ; il garantit la validité des résultats et fournit des indications sur ce que la population fait exactement plutôt que ce qu'elle dit ou croit faire.

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

Cependant, en sus des limites inhérentes à la spécificité de cette méthodologie par rapport à aux autres méthodes utilisées en sciences sociales pour étudier les phénomènes discriminatoires<sup>39</sup>, le test de situation ne permet pas une comparaison quantitative entre les pays et les régions dans lesquels il a été réalisé.

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

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

Dans des pays où la discrimination est davantage combattue par des mesures de politique sociale que par une intervention légale, il a également été utilisé pour démontrer que la discrimination existe à l'encontre d'un plus grand nombre que celui auquel on s'attend et comme un instrument pour surveiller les effets des mesures politiques.

Dans le cadre du présent programme de recherche initié par le Bureau International du Travail, la méthodologie du test de situation a été choisie pour tester la discrimination à

---

<sup>39</sup> Enoncées ci-dessus, et dont les avantages et inconvénients respectifs sont développés par BOVENKERK FR., *op. cit.*, 4-7.

l'embauche par plusieurs pays. Parmi ceux-ci, figurent la Hollande, l'Espagne, les Etats-Unis et l'Allemagne.

Quant à la Belgique, elle est divisée, on l'a vu, en trois régions : la Région flamande, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale. Celles-ci ont des particularités linguistiques, sociales, économiques, juridiques et culturelles. Les caractéristiques relatives à la représentation des étrangers en Belgique et relatives au marché du travail diffèrent d'une région à l'autre.

C'est la raison pour laquelle la recherche comparative internationale menée dans une des trois régions ne pouvait, *ipso facto*, être extrapolée aux deux autres régions du pays. Elle fut donc menée parallèlement dans chacune d'elles. Des enquêtes ont donc été réalisées à Anvers pour la Région flamande, à Liège pour la Région wallonne et à Bruxelles pour la Région de Bruxelles-Capitale.

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

### **3. RÉSULTATS : TRAITEMENTS ET COMPORTEMENTS DIFFÉRENCIÉS À L'ENCONTRE DES JEUNES FILLES D'ORIGINE MAROCAINE À BRUXELLES<sup>40</sup>.**

Sont successivement exposés les résultats sur base de la méthodologie du test de situation (3.1.), une approche qualitative sur base d'une analyse des comportements observés (3.2.), deux approches comparatives avec les résultats des tests réalisés avec leurs homologues masculins (3.3.) et une conclusion récapitulative (3.4.).

#### **3.1. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE RÉALISÉE SUR BASE DU TEST DE SITUATION**

En Région de Bruxelles-Capitale, pour les équipes d'enquêtrices, 234 sur les 340 dossiers ouverts ont été retenus comme valides et utilisables<sup>41</sup>.

La majorité des traitements différenciés à l'encontre de la candidate de la minorité a lieu au moment où les candidates déclinent leur identité, sans qu'il y ait eu prise en compte de leurs compétences professionnelles.

<sup>40</sup> Cette partie est largement inspirée et partiellement extraite du rapport contenant les résultats de la recherche ARRIJN P, ..., *op. cit.*, dont nous avons coordonné les travaux.

<sup>41</sup> 106 dossiers ont été écartés, car ils ne permettaient pas de dégager, en toute objectivité, une conclusion solide quant à l'existence d'un traitement différencié ou équivalent<sup>41</sup>.

Le taux cumulé de discrimination nette étant de 20,5 % et supérieur au taux critique de 12,8 %<sup>42</sup>, **la discrimination à l'embauche de ces jeunes femmes d'origine marocaine fut effective dans la Région de Bruxelles-Capitale.**

L'extrait d'enquête ci-dessous illustre un des 29 cas où la candidate d'origine étrangère a été rejetée dès le premier contact.

<b>Dame commerciale</b>
<p><b>Candidate d'origine belge</b></p> <p><i>Téléphone :</i></p> <p>La personne m'a d'abord dit que le recrutement était clôturé. Toutefois, comme il n'avait pas beaucoup de candidats sur Bruxelles, il était quand même intéressé. J'ai rendez-vous le lendemain.</p> <p><i>Interview :</i></p> <p>On me décrit le travail: photos dans les maternités puis recontacter les mamans (dans le but de faire des albums, etc...).</p> <p>On me pose des questions au sujet de la langue. Je lui dis : 'Mon néerlandais est de niveau moyen'. On me répond : 'on peut toujours apprendre'.</p> <p>Résultat : Engagée à mi-temps, avec clause d'essai de 6 mois et une rémunération fixe, majorée de commissions.</p> <p><b>Candidate d'origine étrangère</b></p> <p><i>Téléphone</i>, le même jour que la candidate d'origine belge : poste déjà occupé</p>

### **3.2. LA DISCRIMINATION VÉCUE AU QUOTIDIEN : LES COMPORTEMENTS DIFFÉRENCIÉS**

Par comportements différenciés, sont visés « différentes expressions des mécanismes de résistance éventuels des employeurs confrontés à la postulation de candidates d'origine ethnique étrangère ». Indépendamment des résultats quantitatifs obtenus par chaque enquêtrice pour un dossier, il a été examiné si durant la procédure de recrutement l'employeur avait manifesté un comportement particulier envers l'une des enquêtrices.

Les comportements différenciés ont été répartis en cinq catégories : la déclaration mensongère, l'altération de procédure, l'imposition de conditions de travail particulières, l'adoption d'attitudes particulières et l'argumentation fondée sur l'origine ethnique.

Le déroulement des enquêtes a permis de mettre en évidence plusieurs expressions que pouvait revêtir le comportement de l'employeur à l'égard des candidates :

<sup>42</sup> Obtenu selon la formule :  $1,96 / \sqrt{234}$ ,

- Les comportements différenciés à l'encontre de la candidate d'origine étrangère ont été observés majoritairement (46 %) lors de contacts téléphoniques, ensuite lors de contacts écrits - généralement l'envoi d'un curriculum vitae sans suite - (36,8 %) et enfin, lors d'interviews (17,1 %).
- La forme la plus fréquente de ces comportements différenciés à l'encontre de la candidate d'origine étrangère fut l'altération de la procédure (78,9 %), se retrouvant à raison de 27,6 % lors de contacts téléphoniques (21 / 76), de 14,4 % lors d'interviews (11 / 76) et de 36,8 % lors de courriers (28 / 76).
- La déclaration mensongère fut la seconde forme de comportement différencié à l'encontre de la candidate d'origine étrangère la plus employée (17,1 %), ... mais loin derrière l'altération de procédure : 15,7 % lors de contacts téléphoniques (12 / 76) et 1,3 % lors d'interviews (1/76).
- L'altération de procédure la plus courante fut l'envoi d'un curriculum vitae suite à une annonce publiée, envoi resté sans aucune réponse de l'employeur (17 sur 60 = 28,3 %). La déclaration mensongère la plus fréquemment faite à la candidate d'origine étrangère fut celle selon laquelle l'emploi était déjà pris (10 sur 13 = 76,9 %).

#### Télé vendeuse

#### Candidate d'origine belge

##### *Téléphone :*

C'est la secrétaire qui me répond, elle me fait patienter car elle a un autre appel, me demande comment je m'appelle, quel âge j'ai et si j'ai de l'expérience : 'oui' et je lui dis que je suis motivée pour cet emploi, elle me dit de venir me présenter demain à 11 h.

##### *Interview :*

Madame X me demande de remplir un formulaire, la responsable me reçoit et me demande où j'ai vu l'annonce. Elle me demande pourquoi j'ai répondu. Je lui dit que j'ai déjà fait de la télévente chez Y. Elle me demande quels sont les arguments d'un bon vendeur. Je lui dit qu'il faut être convaincant, crédible, intéressé par le produit, qu'il faut être convaincant sans avoir l'air de vouloir vendre à tout prix. Elle me dit ensuite qu'il s'agit d'un contrat mi-temps intérim qui sera susceptible à moyen terme de devenir un plein temps. La rémunération est de 300 frs net / l'heure, plus commission à la vente, et l'horaire est de 9 h à 13 h ou de 14 h à 18 h tous les jours. Elle me dit qu'elle organise le lendemain 9 h 30 une séance de formation où on présentera l'hôtel et où on fera un essai. *J'y suis invitée.*

#### Candidate d'origine étrangère

##### *Téléphone. :*

Il s'agit d'un travail mi-temps, à Bruxelles, elle m'a demandé si j'habite Bruxelles. Ce que je fais maintenant et ce que j'ai comme expérience, a pris mon nom et me convoque à un rendez-vous.

*Interview :*

Je suis reçue par la secrétaire. Elle me remet un formulaire à remplir et me demande de patienter. Elle me demande pourquoi j'ai répondu à cette annonce, quelles sont mes qualités, et quels sont les atouts d'un bon vendeur, ensuite, elle en vient à l'expérience. Elle m'a demandé d'expliquer ma technique. Elle en vient à l'horaire, c'est pour travailler de 9 h à 13 h ou de 14 à 18 h, parfois le soir. La rémunération est de 300 frs net/heure + une commission en fonction du chiffre réalisé. Ils fonctionnent avec des contrats d'intérim car si le candidat n'est pas bon, on ne renouvelle pas le contrat car l'enjeu est trop grand. La formation est assurée par leurs soins; ensuite on fait un test et si ce dernier est positif on procède à l'engagement. Elle reçoit les candidats, et fait une présélection et si c'est positif, elle me contactera pour une formation. **Aucun résultat.**

### **3.3. LA DISCRIMINATION EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE À L'ENCONTRE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE : SIMILITUDES ET DIVERGENCES**

L'analyse des similitudes et des divergences relatives aux résultats respectifs des équipes d'enquêteurs et d'enquêtrices fait l'objet d'une double approche : une approche globale et une approche ciblée<sup>43</sup>.

*L'approche globale* permet d'analyser les traitements et comportements différenciés à l'égard des candidats en raison de leur origine étrangère des équipes "hommes" et des équipes "femmes", sur base de l'ensemble des dossiers de candidature (3.3.1.). *L'approche ciblée* a pour but d'évaluer les chances respectives des candidats et candidates d'accéder à l'emploi, mais uniquement sur base des dossiers communs aux quatre candidats (3.3.2.).

#### **3.3.1. Approche globale**

Celle-ci est basée sur les résultats de l'enquête réalisée sur base du test de situation. En Région de Bruxelles-Capitale, il y eut 724 dossiers ouverts, 591 dossiers valides et 489 dossiers valides et utilisables<sup>44</sup>. La répartition des dossiers et des résultats entre les équipes hommes et les équipes femmes se présente comme suit :

	Eq. hommes	Eq. femmes
<b>DOSSIERS OUVERTS :</b>	<b>384</b>	<b>340</b>
Dossiers non valides :	71	62
Dossiers valides inutilisables :	58	44
Dossiers utilisables	255	234
<b>PREMIÈRE ÉTAPE : LA PRISE DE CONTACT</b>	<b>255</b>	<b>234</b>

<sup>43</sup> Il va de soi que les données recueillies par les enquêtes d'hommes et de femmes n'ont pas été globalisées et ont toujours fait l'objet de traitements distincts.

<sup>44</sup> Il y eut donc 235 dossiers qui, en tout, ont été écartés, car ils ne permettaient pas de dégager, en toute objectivité, une conclusion solide quant à l'existence d'un traitement différencié ou équivalent.

Traitement égal sans suite :	69	57
Traitement égal avec suite :	125	148
Seul le candidat de la majorité est invité :	56	28
Seul le candidat de la minorité est invité:	5	1
Discrimination nette envers la minorité	<b>51</b>	<b>27</b>
Discrimination nette envers la minorité en %	20%	11,5%
<b>DEUXIÈME ÉTAPE : L'INTERVIEW DES CANDIDATES</b>	<b>125</b>	<b>148</b>
Traitement égal sans suite :	16	77
Traitement égal avec suite :	62	48
Seul le candidat de la majorité est invité à accéder à l'emploi :	38	19
Seul le candidat de la minorité est invité à accéder à l'emploi:	9	4
Discrimination nette envers la minorité :	<b>29</b>	<b>15</b>
Discrimination nette cumulative :	80	42
Discrimination nette envers la minorité en % :	31,3%	17,9%
<b>TROISIÈME ÉTAPE : L'OFFRE DE TRAVAIL</b>	<b>62</b>	<b>48</b>
Pas d'emploi offert :	37	16
Emploi offert aux deux candidats:	10	24
Emploi offert seulement candidat de la majorité :	11	7
Emploi offert seulement candidat de la minorité:	4	1
Discrimination nette envers la minorité:	<b>7</b>	<b>6</b>
Discrimination nette cumulative :	87	48
<b>DISCRIMINATION NETTE ENVERS LA MINORITÉ EN %</b>	<b>34,1 %</b>	<b>20,5 %</b>
<b>Taux critique</b>	<b>12,2 %</b>	<b>12,8 %</b>

Une différence de 13,6 points (34,1 - 20,5) sépare les résultats de taux de discrimination des équipes d'enquêteurs et d'enquêtrices.

Les taux de discrimination nette, respectivement de 34,1 % (hommes) et de 20,5 % (femmes) sont tous deux supérieurs au taux critique (12,2 % pour les hommes et 12,8 % pour les femmes).

**Bien que la discrimination observée, en Région de Bruxelles-Capitale, à l'encontre des jeunes femmes d'origine étrangère ait été moins fréquente que celle observée à l'encontre des jeunes hommes d'origine étrangère, elle fut effective pour tous les jeunes d'origine étrangère, quelque soit leur genre.**

### 3.3.2. Approche ciblée

Complémentaire de l'approche globale, l'approche ciblée se caractérise par le fait qu'elle ne porte que sur les dossiers communs aux équipes masculines et féminines d'enquêteurs, c'est-à-dire sur ceux dans lesquels les quatre candidats ont postulé à un même emploi. A été observé le déroulement des procédures communes poursuivies par chacune des équipes, c'est-à-dire au cours desquelles les quatre candidats (jeunes hommes d'origine belge et étrangère, jeunes femmes d'origine belge et étrangère) ont postulé aux offres d'emploi de candidats - employeurs communs.

Ont étudiés 144 dossiers communs aux quatre enquêteurs, valides et utilisables, soit 36 par enquêteur ou 72 cas. Pour ces dossiers, ont été successivement examinés les traitements des candidats et les comportements des employeurs envers les candidats.

Au terme de ces procédures, l'attitude des employeurs en Région bruxelloise fut quasi-identiquement favorable aux candidats autochtones, homme et femme. Les candidats d'origine étrangère maghrébine eurent plus de difficultés à décrocher un emploi, et l'homme maghrébin rencontra encore bien plus de difficultés que son homologue féminine.

### 3.4. CONCLUSIONS

**Dans la Région de Bruxelles-Capitale, la discrimination à l'accès à des emplois semi qualifiés des jeunes femmes d'origine marocaine, est, sur base de la méthodologie du test de situation, effective.** En effet, le taux net de discrimination de 20,5 % est largement supérieur au taux critique de 12,8 %, calculé sur base de la taille de l'échantillon.

Indépendamment des traitements différenciés visés ci-dessus, divers comportements, exprimant les formes de résistance des candidats employeurs à l'encontre de la candidate d'origine étrangère ont pu être qualifiés. L'altération de la procédure en constitue la forme la plus fréquente. Les comportements différenciés vont souvent de pair avec un traitement différencié.

La discrimination à l'encontre des jeunes hommes et des jeunes femmes d'origine étrangère présente des similitudes et divergences

Si on observe les résultats de l'ensemble des procédures de recrutement poursuivies par les candidats d'une part et les candidates d'autre part, on a pu constater que le fait, pour un candidat d'origine marocaine, d'être du sexe masculin, est de nature à augmenter, de manière significative, le risque d'être discriminé.

Plus précisément, la discrimination est effective à l'encontre des candidats de chacun des sexes dans le secteur du commerce<sup>45</sup> et pour les emplois comportant l'exigence de 'contact visuel' avec la clientèle<sup>46</sup>. Dans l'ensemble, les employeurs expriment moins de résistance à l'égard des candidates d'origine étrangère qu'à l'encontre de leurs homologues masculins, qui ont dû faire face à une proportion nettement plus importante de comportements différenciés.

---

<sup>45</sup> Une discrimination effective a également été constatée dans les secteurs de l'horeca et du non marchand lors des enquêtes effectuées par les jeunes gens.

<sup>46</sup> Alors qu'elle l'est également pour les jeunes gens lorsque l'emploi ne comporte pas une exigence de contact avec la clientèle.

Les résultats des seuls dossiers communs aux équipes masculines et féminines d'enquêteurs ont également montré une plus forte discrimination à l'encontre du candidat d'origine étrangère de sexe masculin. Ces résultats ne permettent toutefois pas de vérifier, avec un niveau élevé de certitude, la corrélation entre le taux de discrimination et le sexe du candidat d'origine étrangère.

Par contre, une méthodologie originale a permis d'identifier le candidat qui aura été le plus loin dans la course à l'emploi. Le classement qui en résulte (1. l'homme et la femme d'origine belge, 2. la femme d'origine étrangère et 3. l'homme d'origine étrangère) confirme les constatations précédentes :

**En Région de Bruxelles-Capitale, quel que soit leur genre, les candidats d'origine marocaine sont discriminés dans l'accès à l'emploi par rapport à leurs homologues d'origine belge et les candidats d'origine marocaine sont davantage discriminés que les candidates d'origine marocaine.**

#### 4. SUIVI DE L'ÉTUDE

L'étude initiée par le Bureau International de Travail a eu, en Belgique, un très large écho auprès de la presse et des pouvoirs publics. Elle a inspiré plusieurs initiatives normatives visant à renforcer tant au niveau parlementaire qu'au niveau réglementaire (relayant souvent le droit collectif du travail) l'effectivité de l'égalité de traitement. Outre l'évolution législative décrite précédemment <sup>47</sup> et les mesures comportant des stimulations financières accordées aux entreprises, on peut également mentionner l'élaboration par le Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale de 'Recommandations au gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatives aux discriminations à l'embauche des personnes d'origine étrangère' <sup>48</sup> du 1<sup>er</sup> juin 2001 ainsi que la reconnaissance du **principe la représentation proportionnelle sur le marché de l'emploi** dans un décret de la Communauté flamande du 8 mai 2002.

Ces réalisations s'inscrivent aussi dans une politique de sensibilisation menée avec la participation des partenaires sociaux (organisation de séminaires,...) et des services publics de placements. Menées principalement à l'initiative du Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme et, dans la région bruxelloise, du Pacte territorial pour l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale, ces actions sont entreprises avec la participation des chercheurs, des services locaux, des pouvoirs publics et des associations représentatives de la société civile.

---

<sup>47</sup> 1.2. Cadre légal

<sup>48</sup> Faisant explicitement référence aux résultats de la présente recherche du BIT en Belgique.