

Chapitre 9

Discrimination

Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, plusieurs indicateurs de l'intégration des immigrés et de leurs enfants semblent indiquer que ces populations restent désavantagées vis-à-vis des personnes nées dans le pays de résidence. Au nombre des difficultés qu'elles rencontrent figurent, par exemple, les perspectives d'emploi ou les conditions de logement. Une partie d'entre elles seulement s'expliquent par des disparités d'ordre socio-économique, telles que l'âge, le niveau d'études, les revenus ou l'expérience professionnelle. Les difficultés persistent même si l'on prend en compte ces facteurs, y compris pour les enfants d'immigrés, nés et scolarisés dans le pays de résidence, qui ne devraient pas, en principe, se heurter aux mêmes obstacles que leurs parents (voir OCDE, 2007 ; OCDE, 2008a ; OCDE, 2012).

L'une des causes possibles de la persistance de ces difficultés pourrait être la discrimination à l'encontre des immigrés et de leurs descendants. Ce chapitre propose un aperçu des concepts et des données disponibles sur la question de la discrimination perçue ou vécue par les immigrés et leurs enfants.

9.1. Qu'est-ce que la discrimination ?

La discrimination ethnique se définit généralement comme une différence de traitement défavorable à un individu ou à un groupe de population donné en raison de son appartenance ethnique, de sa race ou de sa nationalité. Elle peut revêtir des formes diverses, et se manifester dans des comportements individuels ou dans des structures et pratiques institutionnelles.

Les immigrés et leurs enfants peuvent être confrontés à des pratiques discriminatoires de la part d'individus comme les employeurs, lorsqu'il s'agit de postuler pour un emploi (pour un examen complet de la question de la discrimination sur le marché du travail, voir OCDE, 2008b), les propriétaires ou agents immobiliers lors d'une recherche d'un lieu d'habitation, ou les banquiers dans le cas d'un prêt à la consommation ou d'un prêt hypothécaire. Pour de telles situations liées au marché, on distingue généralement la discrimination *fondée sur la préférence*, qui repose sur des préjugés ethniques ou raciaux, et la *discrimination statistique*. Cette dernière intervient, par exemple, lorsqu'un employeur manque d'informations quant à la productivité à attendre d'un postulant ou lorsqu'un propriétaire a des doutes sur la solvabilité d'un locataire potentiel. Légitimement désireux de choisir la personne la plus appropriée, ils formulent des hypothèses concernant les qualités des candidats en s'appuyant sur des caractéristiques observables, comme les antécédents migratoires. Dans la pratique, il est souvent difficile d'opérer la distinction entre ces deux types de discrimination, car la discrimination statistique découle souvent de préjugés concernant les migrants.

Les discriminations à l'encontre des immigrés peuvent également être le fait de structures institutionnelles favorisant les personnes qui ne sont pas issues de l'immigration dès lors qu'il s'agit d'accéder à certains biens et services. Ainsi, il peut y avoir discrimination structurelle/institutionnelle lorsque les emplois du secteur public sont réservés aux autochtones ou lorsque les immigrés ne possédant pas la nationalité du pays hôte ne peuvent prétendre à un logement social.

Indépendamment de la forme qu'elle peut revêtir, la discrimination ethnique peut freiner l'accès des immigrés et de leurs enfants à l'emploi, au logement ou à des prêts et, partant, contribuer à pérenniser certains phénomènes, comme la ségrégation dans les logements ou la surqualification. Outre les conséquences socio-économiques qui en découlent pour les immigrés et leurs descendants, les faits montrent que l'expérience de la discrimination peut entraîner des répercussions néfastes sur la santé physique ou mentale (voir, par exemple, Greene et al., 2006 ; Jasinskaja-Lahti et al., 2007 ; Williams et Mohammed, 2009). Enfin, lorsque certains groupes de population risquent de rester durablement en marge de la société, la discrimination devient une menace pour la cohésion sociale.

Il est donc crucial, si l'on veut promouvoir l'intégration au sens large, de s'attaquer au problème de la discrimination. D'un point de vue économique, la discrimination ethnique se traduit par un gaspillage de ressources (à savoir les compétences des migrants) et par une répartition non optimale des biens, des services et des opportunités. De nombreux pays de l'OCDE maintiennent donc des dispositions légales prévoyant de sanctionner les inégalités de traitement, ainsi que des politiques axées sur la lutte contre la discrimination. Des statistiques solides sur la discrimination sont importantes pour s'assurer que de telles politiques sont efficaces et atteignent leurs objectifs. Pourtant, la mesure de la discrimination n'en est encore qu'à son premier stade de développement dans nombre de pays de l'OCDE, et encore plus au niveau international.¹

9.2. Comment mesurer la discrimination ?

Mesurer la discrimination est moins simple que pour d'autres indicateurs d'intégration des immigrés et de leurs enfants. Trois principales méthodes peuvent être distinguées pour procéder à une telle évaluation au plan international².

La première, déjà mentionnée, repose sur l'analyse économétrique de données existantes. La discrimination est mesurée en fonction de la différence résiduelle dans les taux d'emploi, les conditions de logement, le revenu ou les résultats scolaires après prise en considération d'un ensemble de caractéristiques observables. La plupart des bases de données contiennent des informations sur les principales caractéristiques socio-économiques, telles que le sexe, l'âge ou le niveau d'études, alors que d'autres caractéristiques – et tout particulièrement celles qui concernent la maîtrise de la langue et d'autres compétences – ne sont pas directement mesurées. Même les enquêtes qui mesurent, entre autres, les compétences linguistiques et les compétences, comme l'Enquête internationale sur la littératie des adultes ou le Programme de l'OCDE pour l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC – les données issues de l'enquête PIAAC ne sont pas encore disponibles), ne donnent généralement pas une évaluation objective des facteurs supplémentaires et non observables qui influent sur l'intégration : disparités dans les réseaux personnels, connaissance des procédures administratives ou opérationnelles pertinentes, ou motivation et aspirations personnelles. On n'a donc guère de certitudes quant à la mesure dans laquelle les différences de résultats non expliquées découlent de ces facteurs non observables, plutôt que d'une réelle discrimination.

La deuxième méthode, fréquemment utilisée pour mesurer la discrimination, consiste à interroger les immigrés et leurs enfants sur leurs expériences et leurs opinions personnelles concernant l'incidence des inégalités de traitement. Des questions portant sur les *discriminations perçues* figurent dans plusieurs enquêtes sociales, comme l'Enquête sociale européenne, l'Eurobaromètre ou les enquêtes sociales générales telles que l'enquête canadienne ou néo-zélandaise (voir également ci-après). Certaines de ces enquêtes, comme les enquêtes canadienne ou néo-zélandaise, invitent la personne interrogée à indiquer si elle a déjà eu effectivement le sentiment de faire personnellement l'objet d'une discrimination dans une situation précise ; d'autres – l'Enquête sociale européenne, par exemple – procèdent de manière plus abstraite. Cette dernière enquête demande au répondant s'il pense appartenir à un groupe de population généralement victime de discrimination pour des raisons fondées sur l'appartenance ethnique, la race ou la nationalité. Il s'agit d'une mesure légèrement ambiguë de la discrimination perçue car elle estompe la distinction entre l'expérience personnelle et les perceptions générales sur la situation globale du groupe ethnique auquel on appartient. Les individus peuvent ne pas avoir fait l'objet d'une discrimination eux-mêmes mais toutefois considérer leur groupe comme affecté, tandis que les personnes qui se sont senties personnellement exposées à une inégalité de traitement peuvent à leur tour projeter leur expérience sur l'ensemble de leur communauté.

La mesure de la *discrimination perçue* présente quelques points faibles généraux, inhérents à sa subjectivité : les victimes pourraient ne pas toujours déceler une pratique discriminatoire lorsqu'elle se produit ou, à l'inverse, mettre sur le compte d'une discrimination certains obstacles ou difficultés dus en réalité à d'autres facteurs. En effet, la perception que les immigrés et leurs enfants ont de la discrimination pour raisons ethniques varie en fonction d'un ensemble de caractéristiques socio-économiques telles

que le sexe, l'âge, le niveau d'études et la situation au regard de l'emploi (voir la section suivante). En outre, le discours public relatif à l'immigration et à l'intégration dans le pays d'accueil, ainsi que les normes en vigueur au sein de différents groupes d'immigrés, peuvent influencer la perception de discrimination. Certains événements fortement médiatisés, même s'il s'agit de cas isolés, pourraient également jouer un rôle dans le façonnage de la perception de la discrimination. Le risque de surestimation ou de sous-estimation est donc important dès lors que l'on tente d'évaluer la *discrimination perçue* et auto-déclarée.

La troisième méthode, qui vise à mesurer la discrimination aussi objectivement et rigoureusement que possible, est le *test en situation*, de plus en plus utilisé depuis une vingtaine d'années (Pager et Shepherd, 2008). Afin de repérer une pratique discriminatoire au moment où elle se produit, des demandes d'emploi et de logement sont soumises aux noms de deux candidats fictifs présentant des profils très similaires, dont la seule caractéristique distinctive est l'antécédent migratoire, généralement signalé par le prénom et le patronyme. La discrimination est alors évaluée en fonction de l'écart entre le nombre de rappels, ou d'invitations à passer un entretien ou à visiter un bien, que reçoivent les candidats. Cette approche permet d'adapter l'ensemble des informations fournies à l'appui de la candidature, ce qui réduit le risque que la décision de l'employeur ou du propriétaire repose sur des facteurs autres que les données communiquées et observables.

9.3. Données sur la discrimination fournies par les tests en situation

Des tests en situation ont permis d'examiner la discrimination touchant l'emploi et le logement, mais aussi la vente de biens de consommation et d'assurances (pour une vue d'ensemble, voir Riach et Rich, 2002). La quasi-totalité des études préparées de façon rigoureuse révèlent un fort taux de discrimination à l'encontre des candidats d'origine immigrée. Un test effectué sur le marché immobilier suédois, par exemple, a montré que pour décrocher une visite, les candidats dont le patronyme est à consonance arabe devaient adresser deux fois plus de courriers que ceux dont le nom a une consonance suédoise (Ahmed et al., 2010). Des discriminations d'ampleur similaire ont été constatées sur le marché immobilier espagnol, au détriment des immigrés marocains (Bosch et al., 2009).

Des tests en situation sur la discrimination dans le domaine de l'emploi ont été menés dans un grand nombre de pays de l'OCDE – Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, États-Unis, France, Italie, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède et Suisse – suivant la procédure standardisée élaborée en 1992 par l'Organisation internationale du travail (OIT) pour ce type de démarche (Bovenkerk, 1992). Ces tests, qui portent sur différents groupes d'immigrés, varient également beaucoup en fonction des emplois considérés, ce qui rend impossible une comparaison directe des résultats. La majorité parviennent cependant à la même conclusion, selon laquelle la discrimination envers les immigrés et leurs enfants sur le marché du travail est une réalité et limite considérablement leurs chances de se faire embaucher.

Un cas particulièrement marquant d'inégalité de traitement à l'embauche a été révélé par ce type de test en France. Des postulants originaires d'un pays d'Afrique subsaharienne ont dû écrire quatre fois plus de lettres de candidature que les postulants d'origine française pour obtenir un entretien (Cediey et Foroni, 2007). La discrimination s'est avérée moins prononcée en Belgique (Arriijn et al., 1998), au Canada (Oreopoulos, 2009) et en Suède (Carlsson et Rooth, 2007), bien que les candidats ayant un patronyme étranger doivent tout

de même adresser 15 courriers en moyenne pour être invités à un entretien, contre 10 pour les postulants sans antécédents migratoires.

Selon deux études portant sur les Pays-Bas et consacrées aux procédures de recrutement en vigueur pour des emplois très qualifiés (Altintas *et al.*, 2007) et peu qualifiés (De Graaf-Zijl *et al.*, 2006), il n'existe pas de discrimination à l'embauche. Toutefois, d'autres études concernant le même pays ont conduit à des observations différentes. Dolfing et van Tubergen (2005), par exemple, ont constaté que les candidats d'origine marocaine étaient trois fois plus susceptibles d'essuyer un refus que les personnes autochtones lorsqu'ils sollicitent par téléphone un stage concernant une activité peu spécialisée.

L'exemple néerlandais dans lequel plusieurs tests en situation effectués dans le même pays aboutissent à des résultats contradictoires montre qu'il importe de rester prudent pour interpréter les conclusions de telles études. L'ampleur de la discrimination observée dans les études de testing est liée au groupe d'immigrés étudié, au type d'emploi et à la période considérés. Les résultats étant dès lors ponctuels et indissociables du contexte, il est impossible de généraliser et de tirer des conclusions pour l'ensemble du marché du travail ; les comparaisons internationales sont en outre particulièrement difficiles. Un test de ce genre, portant sur plusieurs pays, nécessiterait de choisir très soigneusement les groupes d'immigrés et les professions, de manière à assurer un certain degré de comparabilité entre les différents marchés du travail. Enfin, ces tests présentent un certain nombre d'autres limitations. Plus spécialement, ils ne permettent pas d'évaluer pleinement l'importance du traitement discriminatoire, seul le résultat final (réponse affirmative ou négative) étant généralement pris en considération.

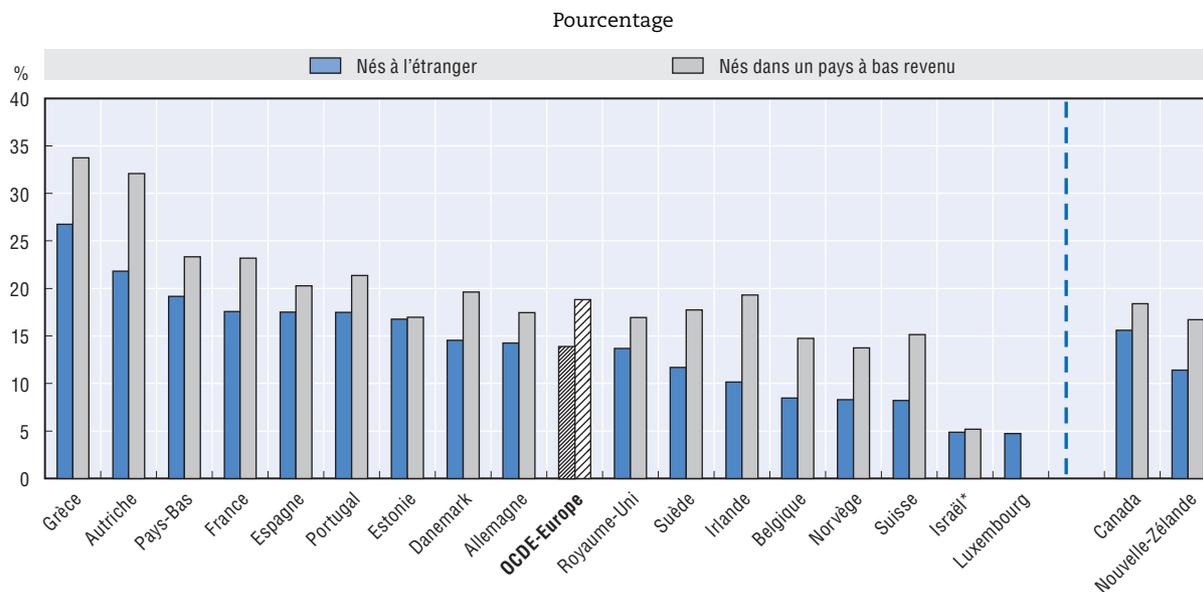
9.4. Éléments de comparaison concernant la discrimination perçue à l'encontre des immigrés et de leurs enfants

Les tests en situation sont assez exigeants du point de vue de leur conception et de leur réalisation. Ils nécessitent du temps et des ressources. Il est donc indispensable de bien les préparer. De plus, nous avons vu qu'il n'est pas toujours possible de comparer les résultats de différents pays examinés précédemment. Compte tenu de ces éléments, une analyse de la discrimination *perçue* semble plus simple.

Comme indiqué précédemment, l'Eurobaromètre et l'Enquête sociale européenne fournissent tous deux des données facilement accessibles sur la discrimination perçue dans les pays européens. Si l'Eurobaromètre comporte régulièrement des questions sur la discrimination dans ses enquêtes, il n'interroge pas les personnes issues de pays non membres de l'UE, alors que l'on peut s'attendre à ce que ce groupe de population soit particulièrement touché par la discrimination *ethnique*. L'Enquête sociale européenne (ESS), quant à elle, s'intéresse aux personnes qui résident dans les pays européens, indépendamment de leur nationalité, et comprend des questions sur la discrimination ressentie dans les cinq cycles menés entre 2002 et 2010.

Des informations sur la discrimination perçue sont également disponibles pour le Canada et la Nouvelle-Zélande. Ces deux pays incluent une question sur l'expérience personnelle de la discrimination dans leurs Enquêtes sociales générales de 2009 (Canada) et 2008 (Nouvelle-Zélande). Si l'on examine l'expérience subjective de la discrimination notifiée par les immigrés qui ont été interrogés en Europe, au Canada et en Nouvelle-Zélande, un tableau hétérogène se dessine pour l'ensemble des pays de l'OCDE (voir le graphique 9.1).

Graphique 9.1. Pourcentage d'immigrés déclarant appartenir à un groupe discriminé/avoir été victimes de discrimination en raison de leur appartenance ethnique, leur nationalité ou leur race, selon le pays d'origine, personnes âgées de 15 à 64 ans, dans quelques pays de l'OCDE, 2002-10



Note : Les non-réponses et la catégorie « Ne sait pas » sont exclues des calculs. Les données de l'ESS portent sur la perception d'appartenance à un groupe discriminé en raison de son groupe ethnique, de sa nationalité ou de sa « race ». Les données canadiennes comprennent les personnes nées à l'étranger qui, dans les cinq dernières années, ont été victimes de discrimination ou ont reçu un traitement injuste au Canada en raison de leur appartenance ethnique, leur culture, leur race ou leur couleur de peau. Les données pour la Nouvelle-Zélande comprennent les personnes nées à l'étranger qui déclarent avoir reçu un traitement injuste ou avoir été victimes d'actes malveillants dans les 12 derniers mois en raison de leur appartenance à un groupe ethnique/racial particulier ou de leur nationalité.

* Informations sur les données concernant Israël : <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Enquêtes sociales européennes (ESS), 2002-2010 ; Canada : Enquête sociale générale (GSS), cycle 23, 2009 ; Nouvelle-Zélande : Enquête sociale générale 2008 (NZGSS).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932739663>

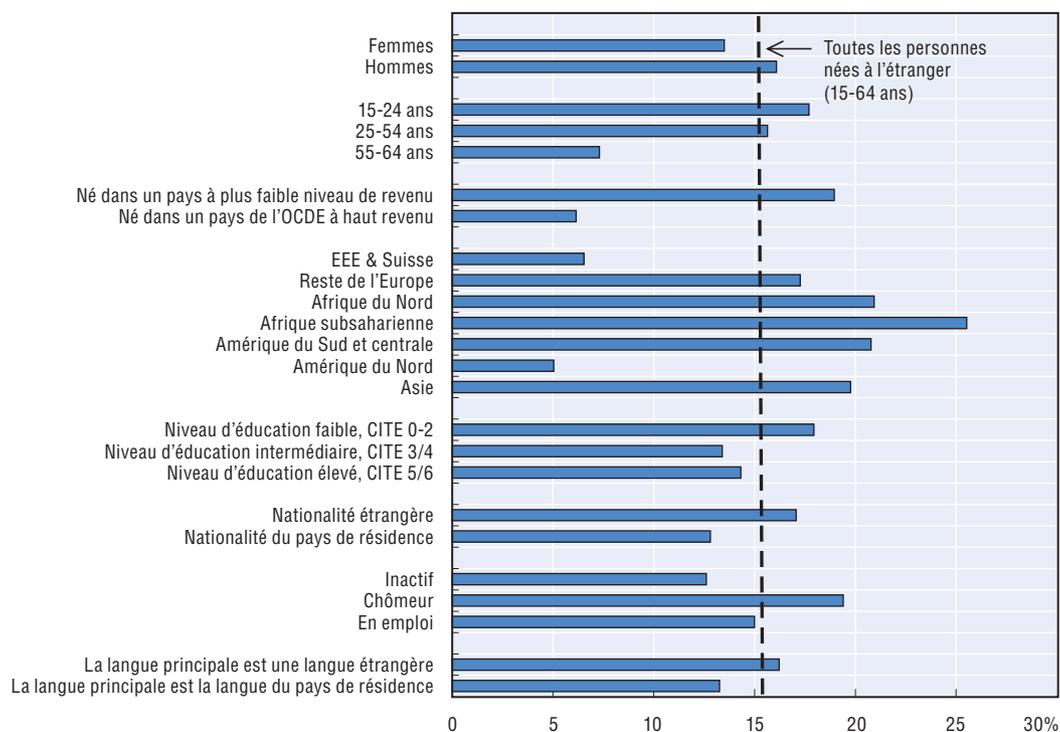
C'est en Grèce que l'incidence de la discrimination ethnique ressentie est la plus forte, 26 % des personnes nées à l'étranger considérant faire partie d'un groupe de population victime de discrimination pour les motifs mentionnés précédemment. Dans l'ensemble des pays d'accueil d'Europe du Sud, la proportion est supérieure à la moyenne des pays européens de l'OCDE visés par la comparaison (14 %) (graphique 9.1). La discrimination perçue est relativement faible en Belgique, en Norvège, en Suisse, et enfin au Luxembourg, où moins de 5 % des personnes nées à l'étranger pensent que leurs pairs font l'objet d'une discrimination ethnique. Au Canada et en Nouvelle-Zélande, où il a été demandé aux participants quelle était leur propre expérience effective de la discrimination, les niveaux de discrimination perçue correspondent grosso modo à la moyenne des pays européens de l'OCDE.

Dans tous les pays de l'OCDE soumis à comparaison, l'incidence de la discrimination perçue est sensiblement plus élevée chez les immigrés issus de pays à faible revenu que dans l'ensemble de la population immigrée. La Grèce et l'Autriche se distinguent des autres pays européens de l'OCDE avec environ un tiers des immigrés originaires de pays à faible revenu estimant que leur groupe ethnique fait l'objet de discrimination, contre une moyenne inférieure à 20 % pour l'ensemble des pays européens de l'OCDE.

Il convient toutefois d'interpréter les chiffres de l'Enquête sociale européenne (ESS) avec prudence, en raison du faible nombre de répondants immigrés dans les pays de l'échantillon (entre 1 000 et 2 000 personnes interrogées par cycle d'enquête et par pays). Une analyse plus détaillée des facteurs liés à la perception de la discrimination dans le contexte européen n'est donc possible que pour la totalité des pays ayant participé à l'enquête.

Lorsqu'on observe la discrimination perçue en Europe par principales caractéristiques socio-économiques des répondants, les immigrés originaires d'Afrique subsaharienne sont les plus susceptibles de percevoir une discrimination à leur encontre, devant les immigrés issus d'Afrique du Nord, d'Amérique latine et d'Asie (voir le graphique 9.2a). En dehors de la région d'origine, toute une palette d'autres caractéristiques socio-économiques déterminent la mesure dans laquelle les immigrés perçoivent la discrimination sur la base du groupe ethnique, de la race ou de la nationalité. Si l'on compare les pays européens de l'OCDE ainsi que le Canada et la Nouvelle-Zélande (voir plus loin), on constate que l'incidence de la discrimination perçue signalée par les immigrés est plus forte chez les hommes que chez les femmes, et touche généralement les cohortes jeunes plus que les migrants plus âgés.

Graphique 9.2a. Pourcentage d'immigrés déclarant appartenir à un groupe discriminé en raison de leur appartenance ethnique, leur nationalité ou leur race, selon leurs caractéristiques socio-économiques, personnes âgées de 15 à 64 ans, ensemble des pays européens de l'OCDE, 2002-10



Note : Les données incluent les pays présentés dans le graphique 9.1 plus la Finlande, la Hongrie, l'Italie, la Pologne, la République slovaque, la République tchèque, la Slovénie et la Turquie, pour lesquels les tailles d'échantillon sont insuffisantes pour reporter les résultats pays par pays.

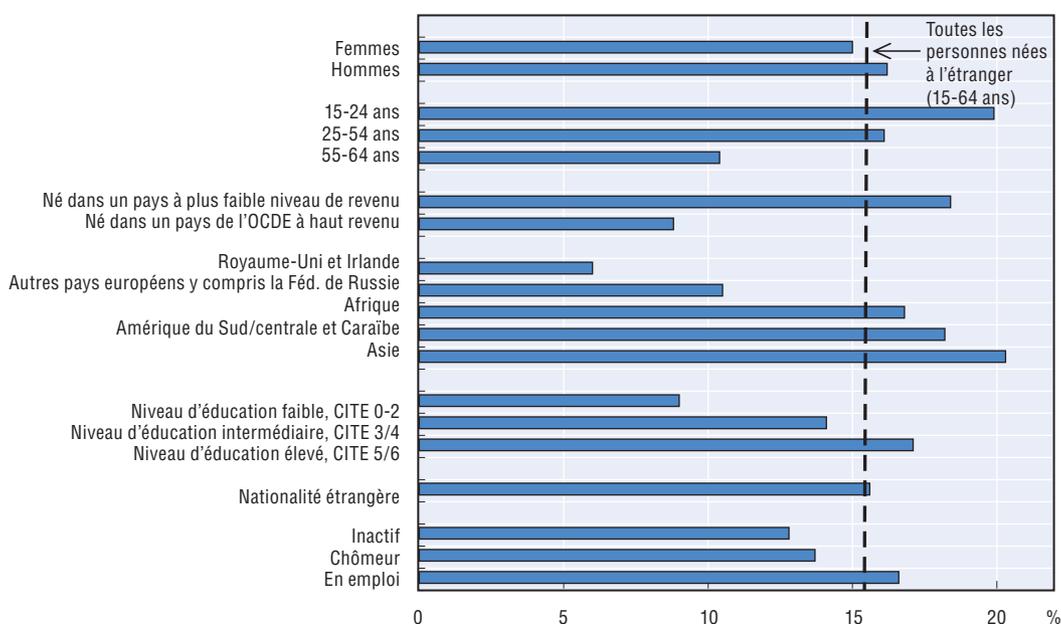
Source : Enquêtes sociales européennes, 2002-10.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932739682>

Dans les pays européens de l'OCDE, les immigrants peu instruits sont plus enclins à se sentir victimes de discrimination que les immigrants moyennement ou hautement qualifiés. Il en va de même des chômeurs comparés aux migrants en emploi. Les immigrants inactifs semblent encore moins concernés.

Les migrants s'étant fait naturaliser et ayant obtenu la nationalité du pays d'accueil sont moins nombreux que les autres à se sentir victimes de discrimination. La même observation s'applique aux immigrants qui, chez eux, communiquent principalement dans la langue de leur pays de résidence, par rapport à ceux dont la langue première est différente.

Graphique 9.2b. Pourcentage d'immigrés déclarant avoir été victimes de discriminations en raison de leur appartenance ethnique ou de leur culture, de leur race ou de leur couleur de peau au cours des cinq dernières années, selon leurs caractéristiques socio-économiques, personnes âgées de 15 à 64 ans, Canada, 2009



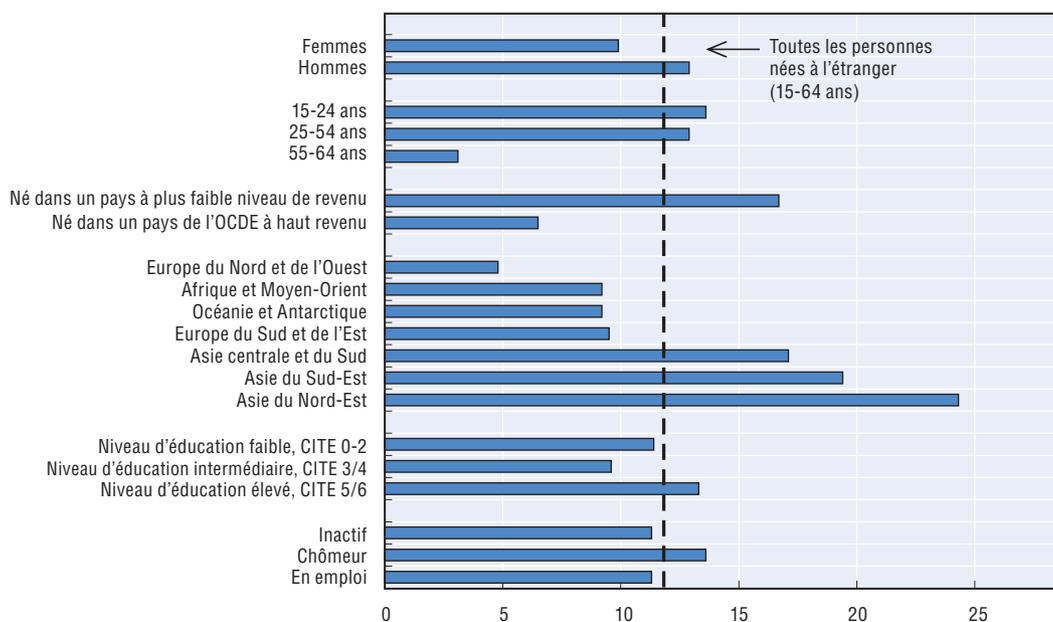
Source : Enquête sociale générale canadienne, cycle 23, 2009.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932739701>

Au Canada, ce sont les immigrants originaires d'Asie et non d'Afrique subsaharienne qui signalent la plus forte incidence de discrimination perçue. Les immigrants diplômés du supérieur se sentent généralement plus concernés alors que c'est le cas pour les immigrants peu instruits dans la moyenne des pays européens de l'OCDE. Si les immigrants pourvus d'un emploi rapportent une moindre incidence de discrimination que les chômeurs et les inactifs en Europe, ce n'est pas le cas au Canada.

En Nouvelle-Zélande, la *discrimination perçue* tend également à être particulièrement répandue parmi les immigrants originaires d'Asie, et plus spécialement, d'Asie du Nord-Est. Comme en Europe, la *discrimination perçue* est élevée parmi les chômeurs mais comme au Canada, elle est plus souvent signalée par des diplômés du supérieur que par des personnes peu instruites.

Graphique 9.2c. **Pourcentage d'immigrés déclarant avoir été victimes de discriminations en raison de leur appartenance ethnique, de leur nationalité ou de leur race au cours des douze derniers mois, selon leurs caractéristiques socio-économiques, personnes âgées de 15 à 64 ans, Nouvelle-Zélande, 2008**



Source : Enquête sociale générale (NZGSS), Nouvelle-Zélande, 2008.

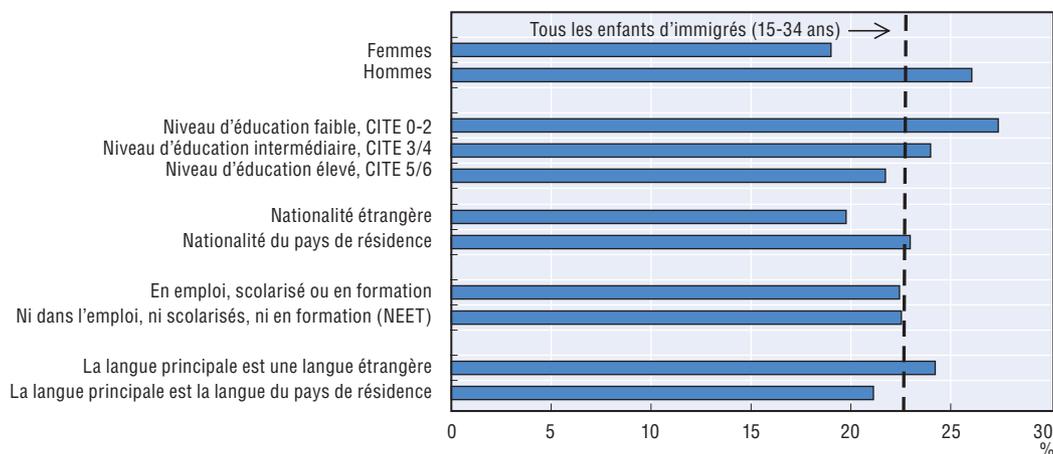
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932739720>

En principe, les personnes nées dans le pays de résidence de parents immigrés ne devraient pas rencontrer les mêmes obstacles à l'intégration que leurs parents. Parce qu'ils ont fait leurs études dans le pays hôte, ils ont un meilleur accès à la connaissance du fonctionnement des institutions sociales et du marché du travail. De plus, ils maîtrisent souvent mieux la langue du pays hôte que leurs parents nés à l'étranger. Certains facteurs susceptibles de déterminer la discrimination comme la médiocre connaissance de la langue ou le manque de capital social devraient donc être moins pertinents pour ces personnes que pour leurs parents.

Toutefois, en moyenne, dans les pays européens de l'OCDE, le sentiment d'appartenir à un groupe objet de discrimination est encore plus fréquent chez les personnes nées dans le pays de résidence de parents immigrés que chez les personnes nées à l'étranger (voir graphique 9.3a). Si 14 % de ces dernières considèrent qu'elles appartiennent à un groupe victime de discrimination, le chiffre passe à 23 % pour les personnes âgées de 15 à 34 ans nées dans le pays de résidence de parents immigrés. Cette part est largement déterminée par les jeunes dont les parents ont immigré en provenance de pays à bas revenu. Parmi ce groupe, 27 % se considèrent comme membres d'un groupe victime de discriminations. Mais cette perception semble bien moins fréquente chez les jeunes dont au moins un des deux parents est originaire d'un pays de l'OCDE à revenu élevé.

Tout comme dans le cas des immigrés résidant dans les pays européens de l'OCDE, la discrimination perçue est particulièrement marquée chez les jeunes hommes nés dans le pays hôte de parents immigrés (26 %) et ayant des niveaux d'études peu élevés. Toutefois, il ne semble pas y avoir de relation significative entre le fait de parler principalement la langue du pays hôte et la perception de la discrimination. Par ailleurs, on n'observe pas de

Graphique 9.3a. Pourcentage de personnes nées dans le pays de parents immigrés déclarant appartenir à un groupe discriminé en raison de leur appartenance ethnique, leur nationalité ou leur race, selon leurs caractéristiques socio-économiques, personnes âgées de 15 à 34 ans, ensemble de pays européens de l'OCDE, 2002-10



Note : Les données incluent les pays présentés dans le graphique 9.1 plus la Finlande, la Hongrie, l'Italie, la Pologne, la République slovaque, la République tchèque, la Slovaquie et la Turquie, pour lesquels les tailles d'échantillon sont insuffisantes pour reporter les résultats pays par pays.

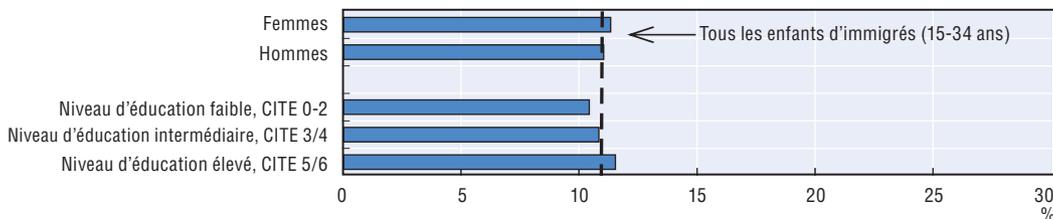
Source : Enquête sociale européenne, 2002-2010.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932739739>

différence significative de perception pour le groupe de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation (NEET).

Ces observations regroupées provenant de l'Enquête sociale européenne démontrent la nécessité d'une analyse plus approfondie de l'expérience et des perceptions particulières des personnes nées dans le pays hôte de parents immigrés qui semblent différer de celles de leurs parents. Toutefois, ces personnes ne représentent actuellement qu'un petit groupe de répondants aux enquêtes menées dans de nombreux pays européens de l'OCDE, et devraient être ciblées de manière plus explicite pour une analyse plus robuste.

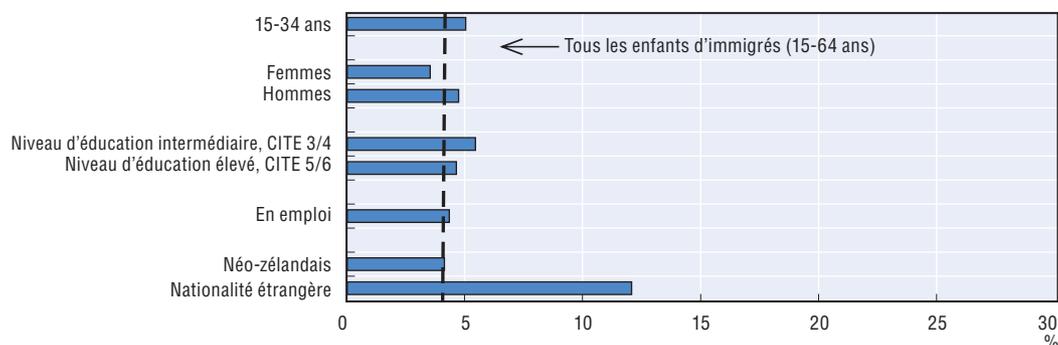
Graphique 9.3b. Pourcentage de personnes nées au Canada de parents immigrés déclarant avoir été victimes de discriminations en raison de leur appartenance ethnique ou de leur culture, de leur race ou de leur couleur de peau au cours des cinq dernières années, selon leurs caractéristiques socio-économiques, personnes âgées de 15 à 34 ans, Canada, 2009



Source : Enquête sociale générale canadienne, cycle 23, 2009.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932739758>

Graphique 9.3c. Pourcentage de personnes nées en Nouvelle-Zélande de parents immigrés déclarant avoir été victimes de discriminations en raison de leur appartenance ethnique, de leur nationalité ou de leur race au cours des douze derniers mois, selon leurs caractéristiques socio-économiques, personnes âgées de 15 à 64 ans, Nouvelle-Zélande, 2008



Note : Pour des raisons de taille d'échantillon, les données par caractéristiques socio-économiques sont présentées pour les personnes âgées de 15 à 64 ans nées en Nouvelle-Zélande de parents immigrés.

Source : Enquête sociale générale néo-zélandaise, 2008 (NZGSS).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932739777>

Au Canada et en Nouvelle-Zélande, les enquêtes sociales générales comptent un nombre suffisant de personnes nées dans le pays hôte de parents immigrés parmi les répondants pour que l'on puisse examiner attentivement les perceptions de ce groupe séparément dans les deux pays. Contrairement à leur perception dans les pays européens de l'OCDE, les personnes nées dans le pays de résidence de parents immigrés en Nouvelle-Zélande ou au Canada sont généralement moins concernées par la discrimination que les immigrés proprement dits. Les différences entre jeunes hommes et jeunes femmes sont faibles, de même que les différences de discrimination perçue par niveau d'études atteint. Seul le fait d'avoir une nationalité étrangère est associé à une perception particulièrement forte de discrimination en Nouvelle-Zélande.

Le tableau global des associations entre la discrimination perçue et les caractéristiques socio-économiques des immigrés et de leurs enfants, constatées au niveau des pays européens de l'OCDE, diffère de celui que l'on trouve au Canada et en Nouvelle-Zélande. Il existe quelques aspects communs, comme l'incidence relativement faible de la discrimination perçue signalée par la cohorte la plus âgée des immigrés d'âge actif. Pourtant, il existe des variations au regard des groupes d'immigrés qui se sentent particulièrement concernés par la discrimination, mettant en lumière l'importance d'un examen attentif du contexte socio-économique de chaque pays d'accueil ainsi que pour les principaux groupes d'immigrés quand on analyse la discrimination dans les comparaisons internationales.

En résumé, différentes méthodes permettent de mesurer la discrimination envers les immigrés et leurs enfants, chacune présentant des avantages mais aussi des inconvénients. De manière générale, cette question se prête difficilement à des analyses comparatives entre pays : en effet, les caractéristiques particulières des populations immigrées dans les différents pays influent sur les discriminations dont elles peuvent faire l'objet, et sur la perception qu'elles ont du phénomène. On peut, certes, prendre en compte ces caractéristiques dans l'examen des données d'enquête, mais la tâche s'avère plus délicate dans le cadre des tests en situation, qui, autrement, permettraient l'évaluation la

plus rigoureuse des discriminations. Malgré ces difficultés, mesurer la discrimination reste en soi un élément crucial afin de mettre en lumière les inégalités de traitement, de sensibiliser l'opinion publique au problème et de définir des domaines d'intervention permettant aux pouvoirs publics de lutter contre les discriminations et de promouvoir la diversité.

Notes

1. Pour un examen global des statistiques de la discrimination comme outil d'élaboration des politiques, voir Simon, 2005.
2. Pour un examen approfondi des techniques de mesure de la discrimination raciale ou ethnique, voir Blank *et al.*, 2004.

Bibliographie

- Ahmed, A.H.M, L. Andersson et M. Hammarstedt (2010), « Can Discrimination in the Housing Market be Reduced by Increasing the Information about the Applicants? », *Land Economics*, vol. 86, n° 1, pp. 79-90.
- Altintas, N., W. Maniram et J. Veenman (2007), *Discriminatie van hogeropgeleide allochtonen?*, Université Erasmus, Rotterdam.
- Arriijn, P. *et al.* (1998), « La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique », *Document de travail sur les migrations*, n° 23, BIT, Genève.
- Becker, G.S. (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago et Londres.
- Blank, R.M., M. Dabady et C.F. Citro (2004), *Measuring Racial Discrimination*, National Research Council of the National Academies, Washington, DC.
- Bosch, M., M.A. Carnero et Lidia Farré (2009), « Information and discrimination in the rental housing market: evidence from a field experiment », *Série de discussions, Document de travail*, n° 21-2009, Département d'analyse économique de l'Université d'Alicante, Alicante.
- Bovenkerk, F. (1992), *A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of « Race » and Ethnic Origin: Testing Discrimination in Datural Experiments*, Organisation internationale du travail (OIT), Genève.
- Carlsson, M. et D.-O. Rooth (2007), « Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data », *Labour Economics*, vol. 14, pp. 716-729.
- Cediey, E. et F. Foroni (2007), « Les discriminations en raison de "l'origine" dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT », Organisation internationale du travail (OIT), Genève.
- De Graaf-Zijl, M. *et al.* (2006), « De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief », SEO, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.
- Dolfing, Mirjam et Frank van Tubergen (2005), « Bensaïdi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland », *Sociologie*, vol. 1, n° 4, pp. 407-422.
- Greene, M.L., N. Way et K. Pahl (2006), « Trajectories of perceived adult and peer discrimination among Black, Latino and Asian American adolescents: Patterns and psychological correlates », *Developmental Psychology*, vol. 42(2), pp. 218-238.
- Heckman, J.J. (1998), « Detecting Discrimination », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n° 2, pp. 101-116.
- Jasinskaja-Lahti, I., K. Liebkind et R. Perhoniemi (2007), « Perceived ethnic discrimination at work and well-being of immigrants in Finland: The moderating role of employment status and work-specific group-level control beliefs », *International Journal of Intercultural Relations*, vol. 31, n° 2, pp. 223-242.
- OCDE (2007), *Jobs for Immigrants (vol. 1): Labour market integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), *Les migrants et l'emploi (vol. 2) : L'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal*, Éditions OCDE, Paris.

- OCDE (2008b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2012), *Les migrants et l'emploi (vol. 3) : L'intégration sur le marché du travail en Autriche, en Norvège et en Suisse*, Éditions OCDE, Paris.
- Oreopoulos, P. (2009), « Why Do Skilled Migrants Struggle in the Labour Market? A Field Experiment with Six Thousand Resumes », *NBER Working Paper*, n° 15036, Cambridge, Mass.
- Pager, D. et H. Shepherd (2008), « The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit and Consumer Markets », *Annual Review of Sociology*, vol. 34, pp. 181-209.
- Simon, P. (2005), « The Measurement of Racial Discrimination: The Policy Use of Statistics », *International Social Science Journal*, vol. 57 (183), pp. 9-25.
- Williams D. et S. Mohammed (2009), « Discrimination and Racial Disparities in Health: Evidence and Needed Research », *Journal of Behavioural Medicine*, vol. 32, pp. 20-47.