



HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ

Résultats des tests de discrimination Logement et Emploi

Dossier de presse

Mercredi 5 juillet 2006

Sommaire

1. Qu'est ce qu'un test de discrimination ?

2. Présentation des premiers tests de la HALDE

2.1 Le test du recrutement

2.2 Test accès au logement

3. Conclusion

1. Qu'est-ce qu'un test de discrimination ?

Le test de discrimination ou le « testing » est un mode d'enquête destiné à établir l'existence de pratiques discriminatoires.

Il consiste à établir les différences du traitement réservé à des personnes « de référence » par rapport au traitement réservé à des personnes susceptibles d'être discriminées en raison de leur origine réelle ou supposée, de leur âge, de leur sexe, de leur handicap ou de tout autre critère.

Pour que le test puisse être considéré comme pertinent, les personnes des deux groupes doivent présenter des caractéristiques objectives semblables (par exemple les diplômes et l'expérience pour l'emploi, les revenus pour le logement).

Les tests de discrimination ont été utilisés à l'étranger sous l'égide du Bureau International du Travail dès le début des années 90. Ces tests portaient essentiellement sur la variable liée à l'origine.

Le test de discrimination a été utilisé en France par les associations luttant contre les discriminations, en premier lieu SOS-Racisme.

Ces tests, comme moyen de preuve dans le contentieux de la discrimination, ont été acceptés par la jurisprudence.

Le 12 septembre 2000, la Cour de Cassation a reconnu la validité du test comme mode de preuve de la discrimination.

La loi sur l'égalité des chances a donné valeur légale au test de discrimination.

2. Les premiers tests de la HALDE

2.1 Le test du recrutement

Ce test a été réalisé par l'observatoire des discriminations dirigé par le Professeur Jean-François Amadiéu.

Des CV ont été envoyés en réponse à des offres d'emploi publiées sur les sites web de 3 grandes entreprises sélectionnées par l'observatoire des discriminations dans des secteurs différents : BNP, SODEXHO et LVMH.

20 offres d'emploi ont été sélectionnées dans chaque entreprise.

Ce test a permis d'évaluer les réponses apportées à 1080 CV envoyés (annexe).

Les discriminations testées étaient celles liées aux critères suivants :

- le sexe
- l'origine
- l'âge
- le handicap
- l'apparence physique

Les CV envoyés correspondaient à ces 5 profils testés en plus d'un CV de référence (homme, 28 ans environ, pas de photo, nom évoquant une origine de France métropolitaine).

Première remarque : le taux de non réponse est important indépendamment de toute pratique discriminatoire.

Deuxième remarque : Les postulations se sont limitées au courrier électronique, ce qui ne permet pas de poursuivre le test au-delà de la réponse positive ou négative pour tester l'échange téléphonique, la réalisation d'entretien...).

Ce test permet cependant d'observer des tendances.

Ce sont les candidats de référence et les candidatures féminines qui obtiennent le plus de réponses positives.

Le bon résultat obtenu par les candidats handicapés est à évaluer au regard des obligations législatives qui semblent, au stade de l'envoi du CV, se traduire par un meilleur accueil.

En revanche, les candidats d'origine maghrébine, âgés et d'apparence physique moins attractive, ont des taux de réponse plus faibles. Les écarts ne sont cependant pas suffisants pour conclure à une discrimination.

Ce test qui ne concernait que 3 grandes entreprises démontre une prise de conscience et une plus grande attention portée au traitement des CV. Sensibilisées aux risques de discrimination, les grandes entreprises ont également conscience de l'impact sur l'image de l'entreprise.

Pour autant, comme le souligne le premier rapport annuel de la HALDE, les réclamations que nous avons reçues concernent l'emploi pour 40% d'entre elles.

La discrimination ne se manifeste pas seulement au moment du recrutement, mais tout au long du parcours professionnel.

La HALDE va réaliser régulièrement des tests de discrimination dans l'ensemble des secteurs et dans tout type d'entreprise.

Ce moyen devrait être utilisé plus systématiquement à l'intérieur des entreprises afin de tester les pratiques au-delà du simple recrutement pour permettre de déceler les pratiques discriminatoires et d'apporter les mesures correctives dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux ont un rôle déterminant dans cette action. Leur connaissance de la vie quotidienne dans l'entreprise peut favoriser la mise en place d'actions adaptées aux réalités.

2.2 Le test accès au logement

Ce test conduit par le cabinet d'études ASDO identifie les pratiques discriminatoires des agences immobilières dans l'accès au parc locatif privé.

Le test a été réalisé dans 3 régions (Ile-de-France, Nord-Pas de Calais et PACA) et a porté sur 126 annonces (type F1 et F2) testées auprès de 120 agences. Au total, 100 visites ont été effectuées par 15 candidats.

3 profils de candidats potentiellement exposés à une discrimination (origine maghrébine, origine Afrique noire, situation monoparentale) ont été comparés à un profil de candidat de référence.

Tous les candidats ont les mêmes ressources, sont de nationalité française et sont en CDI.

Les objectifs de cette étude consistaient notamment à :

- évaluer les chances de succès des différents candidats ;
- analyser l'incidence d'autres facteurs comme le type d'agence immobilière, les tensions du marché ;
- répertorier les motifs de refus.

Les résultats rendent compte des réponses faites lors des appels téléphoniques puis lors de la visite des appartements.

Contact téléphonique :

35% des candidats de référence obtiennent une visite d'appartement contre 20% pour le candidat d'origine maghrébine et 14% pour le candidat d'origine Afrique noire.

A cette étape, le candidat monoparental obtient un taux équivalent de visite au candidat de référence.

Les méthodes de discrimination varient :

- «*appartement déjà loué*» alors qu'il ne le sera pas pour le candidat de référence ;
- demandes de garanties disproportionnées qui peuvent conduire au découragement du candidat ;

- avantage donné au candidat de référence en lui indiquant qu'il doit visiter très rapidement ou en lui précisant l'environnement du quartier.

Visite de l'appartement :

Les candidats de référence obtiennent le logement dans 75% des cas après la visite.

Le résultat chute à 26% pour le candidat monoparental, à 22% pour le candidat d'origine Afrique noire, à 17% pour le candidat maghrébin.

► Remarques

Cette étude ne portait que sur le parc locatif privé.

Les sites concernés étaient : Paris, départements de Seine-Saint-Denis et des Hauts-de-Seine, Nice et Lille.

L'attribution des appartements fonctionne selon un rythme extrêmement rapide notamment en Ile-de-France. Les candidats doivent donc appeler quasiment à la suite les uns des autres. Le candidat de référence téléphone toujours en dernière position.

Les candidats avaient des CDI dont le salaire équivalait à au moins trois fois le montant du loyer, ce qui signifiait, en Ile-de-France, le plus souvent un statut de cadre.

Les différences de traitement

Dans les différences de traitement observées, certaines sont claires et peuvent permettre de qualifier une discrimination avérée.

Dans plus d'un tiers des cas, on a observé des différences de traitement. Ces différences sont plus élevées en Ile-de-France (44%) qu'à Nice (32%) ou Lille (15%).

Les discriminations avérées

La proportion est relativement élevée.

Le collège examinera chaque cas de discrimination pour lui donner la suite qu'il mérite (transmission au Procureur de la République ou rappel à la loi).

3. Conclusion

Le test de discrimination est un moyen efficace pour débusquer les pratiques discriminatoires et il présente l'avantage de ne pas faire de véritable victime.

Le test de discrimination peut également fournir un élément de preuve dans la constitution d'un dossier.

La HALDE va réaliser régulièrement des tests dans des domaines comme l'emploi et le logement, et les résultats seront publiés.

Effectués systématiquement dans l'entreprise, ils pourraient servir de veille et d'indicateur sur l'amélioration réelle des pratiques de recrutement.

Par ailleurs, nous avons fait réaliser une enquête, en juin, sur les offres d'emploi publiées dans la presse et sur le web. Au total, 150 000 annonces vont être dépouillées et nous communiquerons les résultats et en tirerons les conséquences juridiques.

Dès à présent, on peut dire que la publication de petites annonces discriminatoires liées à l'âge, au sexe ou à l'origine persiste.

La HALDE a déjà transmis au parquet, en juillet 2005, des annonces discriminatoires liées à l'âge.

La priorité consiste, au-delà des engagements de plus en plus nombreux en faveur de la diversité, à faire changer les comportements.

Le test de discrimination permet de maintenir en alerte et de provoquer les modifications nécessaires de comportement.

La sécurité a connu un bond qualitatif dans l'entreprise grâce aux obligations législatives et aux dispositions prises.

Il en va de même pour l'égalité des chances.

Nous avons relevé la mise en place de bonnes pratiques dans plusieurs entreprises. Elles nous ont été communiquées en réponse à la lettre envoyée aux 146 plus grandes entreprises et mises en ligne sur le site de la HALDE www.halde.fr.

Sanctionner les discriminations, c'est faire respecter la loi, mettre fin à l'impunité et restaurer l'égalité.

Mettre en place les mesures qui permettent d'éviter que la discrimination ait lieu, c'est promouvoir l'égalité. C'est aussi la mission de la HALDE.